

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Copia

N° 32 del Reg.

Data: 24/03/2017

OGGETTO: Approvazione Regolamento per la disciplina del sistema di valutazione per le Progressioni Economiche Orizzontali (PEO), all'interno della Categoria. Provvedimenti. -

L'anno Duemiladiciassette (2017), il giorno Ventiquattro (24), del mese di **Marzo**, alle ore **12,00**, nella sala delle adunanze del Comune, sotto la presidenza dell'avv. Pasquale **Brenca**, nella sua qualità di **Sindaco**, si è riunita la Giunta Comunale;

Per riunione Ordinaria (art. 4 Regolamento per funzionamento della Giunta Comunale). -

Componenti	Presenti	Assenti	
<i>Avv. Pasquale Brenca</i>	X		Assegnati n.: 3 In Carica n.: 3 Presenti n.: 2 Assenti n.: 1
<i>Geom. Franco Martino</i>	X		
<i>Sig. Leonardo Amendola</i>		X	Assenti i Signori: - Leonardo Amendola -

Risultato che gli intervenuti sono in numero legale;

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97, comma 4.a, del T. U. E. L. n° 267 / 2000), il Segretario Comunale dr. Domenico **Ippolito**;

Il Presidente dichiara aperta la riunione sull'argomento ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato, premettendo che, sulla proposta della presente deliberazione i responsabili delle aree interessate hanno espresso il proprio parere, come di seguito riportato:

AREA INTERESSATA	AREA FINANZIARIA
VISTO: si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1°, del T. U. E. L. n° 267 / 2000. - Dalla Residenza Comunale, 24/03/2017 <div style="text-align: right;">IL RESPONSABILE DELL'AREA F.to Sig. Ascanio Marino [Amministrativa]</div>	SI DA' ATTO che sulla presente proposta di deliberazione non è richiesto il parere del Responsabile dell'Area Finanziaria in ordine alla regolarità contabile. - Dalla Residenza Comunale, 24/03/2017

La Giunta Comunale

Premesso che con delibera di Giunta Comunale n° 97 - del 27.11.2013, è stata ricostituita la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata a livello di Ente (art. 10 - CCNL - EE. LL. 1998 / 2001);

Considerato che per selezionare il personale meritevole ai fini della progressione, il CCNL 31/03/1999, fornisce una serie di elementi di valutazione che possono essere integrati e completati, attraverso l'adozione di un sistema per la misurazione e la valutazione delle prestazioni al fine delle progressioni orizzontali;

Ravvisata la necessità di adottare un regolamento che disciplini l'istituto della progressione economica "**orizzontale**", consistente nella possibilità per il personale dipendente di progredire all'interno della stessa categoria di inquadramento acquisendo quote di retribuzione fissa, basate sulle competenze;

Ritenuto opportuno, pertanto, **adottare** apposito **regolamento** con carattere di stabilità, rispondente alle caratteristiche e alle ridotte dimensioni dell'Ente, che tenga conto del numero di dipendenti in servizio;

Vista l'**allegata** bozza di Regolamento per la disciplina del sistema di valutazione per la progressione economica orizzontale (**PEO**), all'interno della categoria del personale dipendente, **composto** da n° 5 articoli ed i suoi allegati **A** e **B**;

Ritenuto di dover procedere all'approvazione del regolamento contenente la nuova disciplina dell'istituto della progressione economica "**orizzontale**" all'interno della categoria dei dipendenti Comunali, come risultante dall'allegato, parte integrante del presente provvedimento;

Visto il Decreto Legislativo n° 267/00, recante il "Testo Unico degli Enti Locali", l'art. 23 - del Decreto Legislativo n° 150/2009;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro, con specifico riferimento agli artt. 5 e 13 - del CCNL 31 marzo 1999;

RITENUTO lo stesso conforme alle caratteristiche dell'Ente e meritevole di approvazione;

Acquisito il parere **favorevole** in ordine alla regolarità tecnica, espresso dal Responsabile dell'Area Amministrativa, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis - del Decreto Legislativo n° 267/2000;

Attesa la propria competenza ai sensi dell'art. 48, comma 3, del Decreto Legislativo n° 267/2000;

Con votazione **favorevole** unanime e palese, espressa per alzata di mano dai presenti convenuti;

Delibera

- **per tutto** quanto in narrativa premesso e che qui si intende integralmente riportato –

1)- **di approvare** per le motivazioni espresse in premessa, il **"regolamento sul sistema permanente di valutazione delle progressioni economiche all'interno della categoria dei dipendenti comunali"**, composto da n° **5** (cinque) articoli ed i suoi **allegati A e B**, che si **allega** al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

2)- **di demandare** al responsabile del servizio personale gli adempimenti consequenziali;

3)- **di trasmettere** in elenco, la presente deliberazione ai sig.ri capigruppo consiliari ai sensi dell'art. **125** - del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n° **267** (TUEL);

4)- **la presente** deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti ex art. **134** – comma 1° - del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n° **267** (TUEL). -

Letto, approvato e sottoscritto
Sindaco
F.to Avv. Pasquale Brenca

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Domenico Ippolito

L'ASSESSORE
F.to Geom. Franco Martino



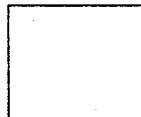
PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione, ai sensi dell'art. 124 - del T. U. E. L. n° 267 / 2000, VIENE affissa all'Albo Pretorio Comunale per quindici giorni consecutivi a decorrere dal 31 MAR 2017;

E' stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4°, del T. U. E. L. n° 267 / 2000);

E' stata trasmessa con lettera n° 1042, in data 31 MAR 2017, ai sigg. Capigruppo Consiliari, come prescritto dall'art. 125, del T. U. E. L. n° 267 / 2000;

Dalla Residenza Comunale, 31 MAR 2017



IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr. Domenico Ippolito

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo e di ufficio.

Dalla Residenza Comunale, 31 MAR 2017



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr. Domenico Ippolito

Domenico Ippolito

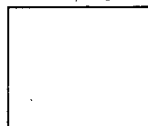
ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli Atti d'Ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione E' STATA AFFISSA all'Albo Pretorio Comunale per quindici giorni consecutivi a decorrere dal 31 MAR 2017, come prescritto dall'art. 124, comma 1°, del T. U. E. L. n° 267 / 2000), ed è divenuta esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3°, del T. U. E. L. n° 267 / 2000). -

Dalla Residenza Comunale, _____



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr. Domenico Ippolito

- Allegato alla Delibera di Giunta Comunale n° 32 – del 24 marzo 2017 -

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA
DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE PER
LE PROGRESSIONI ECONOMICHE
ORIZZONTALI ALL'INTERNO DELLA
CATEGORIA DEI DIPENDENTI
COMUNALI**

INDICE

Art. 1 - Progressione economica orizzontale

Art. 2 - Ripartizione

Art. 3 - Selezioni

Art. 4 – Criteri per le selezioni

Art. 5 – Modalità di attribuzione dei punteggi

ALLEGATO A

ALEGATO B

Art. 1 - Progressione economica orizzontale

Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente ad una quota limitata di dipendenti.

Le progressioni orizzontali sono attribuite sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi ed il loro finanziamento deve essere realizzato esclusivamente attraverso la parte stabile del fondo per le risorse decentrate. Questi oneri non possono mai essere posti direttamente a carico del bilancio dell'ente e non si può utilizzare a tale fine neppure la parte variabile del fondo per le risorse decentrate.

La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriale B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A, dalla A1 alla posizione A5;
- per la categoria B, dalla B1 alla posizione B7 e dalla posizione B3 alla posizione B7;
- per la categoria C, dalla C1 alla posizione C5;
- per la categoria D, dalla D1 alla posizione D6 e dalla posizione D3 alla posizione D6.

Art. 2 - Ripartizione

Le risorse per le PEO sono ripartite fra le Aree secondo un criterio proporzionale tenuto conto del numero dei dipendenti dell'Area ascritti a ciascuna posizione, cosicché per ciascuna di Area, e al suo interno per ciascuna posizione economica, si ricava il numero di progressioni economiche da assegnare.

Il numero di progressioni disponibili nelle posizioni economiche di ciascun'Area non può essere superiore al 50% dei dipendenti del settore appartenenti a ciascuna posizione economica.

Art. 3 - Selezioni

Le selezioni possono essere effettuate previa contrattazione decentrata, con cadenza annuale ed in riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° Gennaio, e che in tale data hanno maturato una anzianità di servizio di minimo due anni nella posizione economica acquisita, ai sensi del dispositivo di cui all'art. 9 del CCNL 2008., ed i relativi benefici avranno decorrenza dall'atto di attribuzione della nuova posizione economica (1° Gennaio).

Il Responsabile del personale provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno della categoria, mediante emissione di appositi avvisi da comunicare al personale cui viene data un tempo minimo di 10 giorni per procedere alla presentazione delle domande.

Le graduatorie vengono formulate dall'Ufficio Personale per ciascuna posizione economica.

La selezione avviene sulla base degli elementi individuati nell'allegato A) e del valore attribuito con allegato B).

In caso di parità di graduatoria, la progressione economica è attribuita al dipendente con maggiore anzianità complessiva di servizio presso Enti Pubblici.

Art. 4 – Criteri per le selezioni

La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno delle categorie è effettuata dal titolare di posizione organizzativa e, per quest'ultimo dal Segretario Comunale.

La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente dalla valutazione stessa, può chiedere entro 10 giorni dalla comunicazione, di essere sentito dal valutatore. All'incontro può assistere anche un rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente.

Art. 5 – Modalità di attribuzione dei punteggi

I punteggi di cui all'allegato B) sono attribuiti dal Responsabile della posizione organizzativa e per questi dal Segretario Comunale.

Le schede contenenti le singole valutazioni dell'anno sono trasmesse all'Ufficio competente per l'approvazione della graduatoria finale.

ALL. A

ELEMENTI DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

CATEGORIA A e B

ANZIANITA' di SERVIZIO - per anzianità di servizio si intendono i rapporti di lavoro alle dipendenze del Comune di Aquara.

RISULTATI OTTENUTI: risultato complessivo della valutazione di produttività conseguita dal dipendente nell'espletamento delle funzioni di competenza

PRESTAZIONI RESE: individua il livello di presenza e di intervento nei processi lavorativi.

QUALITA' DELLE PRESTAZIONI: capacità di compiere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi e delle scadenze assegnati.

IMPEGNO: impiego diligente e costante delle proprie forze e qualità personali e professionali, con flessibilità e disponibilità di tempo e di impegno personale.

CATEGORIA C

ANZIANITA' di SERVIZIO: per anzianità di servizio si intendono i rapporti di lavoro alle dipendenze del Comune di Aquara.

RISULTATI OTTENUTI: risultato complessivo della valutazione di produttività conseguita dal dipendente nell'espletamento delle funzioni di competenza

PRESTAZIONI RESE: individua il livello di presenza e di intervento nei processi lavorativi.

QUALITA' DELLE PRESTAZIONI: capacità di compiere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi e delle scadenze assegnati, con un discreto grado di autonomia.

IMPEGNO: impiego diligente e costante delle proprie forze e qualità personali e professionali, con flessibilità e disponibilità di tempo e di impegno personale

CAPACITA' DI ADATTAMENTO: individua il maggior o minor grado di adattabilità ai mutamenti delle strutture organizzative e delle metodiche lavorative.

POTENZIALITA': individua margini di miglioramento e sviluppo nell'ambito dell'attività svolta.

CATEGORIA D

ANZIANITA' di SERVIZIO: per anzianità di servizio si intendono i rapporti di lavoro alle dipendenze del Comune di Aquara.

RISULTATI OTTENUTI: valutazione della capacità di creare un ambiente relazionale idoneo al conseguimento degli obiettivi, ottimizzando tutte le risorse disponibili nell'espletamento delle funzioni di competenza e dell'abilità di favorire il "clima produttivo" per conseguire un'attiva partecipazione alla "produzione".

PRESTAZIONI RESE: individua il livello di presenza e di intervento nei processi lavorativi, con flessibilità e disponibilità di tempo e di impegno personale.

QUALITA' DELLE PRESTAZIONI: capacità, nell'espletamento dei compiti assegnati, di pianificare il lavoro nel rispetto dei tempi e delle scadenze fissate, anche applicando nuove conoscenze e metodiche lavorative.

CAPACITA' DI ADATTAMENTO: individua il maggior o minor grado di adattabilità ai mutamenti delle strutture organizzative e delle metodiche lavorative.

GESTIONE RISORSE UMANE: capacità di indirizzare, stimolare e valutare i propri collaboratori.

