



COMUNE DI MESOLA

PROVINCIA DI FERRARA

REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE – CRITERI E SISTEMA DI VALUTAZIONE

(approvato con Delibera di Giunta Comunale n. ____ del ____)

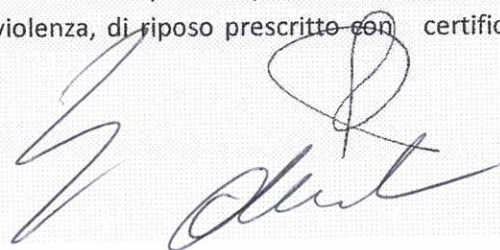
TITOLO I: PROGRESSIONI ECONOMICHE

ART. 1 - CRITERI GENERALI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

1. Sulla base delle risorse disponibili nel fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022, l'amministrazione provvede alla costituzione del fondo per il finanziamento della progressione economica all'interno della categoria, ai sensi dell'art. 17, comma 2 lett. b), del CCNL del 01.04.1999.
2. Tale fondo definisce la capienza economica delle progressioni orizzontali già effettuate negli anni precedenti ed, eventualmente, individua le risorse finanziarie per nuove progressioni economiche da effettuarsi al termine dell'anno di riferimento, comunque in misura non superiore al 50% degli aventi diritto di ciascuna Area con arrotondamento all'unità superiore, per ciascuna Area, nel caso in cui il numero degli aventi diritto sia pari ad un numero con due decimali pari o superiore a 50; tali risorse sono interamente a carico del fondo "risorse stabili".
3. Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite al personale in servizio restano comunque acquisite nel fondo appositamente costituito, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.
4. Il Servizio competente per la gestione delle risorse umane provvede, tenuto conto dei contingenti di personale esistenti in ciascuna posizione economica, a determinare il numero delle progressioni economiche che possono essere attuate per ciascun tipo di selezione.
5. Le selezioni vengono effettuate con riferimento ai contingenti di personale avente diritto alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento.

ART. 2 – REQUISITI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Il servizio competente per la gestione delle risorse umane provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche, come definite ai sensi del precedente articolo.
2. Ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022, per il riconoscimento del diritto alla partecipazione della selezione per la progressione orizzontale, il dipendente deve essere in possesso, alla data del 1° gennaio dell'anno di indizione della selezione, del requisito minimo di permanenza nella posizione in godimento pari a ventiquattro mesi ed aver conseguito un punteggio non inferiore a 80/100 nel triennio di riferimento in relazione alla misurazione e valutazione dei risultati. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura.
3. Viene escluso dalla partecipazione alla selezione il dipendente che, nel corso del triennio al quale la valutazione si riferisce, non ha raggiunto un quantitativo di ore di presenza in servizio pari al 60% delle ore di presenza ordinaria effettiva previste nel triennio di riferimento, escluse le ferie ed i periodi di astensione obbligatoria di cui alla legge n. 151/2001, per assenze per terapie salvavita, per congedo straordinario L. 104/1992, assenze per donne vittime di violenza, di riposo prescritto con certificazione



medica a seguito infortunio sul lavoro alle condizioni di riconoscimento dell'INAIL e le assenze previste dalla contrattazione nazionale.

4. Ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022, le progressioni 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 - nel caso in cui nel triennio precedente manchi una o più valutazioni si tengono in considerazione le ultime tre valutazioni disponibili -, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché dalle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

5. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per la partecipazione alle selezioni avviene d'ufficio sulla base della documentazione esistente agli atti.

6. L'esclusione alle previste selezioni, per mancanza dei requisiti richiesti, viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale, anche nella sede di lavoro.

ART. 3 - SISTEMA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

1. La metodologia valutativa per l'attribuzione della progressione economica all'interno della Aree si fonda su un sistema numerico qualitativo-quantitativo che assegna a ciascun elemento di valutazione un valore quantitativo specifico, nell'ambito di un punteggio complessivo conseguibile. Per la valutazione qualitativa viene utilizzato il punteggio conseguito nella scheda di valutazione della Performance individuale del personale inquadrato nella Aree di cui alla Tabella B del CCNL 16/11/2022, compilate dai Responsabili per il triennio precedente a quello di decorrenza delle progressioni.

2. Per la valutazione quantitativa si procede ad attribuire punteggi in relazione:

- Periodo di permanenza nella posizione economica di appartenenza, con peso 20
- Media di valutazione riportata negli ultimi tre anni, con peso 80

Permanenza nella posizione economica di appartenenza

Permanenza Posizione Economica	A-B-C-D
2 anni	3
3 anni	6
4 anni	8
5 anni	10
6 anni	12
7 anni	14
8 anni	16
9 anni	18
10 anni	20

Media della valutazione riportata negli ultimi tre anni

Media valutazione ultimi tre anni	A-B-C-D
Da 80,00 a 84,99	35
Da 85,00 a 86,99	40
Da 87,00 a 89,99	45
Da 90,00 a 91,99	50
Da 92,00 a 94,99	55
Da 95,00 a 95,99	60
Da 96,00 a 96,99	65
Da 97,00 a 97,99	70
Da 98,00 a 98,99	75
Da 99,00 a 100	80

3. Il punteggio complessivo viene attribuito mediante compilazione della scheda riportata nell'allegato "A", sottoscritta dai Responsabili di Settore. Nel caso di spostamento del dipendente nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta dello stesso in più servizi, la valutazione è effettuata dal Responsabile in cui l'attività è stata svolta in modo prevalente. In caso di comando parziale presso altra pubblica amministrazione la valutazione è effettuata dal Responsabile della struttura organizzativa della pubblica amministrazione in cui il dipendente è in organico; in caso di comando totale la valutazione è effettuata dal dirigente/responsabile della struttura organizzativa in cui il dipendente è utilizzato. Tale valutazione dovrà essere comparabile con il sistema di valutazione adottato dall'Ente.

4. