

ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO IN MATERIA DI PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

PREMESSA

L'istituto della progressione orizzontale, secondo quanto disciplinato dall'art. 5 e 14 del N.O.P. 31.3.1999, consente il passaggio dei dipendenti da una posizione economica a quella successiva in relazione alle capacità dell'interessato a svolgere in maniera qualitativamente crescente la propria attività, dimostrando un arricchimento professionale in termini di maggiori competenze, anche comportamentali.

La progressione economica all'interno della categoria si realizza necessariamente attraverso lo strumento della selezione annuale.

CONSISTENZA ANNUALE DEL FONDO ED UTILIZZO DELLE ECONOMIE

Le somme destinate a finanziare le nuove progressioni orizzontali sono oggetto annualmente di apposito accordo di contrattazione decentrata.

L'utilizzo delle somme rimaste disponibili successivamente all'effettuazione delle selezioni annuali è prioritariamente destinato alle progressioni del personale dipendente, che risulti essere utilmente collocato in graduatoria, che abbia il minore scarto di punteggio rispetto a chi è passato alla selezione, a prescindere dalla categoria di appartenenza, nel limite delle somme a disposizione. A parità di scarto si privilegia il dipendente che ha ottenuto il miglior punteggio nell'ultima scheda di valutazione individuale. Qualora le risorse non fossero sufficienti a finanziare l'ulteriore progressione per l'intera durata annuale, sarà dato corso comunque stabilendo una decorrenza successiva ad inizio anno, corrispondentemente al periodo finanziabile con le risorse economiche disponibili.

Annualmente saranno destinate al finanziamento di tale tipologia di spesa anche le economie derivanti dall'applicazione dell'istituto delle progressioni orizzontali nell'anno precedente.

NUMERO PROGRESSIONI

Si formerà una graduatoria generale di Ente suddivisa per ciascuna categoria giuridica e posizione economica.

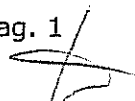
La posizione economica di sviluppo viene riconosciuta al personale, in possesso dei requisiti previsti dal presente accordo, utilmente collocato in graduatoria in rapporto al numero dei posti stabiliti per singola posizione economica e fino all'esaurimento del fondo destinato annualmente a tale finalità, secondo quanto stabilito per l'utilizzo delle economie.

La ripartizione del fondo nell'ambito di ciascuna categoria, tiene conto sia dell'incremento economico della posizione che del numero di dipendenti effettivi che potenzialmente possono partecipare alla selezione.

Si cercherà di assicurare, in linea di massima, un rapporto costante per categoria giuridica tra passaggi ammissibili e numero dipendenti aventi i requisiti per essere selezionati, dando comunque preferenza ai passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali di ogni percorso.

REQUISITI PER PARTECIPARE ALLA SELEZIONE

Possono partecipare alla progressione orizzontale i dipendenti che, alla data presa a riferimento per la selezione, abbiano con l'ente un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e non siano collocati in aspettativa, sempre che la durata dell'aspettativa medesima non sia inferiore al mese.



Presupposto per la partecipazione è, anche, il possesso di un periodo di permanenza nella categoria di inquadramento e posizione economica, nonché nell'ambito professionale (amministrativo, tecnico, sociale, culturale, informatico) in posizione di servizio di ruolo maturato presso l'Ente o presso altri enti del Comparto di due anni antecedenti alla data del primo giorno dell'anno a cui si riferisce la selezione assolvendo le medesime funzioni, poiché è necessario un periodo temporale minimo per acquisire ulteriore esperienza e professionalità.

E' considerato, inoltre, utile ai fini dei requisiti di accesso alla progressione orizzontale il periodo di servizio prestato a tempo determinato, anche con contratto di formazione e lavoro, successivamente trasformato in contratto di lavoro a tempo indeterminato come previsto dall'art. 3 comma 17 del CCNL 14/09/2000, presso l'Ente, nonché i periodi trascorsi con contratto a tempo determinato presso l'Ente medesimo per ricoprire posti di qualifica superiore.