ALL. B

VALORI DEGLI ELEMENTI DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

La valutazione è espressa con un punteggio al quale corrisponde un giudizio come di seguito:

1 ⇒ attività caratterizzata da una prestazione sufficiente;

2 ⇒ attività caratterizzata da una prestazione discreta;

3 ⇒ attività caratterizzata da una prestazione buona;

4 ⇒ attività caratterizzata da una prestazione ottima.

Ad ogni parametro di giudizio viene assegnato un determinato peso in ragione della categoria di appartenenza. Il totale dei "pesi" è sempre uguale a 100. Il punteggio finale si otterrà moltiplicando i punti per i pesi. Il punteggio minimo per essere inseriti in graduatoria è 200.

Non si procede alla valutazione del dipendente che nel corso dell'anno preso in esame è stato raggiunto da una sanzione superiore al rimprovero scritto.

Valutazione prestazioni per progressione economica interna alla CATEGORIA A e B

PARAMETRI	PESO
ANZIANITA' DI SERVIZIO	10
Fino a 5 anni: Punti 1	
Da 6 a 10 anni: Punti 3	
Da 11 a 15 anni: Punti 6	
Oltre 15 anni: Punti 10	
Risultati ottenuti	20
Prestazioni rese	20
Qualità	25
Impegno	25
<i>TOTALE</i>	<i>100</i>

Valutazione prestazioni per progressione economica interna alla CATEGORIA C

PARAMETRI	PESO
ANZIANITA' DI SERVIZIO	10
Fino a 5 anni: Punti 1	
Da 6 a 10 anni: Punti 3	
Da 11 a 15 anni: Punti 6	
Oltre 15 anni: Punti 10	
Risultati ottenuti	15
Prestazioni rese	15
Qualità	10
Impegno	30
Capacità di adattamento	15
Potenzialità	5
<i>TOTALE</i>	<i>100</i>

Valutazione prestazioni per progressione economica interna alla CATEGORIA D

PARAMETRI	PESO
ANZIANITA' DI SERVIZIO	5
Fino a 5 anni: Punti 0,5	
Da 6 a 10 anni: Punti 1,5	
Da 11 a 15 anni: Punti 3	
Oltre 15 anni: Punti 5	
Risultati ottenuti	30
Prestazioni rese	15
Qualità	20
Capacità di adattamento	15
Gestione risorse umane	15
<i>TOTALE</i>	<i>100</i>

SCHEDA DI VALUTAZIONE

PROGRESSIONE ECONOMICA INTERNA ALLA CAT. A e B

Nome e cognome _____

Categoria _____ Profilo Professionale _____

Unità organizzativa/area/Servizio _____

Periodo di riferimento per la valutazione _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Valutazione (da 1 a 4)	Peso indicatore	Totale (valutaz. x peso)
Anzianità di servizio		10	
Risultati ottenuti		20	
Prestazioni rese		20	
Qualità		25	
Impegno		25	
Totale punti valutazione			

Firma valutatore

Firma dipendente

SCHEDA DI VALUTAZIONE

PROGRESSIONE ECONOMICA INTERNA ALLA CAT.C

Nome e cognome _____

Categoria _____ Profilo Professionale _____

Unità organizzativa/area/Servizio _____

Periodo di riferimento per la valutazione _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Valutazione (da 1 a 4)	Peso indicatore	Totale (valutaz. x peso)
Anzianità di servizio		10	
Risultati ottenuti		15	
Prestazioni rese		15	
Qualità		10	
Impegno		30	
Capacità di adattamento		15	
Potenzialità		5	
Totale punti valutazione			

Firma valutatore

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI VALUTAZIONE
PROGRESSIONE ECONOMICA INTERNA ALLA CAT.D

Nome e cognome _____

Categoria _____ Profilo Professionale _____

Unità organizzativa/area/Servizio _____

Periodo di riferimento per la valutazione _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Valutazione (da 1 a 4)	Peso indicatore	Totale (valutaz. x peso)
Anzianità di servizio		5	
Risultati ottenuti		30	
Prestazioni rese		15	
Qualità		20	
Capacità di adattamento		15	
Gestione delle risorse umane		15	
Totale punti valutazione			

Firma valutatore

Firma dipendente
