



COMUNE DI NORAGUGUME

PROVINCIA DI NUORO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 51 del 29/11/2019	Oggetto: APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLA METODOLOGIA PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
---------------------------------------	---

L'anno duemiladiciannove il giorno ventinove del mese di novembre alle ore 9,30, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con apposito avviso la Giunta Comunale, si è la medesima riunita nelle persone seguenti:

COGNOME E NOME	QUALIFICA	PRESENTI
PIROSU FEDERICO	SINDACO	SI
CARTA ANTONIO PIETRO	ASSESSORE	SI
FALCHI LUCIO	ASSESSORE	NO

Totale Presenti **2**

Totale Assenti **1**

Assiste il Segretario FALCHI GIANFRANCO che provvede alla redazione del presente verbale. Il Sindaco PIROSU FEDERICO, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Funzioni locali, stipulato il 21 maggio 2018, disciplina il rapporto di lavoro del personale del Comune e prevede, all'art.16, la possibilità di effettuare le progressioni economiche all'interno delle categorie;
- la disciplina specifica del contratto collettivo nazionale di lavoro prevede quanto segue:

La progressione economica si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche.

La progressione economica è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti.

Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali -comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità - sono interamente a carico della componente stabile del fondo risorse decentrate.

Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

- è necessario approvare un regolamento della disciplina della metodologia permanente di valutazione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale, secondo quanto previsto dagli artt. 5 e 6 del CCNL del 31.03.1999, successivamente integrato dall'art. 9 del CCNL stipulato l'11 aprile 2008, e dall'art. 16 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 21.05.2018;

Visti gli esiti della seduta di contrattazione del 14 novembre 2019, convocata per la discussione e la condivisione, tra gli altri, dei principi e dei criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

Visto lo schema del regolamento della disciplina della metodologia permanente di valutazione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, espresso ai sensi dell'art.49 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, D. Lgs.18.08.2000 n° 267;

Con votazione unanime espressa nei modi di legge

delibera

di approvare, nell'elaborato allegato, costituito da sette articoli, il regolamento per la disciplina della metodologia per l'attribuzione della progressione economica orizzontale;

di dichiarare il presente atto, con separata votazione resa all'unanimità, immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.-

PARERE FAVOREVOLE: In Ordine alla Regolarità Tecnica

Il Responsabile del servizio Amministrativo Il Sindaco Geom. Pirosu Federico
--

PARERE FAVOREVOLE : In Ordine alla Regolarità Contabile
--

Il Responsabile del servizio finanziario Rag. Virdis Gianluca
--

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
PIROSU FEDERICO

Il Segretario Comunale
FALCHI GIANFRANCO

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione :

☒ E' in pubblicazione all'albo pretorio di questo comune per quindici giorni consecutivi dal
29 NOVEMBRE 2019 (art. 124 comma 1 del D.lgs 18 agosto, N° 267)

☐ E' divenuta esecutiva in data _____ (art. 134 comma 3 del D.lgs 18 agosto, N° 267)

☒ E' dichiarata immediatamente esecutiva. (art. 134 comma 4 del D.lgs 18 agosto, N° 267)

Il Segretario Comunale
FALCHI GIANFRANCO



Comune di Noragugume

Provincia di Nuoro

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLA METODOLOGIA PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

adeguato alle disposizioni previste dal CCNL Funzioni locali 2016/2018 del 21.05.2018

Art. 1 – Oggetto del regolamento e principi di applicazione

Il presente regolamento disciplina la metodologia permanente di valutazione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale, secondo quanto previsto dagli artt. 5 e 6 del CCNL del 31.03.1999 successivamente integrato dall'art. 9 del CCNL stipulato l'11 aprile 2008, nonché in base a quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 21.05.2018.

La metodologia di valutazione del personale di cui al presente regolamento è finalizzata esclusivamente alla progressione economica all'interno della categoria di appartenenza del dipendente.

Le procedure di cui al presente regolamento si conformano ai seguenti principi:

- imparzialità;
- pubblicità;
- trasparenza;
- pari opportunità.

Art. 2 – Periodicità delle selezioni

Le selezioni vengono effettuate ogni anno con riferimento alla valutazione conseguita nel triennio precedente e ai contingenti di personale rilevati alla data del 1° gennaio dell'anno in cui verrà avviata la procedura;

L'attribuzione economica e giuridica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attribuzione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

Art. 3 – Numero delle progressioni economiche da attribuire

Ogni anno viene determinato, mediante accordo decentrato integrativo, l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente CCNL del Comparto Regioni e Autonomie Locali, nonché la percentuale, comunque limitata e nel rispetto della disponibilità economica dell'anno di riferimento, dei dipendenti che possono beneficiare della progressione.