Prerequisito per l'attribuzione di un passaggio di progressione economica è, inoltre, il conseguimento di una soglia minima di punteggio nella scheda di valutazione della prestazione individuale relativa all'ultima valutazione utile precedente all'anno di riferimento, pari al 70% del punteggio massimo attribuibile. Per i dipendenti che hanno svolto servizio a tempo determinato con contratto di formazione e lavoro, sarà utilizzata la scheda di valutazione utilizzata ai fini della trasformazione del rapporto, qualora non sia stata effettuata la valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del salario di produttività.

Per quanto riguarda gli incaricati di posizione organizzativa sarà utilizzata la scheda relativa al raggiungimento dei risultati, prevedendo come soglia minima di accesso alla progressione un punteggio pari all'80% del punteggio massimo attribuibile.

Il personale trasferito per mobilità presso il Comune di Rubano potrà partecipare alla selezione prendendo a riferimento sia per la soglia di accesso sia per la valutazione della qualità della prestazione individuale l'ultima scheda di valutazione attribuita da parte di questo ente.

Lo stesso personale potrà quindi partecipare alla selezione qualora nell'anno precedente a quello di riferimento abbia prestato servizio presso l'ente per il tempo necessario per essere stato opportunamente valutato, ovverosia per almeno sei mesi.

ESCLUSIONI

Sono esclusi i dipendenti che sono stati assenti dal servizio per malattia, nel periodo considerato ai fini della maturazione del requisito d'accesso, per più di sei mesi cumulativi, con esclusione dell'infortunio per servizio, ed i dipendenti che hanno avuto nello stesso periodo sanzioni disciplinari ad esclusione del richiamo verbale.

CRITERI PER LA PROGRESSIONE

Per la progressione orizzontale vengono presi a riferimento i seguenti elementi di valutazione:

- **ESPERIENZA ACQUISITA**
- **QUALITA' PRESTAZIONE INDIVIDUALE E RISULTATI OTTENUTI**
- **PROFESSIONALITA'**

Il requisito dell'esperienza acquisita viene escluso per i passaggi nella seconda posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B, B3 e C, nonché per la progressione all'interno della categoria D, in aderenza a quanto previsto dalla norma contrattuale, che prevede quali elementi da tenere in considerazione per la progressione orizzontale all'interno delle categorie i risultati ottenuti e le prestazioni rese con un più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento.

I predetti elementi saranno integrati con il criterio dell'esperienza acquisita solo per i passaggi dalla prima posizione economica della categoria B, B3 e C. Tale esperienza viene intesa quale maggiore capacità di lavoro acquisita in relazione alla durata del servizio prestato.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible. The text 'Pag. 2' is printed in the center of this section.

Pag. 2

PASSAGGI	
Da B1 a B2 Da B3 a B4* Da C1 a C2	<ul style="list-style-type: none"> - esperienza acquisita, quale anzianità di servizio - valutazione qualità prestazione individuale e risultati ottenuti - professionalità, anche conseguente ad interventi formativi e di autoaggiornamento o conseguente all'esperienza lavorativa acquisita
Da B2 a B3 Da B3 a B4** Da B4 a B5 Da B5 a B6 Da B6 a B7 Da C2 a C3 Da C3 a C4 Da C4 a C5 Da D1 a D2 Da D2 a D3 Da D3 a D4 Da D4 a D5 Da D5 a D6	<ul style="list-style-type: none"> - valutazione qualità prestazione individuale e risultati ottenuti - professionalità, anche conseguente ad interventi formativi e di autoaggiornamento o conseguente all'esperienza lavorativa acquisita.

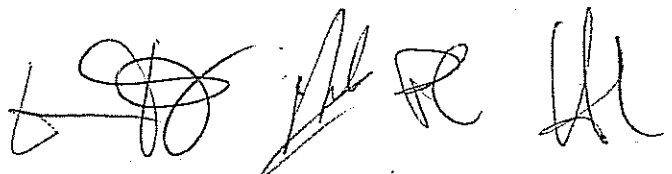
* con primo inquadramento in B3, ** con primo inquadramento in B1

CRITERIO DI VALUTAZIONE: ESPERIENZA ACQUISITA

- Il servizio da prendere in considerazione deve essere di ruolo o non di ruolo nei casi previsti, compresi i due anni di anzianità di servizio nella categoria presi a riferimento quale requisito di accesso, prestato presso l'Ente di appartenenza o altri enti del settore pubblico;
- Il servizio considerato deve essere svolto nello stesso ambito professionale a prescindere dal settore di appartenenza;
- Per ogni anno si propone di attribuire punti 3 se il servizio è stato prestato in categorie di pari inquadramento giuridico, punti 0,5 per anno qualora i servizi siano stati prestati in categorie inferiori;
- Per il personale a part-time il punteggio sarà rapportato alla percentuale del tempo lavoro;
- Per questa categoria il punteggio massimo attribuibile viene stabilito in 40 punti.

CRITERIO DI VALUTAZIONE: QUALITÀ PRESTAZIONE INDIVIDUALE E RISULTATI OTTENUTI

- Si utilizza il sistema di valutazione permanente adottato dall'ente in base alla disciplina contrattuale.
- La prestazione individuale viene valutata in base alla media conseguita nella scheda di valutazione nel biennio precedente all'anno di riferimento per la selezione. Qualora nel biennio precedente sia disponibile un'unica scheda di valutazione, questa viene presa a riferimento per la valutazione della prestazione individuale.
- Il punteggio massimo attribuibile viene stabilito in punti 40, nei casi in cui vada presa in considerazione anche l'esperienza acquisita, ed in punti 80 negli altri casi.
- Il punteggio viene assegnato proporzionando i valori massimi 40 o 80 al punteggio massimo attribuibile nella scheda di valutazione, utilizzata per ciascun dipendente, comprese le posizioni organizzative;

- Per i dipendenti che hanno svolto un periodo di servizio a tempo determinato con rapporto di formazione e lavoro viene presa in considerazione la valutazione utilizzata ai fini della trasformazione, opportunamente proporzionata;
- In considerazione del fatto che, pur effettuando un'attività di formazione dei "valutatori", potrebbero emergere difformità applicative nei criteri di valutazione il Direttore Generale può procedere ad un'ulteriore verifica delle valutazioni ed agli eventuali interventi di perequazione delle schede individuali, ai fini dell'applicazione dell'istituto della progressione orizzontale.
- Per questa categoria il punteggio massimo attribuibile viene stabilito in 40 od 80 punti, come sopra specificato.

CRITERIO DI VALUTAZIONE: FORMAZIONE/PROFESSIONALITA'

- Viene presa in considerazione la professionalità dei dipendenti secondo le risultanze di un curriculum professionale e formativo redatto da ogni singolo candidato, nel quale devono essere evidenziate la formazione teorica acquisita e le esperienze lavorative precedenti.

- Come formazione teorica saranno presi in esame:

– i titoli di studio e/o corsi di specializzazione che abbiano attinenza con la professionalità svolta, e che non siano requisiti necessari per l'accesso al posto ricoperto secondo i seguenti punteggi:

- | | |
|---|------------|
| 1. titolo di studio superiore rispetto a quello richiesto per categoria di appartenenza | punti 2 |
| 2. corsi di specializzazione a carattere universitario | punti 1,5 |
| 3. attestati professionali o corsi di specializzazione diversi | punti 0,75 |
| 4. abilitazioni all'esercizio della professione | punti 1,5 |
| 5. abilitazioni tecniche o patenti speciali, ecc. | punti 0,5 |