Il segretario comunale, in collaborazione con la struttura preposta alla gestione economica del personale, sentiti i responsabili del Comune, tenuto conto dei contingenti di personale esistenti in ciascuna posizione giuridica (B1, B3, C, D) provvede a determinare, e successivamente a darne comunicazione in delegazione trattante, il numero e i percorsi delle progressioni economiche che possono essere attuate, garantendo un criterio di proporzionalità delle risorse, laddove possibile, all'interno dei percorsi.

Non è ammessa l'attribuzione retroattiva rispetto a quanto previsto dal precedente art. 2 e le graduatorie non sono riutilizzabili negli anni successivi.

Art. 4 – Procedure selettive

La struttura preposta alla gestione delle risorse umane divulga tramite il sito istituzionale del Comune per 15 giorni, avviso interno di avvio delle procedure selettive indicando:

- il numero dei passaggi e i percorsi economici determinati ai sensi dell'art. 3 del presente regolamento;
- i requisiti necessari all'ammissione alla selezione, così come determinati dal successivo art. 5;
- i termini entro i quali verranno effettuate le seguenti fasi:
 - a) ammissione d'ufficio alla procedura dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti in base alla documentazione esistente agli atti. Gli elenchi verranno formulati e approvati con determinazione dirigenziale dal responsabile preposto alla gestione delle risorse umane;
 - b) trasmissione degli elenchi ai dirigenti per le valutazioni di propria competenza in base ai criteri definiti nelle schede, differenziate per percorsi economici, allegate al presente regolamento che dovranno essere firmate per presa visione dai dipendenti interessati alla procedura selettiva e, se richiesta, rilasciata copia fotostatica. Entro 10 gg. dalla presa visione il dipendente può contestare la valutazione richiedendo un confronto con il valutatore, anche alla presenza di un rappresentante sindacale di sua fiducia – La decisione definitiva, verbalizzata e tenuta agli atti della procedura, è comunque motivatamente assunta dal responsabile valutatore – La valutazione non dovrà essere inferiore a quella contestata – Resta salva la facoltà del dipendente di attivare le azioni e ricorsi per la tutela dei propri interessi dinanzi alla competente Autorità Giudiziaria.
 - c) trasmissione agli uffici competenti della valutazione definitiva di cui al punto precedente (Schede di valutazione ed eventuali verbali di riesame).

Le graduatorie vengono formulate e approvate con determinazione del segretario comunale, preposto alla gestione delle risorse umane, al termine del percorso selettivo sopra descritto.

A parità di punteggio finale, i criteri di precedenza al fine del passaggio economico sono nell'ordine seguente:

- a parità di punteggio finale, nella graduatoria precede il candidato che abbia riportato la valutazione più alta nel primo elemento di valutazione della scheda di riferimento, allegata al presente regolamento;
- in caso di ulteriore parità, il candidato che abbia riportato la valutazione più alta nel secondo elemento e poi, ove necessario, nel terzo elemento;
- in ultima analisi, la precedenza in graduatoria è data al candidato che ha maggiore anzianità di servizio nel Comune.

Art. 5 – Requisiti richiesti per l'ammissione alla selezione

Sono ammessi alle procedure selettive per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- a) alla data del 1° gennaio dell'anno in cui verrà avviata la procedura di attribuzione, periodo minimo di servizio di 24 mesi maturato, presso il Comune di Noragugume, nella posizione economica immediatamente inferiore;
- b) aver conseguito, nell'ultimo triennio, una valutazione finale pari o superiore alla media di 80 punti, attribuita secondo il sistema di valutazione della performance individuale vigente nel Comune;
- c) aver conseguito una valutazione pari o superiore a 50 punti nella valutazione effettuata dal responsabile della struttura di assegnazione secondo le schede allegate al presente regolamento. Sono esclusi dalla selezione i dipendenti che nel biennio precedente all'avvio della procedura di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali abbiano subito un procedimento disciplinare con sanzione a partire dalla sospensione dal servizio e privazione delle stipendio fino ad un massimo di 10 giorni.

Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

Art. 6 – Utilizzo delle risorse destinate all'attribuzione della progressione economica orizzontale e non assegnate

Le somme destinate alla progressione economica orizzontale definite con l'accordo di cui all'art. 3 e non assegnate, mediante accordo integrativo al decentrato potranno essere destinate ad incrementare il fondo alla produttività dell'anno di riferimento e distribuito in base ai criteri definiti nella metodologia di valutazione vigente.

Art. 7 – Norme finali e transitorie

Per il solo anno 2018, in base a quanto previsto dal contratto Funzioni Locali 2016/2018 del 21.05.2018, che introduce a far tempo dal 01.04.2018 nuovi percorsi economici all'interno delle Categorie (B8 – C6 – D7) l'attribuzione dell'istituto in argomento avrà decorrenza da tale data.

Per quanto non previsto espressamente dal presente regolamento, trovano applicazione le norme contrattuali vigenti al momento dello svolgimento delle procedure selettive.