Punteggio massimo attribuibile in questa voce punti 3

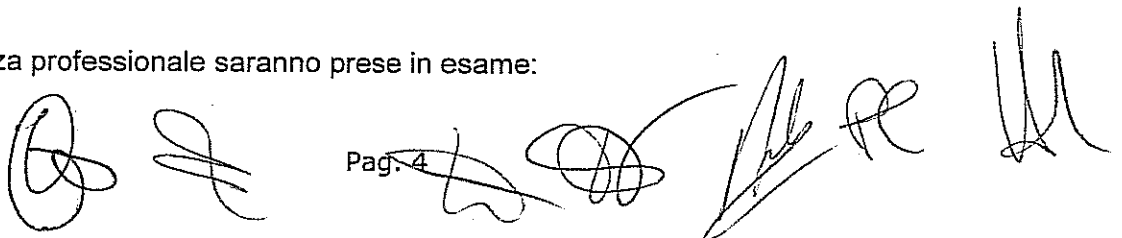
– l'attività formativa di aggiornamento professionale svolta nell'ultimo triennio, se inerente alle funzioni proprie della categoria e dell'ambito professionale di appartenenza, con riferimento al numero complessivo delle ore e/o delle giornate di formazione e tenuto conto delle valutazioni in ordine alla valenza del corso fatte in sede di verifica dell'efficacia della formazione, secondo i seguenti punteggi:

1. i corsi attinenti alle funzioni della categoria di appartenenza, della durata minima di 4 ore, sono valutati come segue:
 - punti 0,20 per durata pari ad 1 giorno
 - punti 0,50 per durata compresa tra 2 e 3 giorni
 - punti 1 per durata compresa tra 4 e 6 giorni
 - punti 1,30 per durata superiore a 6 giorni
2. i corsi di aggiornamento operativo, come i corsi di aggiornamento sulle procedure informatiche sono valutati come sotto specificato. La valutazione per definire se un intervento formativo rientra in tale categoria va fatta con riferimento al contenuto del corso e non al soggetto che eroga la formazione.
 - punti 0,10 per durata pari ad 1 giorno
 - punti 0,25 per durata compresa tra 2 e 3 giorni
 - punti 0,50 per durata compresa tra 4 e 6 giorni
 - punti 0,70 per durata superiore a 6 giorni

Punteggio massimo attribuibile in questa voce punti 3

- Come esperienza professionale saranno prese in esame:

Pag. 4



– le esperienze professionali, precedenti alla data di riferimento della selezione, compresi i due anni di anzianità necessari per maturare il requisito di partecipazione, svolte nel settore pubblico o privato attinenti alle mansioni attualmente svolte dal dipendente. Per ogni anno si attribuiscono punti 0,6 se le mansioni si considerano equivalenti, punti 0,4 per anno qualora le mansioni siano di tipo diverso, ma sempre attinenti alla professionalità da acquisire. Le attività libero professionali, non a carattere continuativo, sono equiparate a prestazioni part-time al 50%. Nei casi in cui venga preso in considerazione anche il criterio dell'esperienza acquisita per i passaggi iniziali all'interno delle categorie B1, B3, C1, non viene riconsiderata in questa voce l'anzianità di servizio prestata in ruolo presso l'ente di appartenenza o altri enti pubblici o non di ruolo per i casi previsti.

Punteggio massimo raggiungibile in questa voce punti 7

– le attività specifiche svolte dal dipendente che lo stesso ritenga meritevoli di essere considerate a dimostrazione di aver conseguito un più elevato arricchimento professionale rispetto a quello di partenza, pur con inquadramento nella stessa categoria, o che comunque si ritengano particolarmente significative, rispetto al livello delle prestazioni rese dai dipendenti appartenenti alla medesima categoria. Può essere considerata, ad esempio, la capacità di risolvere problemi non di routine, la capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con conoscenze specialistiche diverse, o colleghi di categoria superiore per periodi limitati, la partecipazione a gruppi di lavoro per progetti di carattere intersettoriale, l'attivazione di nuovi uffici o servizi, o la riorganizzazione degli stessi. La valutazione dell'arricchimento professionale viene fatta dalla Conferenza dei responsabili di servizio e di area, presieduta dal Direttore Generale, e per i dipendenti incaricati di posizione organizzativa da parte del Servizio di controllo interno, sulla base di quanto dichiarato dal candidato nel curriculum formativo e professionale. Contestualmente alla pubblicazione del bando di selezione vengono resi noti i principi che tali organismi determinano, di anno in anno, per la valutazione di tale criterio.