DESCRIZIONE DEGLI ALLEGATI

- 1. Scheda di valutazione delle prestazioni per l'acquisizione delle posizioni economiche successive al trattamento tabellare iniziale della categoria di appartenenza (cat. D)
- 2. Scheda per l'acquisizione delle posizioni economiche successive al trattamento tabellare iniziale della categoria di appartenenza (cat. C)
- 3. Scheda per l'acquisizione delle posizioni economiche successive al trattamento tabellare iniziale della categoria di appartenenza (cat. A e B)

Scheda di valutazione delle prestazioni per l'acquisizione delle posizioni economiche successive al trattamento tabellare iniziale della categoria di appartenenza (cat. D)

Scheda di valutazione delle prestazioni

ANNO _____

DIPENDENTE _____ Cat. giuridica D Posizione economica
attuale: _____ - Struttura di appartenenza – Settore: _____

Valutazione per l'attribuzione della posizione economica: Cat. _____

Elementi di valutazione	Valutazione attribuibile	Valutazione attribuita
Capacità dimostrata nel formulare idee innovative finalizzate al miglioramento quali-quantitativo nell'espletamento del proprio lavoro e per lo sviluppo dell'ente	Max punti 10	
Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con il personale interno (superiori e colleghi) e con eventuali utenti esterni	Max punti 10	
Capacità di snellimento dei procedimenti	Max punti 10	
Capacità di organizzare al meglio le risorse sfruttandone al massimo le potenzialità, capacità di coordinamento e partecipazione a gruppi di lavoro per massimizzare i risultati/obiettivi dell'ente	Max punti 10	
Prestazioni rese con maggiore grado di arricchimento professionale (acquisito anche a seguito di interventi formativi di aggiornamento accertato dal responsabile)	Max punti 10	
Capacità di adattamento a modifiche organizzative ed a processi di flessibilità e mobilità	Max punti 10	
Disponibilità a partecipare ad importanti processi lavorativi, non di routine	Max punti 10	
Totale		

Data _____

Il Responsabile valutatore

Per presa visione: (firma del dipendente)

Scheda di valutazione delle prestazioni per l'acquisizione delle posizioni economiche successive al trattamento tabellare iniziale della categoria di appartenenza (cat. C)

Scheda di valutazione delle prestazioni

ANNO _____

DIPENDENTE _____ Cat. giuridica _____ - Posizione
economica attuale: _____ - Struttura di appartenenza – Settore: _____

Valutazione per l'attribuzione della posizione economica: Cat. _____

Elementi di valutazione	Valutazione attribuibile	Valutazione attribuita
Esperienza acquisita nella categoria di appartenenza tale da garantire affidabilità e senso di responsabilità nell'attività di propria competenza	Max punti 10	
Prestazioni rese con maggiore grado di arricchimento professionale (acquisito anche a seguito di interventi formativi di aggiornamento accertato dal responsabile)	Max punti 10	
Capacità di eseguire con cura e nei tempi previsti i compiti assegnati	Max punti 10	
Capacità di comprendere le disposizioni ricevute e migliorare l'organizzazione operativa del lavoro affidato	Max punti 10	
Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i superiori ed i colleghi nonché con gli eventuali utenti esterni. Capacità di lavorare positivamente in gruppo	Max punti 10	
Capacità di adattamento a modifiche organizzative	Max punti 10	
Disponibilità a partecipare a processi lavorativi non di routine	Max punti 10	
Totale		

Data _____

Il Responsabile valutatore

Per presa visione: (firma del dipendente)

Scheda di valutazione delle prestazioni per l'acquisizione delle posizioni economiche successive al trattamento tabellare iniziale della categoria di appartenenza (cat. A e B)

Scheda di valutazione delle prestazioni

ANNO _____

DIPENDENTE _____ Cat. giuridica _____ -
Posizione economica attuale: _ - Struttura di appartenenza – Settore: _____

Valutazione per l'attribuzione della posizione economica: Cat. _____

Elementi di valutazione	Valutazione attribuibile	Valutazione attribuita
Esperienza acquisita nella categoria di appartenenza tale da garantire affidabilità e senso di responsabilità nell'attività di propria competenza.	Max punti 12	
Capacità di eseguire con cura e nei tempi previsti i compiti assegnati.	Max punti 12	
Capacità di comprendere le disposizioni ricevute e migliorare l'organizzazione operativa del lavoro affidato.	Max punti 12	
Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i superiori ed i colleghi nonché con gli eventuali utenti esterni. Capacità di lavorare positivamente in gruppo.	Max punti 12	
Capacità di adattamento a modifiche organizzative.	Max punti 11	
Disponibilità a partecipare a processi lavorativi non di routine.	Max punti 11	
Totale		

Data _____

Il Responsabile valutatore

Per presa visione: (firma del dipendente)