Punteggio massimo raggiungibile in questa voce punti 7

Il punteggio massimo attribuibile in questa categoria viene stabilito in punti 20.

MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLA SELEZIONE

Annualmente viene divulgato un avviso nel quale sono indicati gli elementi valutabili nonché la data entro la quale dovrà essere presentata la domanda di partecipazione (a pena di esclusione) e la documentazione necessaria.

Il punteggio relativo all'esperienza acquisita (servizio prestato presso il Comune di Rubano o presso altri Enti), qualora desumibile dalla documentazione agli atti del fascicolo personale, ed il punteggio relativo alla qualità della prestazione individuale (scheda di valutazione) saranno attribuiti d'ufficio.

Il punteggio relativo alla professionalità sarà valutato sulla scorta di quanto dichiarato da apposito curriculum formativo a professionale, nella forma dell'autocertificazione con allegate le fotocopie non autenticate di quanto dichiarato oppure allegando apposita dichiarazione sostitutiva sotto la propria personale responsabilità, ai sensi dell'art. 46 del DPR 445/2000.

In caso di mancata presentazione del curriculum viene presa in esame solo l'attività formativa come risultante dalla scheda individuale di formazione. Ciascun dipendente può fare domanda di accesso alla propria scheda formativa per verificare periodicamente la correttezza dei contenuti.

Le graduatorie provvisorie formulate, per categorie giuridiche e posizioni economiche, saranno rese pubbliche con l'indicazione del termine entro il quale potrà essere presentato eventuale ricorso interno al Direttore Generale.

Ogni dipendente potrà prendere visione di tutta la documentazione relativa al proprio procedimento e presentare il suddetto ricorso interno prima di attivare le altre procedure di contenzioso. Il ricorso

Pag. 5

potrà avere ad oggetto solo una supposta erronea valutazione dei titoli presentati e non riguardare la presentazione di elementi integrativi di valutazione.

Il Direttore Generale avrà 10 giorni di tempo per esaminare i ricorsi e formulare la relativa risposta con le conseguenti correzioni o modifiche alla graduatoria provvisoria.

Successivamente verrà pubblicata la graduatoria definitiva.

PREFERENZE IN CASO DI PARITA'

In caso di parità di punteggio sarà preso in considerazione quale criterio di preferenza il maggior punteggio di valutazione nella scheda individuale ed in caso di ulteriore parità la maggiore anzianità di servizio nell'ente, e successivamente negli enti del comparto nella categoria giuridica di appartenenza e nello stesso profilo professionale.

DISPOSIZIONI GENERALI

Le risorse che si renderanno disponibili sul fondo a seguito di cessazione del rapporto di impiego del personale dipendente o progressioni verticali o vincita di concorsi sono destinate al finanziamento delle progressioni orizzontali della successiva selezione.

VERIFICHE

A conclusione della selezione per l'attribuzione della progressione economica per l'anno 2006, le parti si incontrano al fine di verificare l'efficacia della metodologia stabilita, per riprogettare eventualmente il sistema, qualora si siano rilevate distorsioni, fatto salvo quanto verrà stabilito dalle previsioni contrattuali.


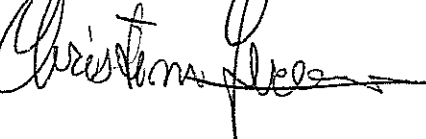
Per la Parte Pubblica




F.to Babetto dr Francesco

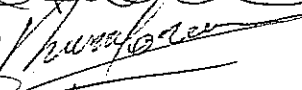
Per la Rappresentanza Sindacale

RSU

CISL FP 
FP CGIL 

F.to Dalla Vigna Teresa 

F.to Planchestainier Paolo 

F.to Ruzza Lorenzo 

F.to Salmaso Giorgio 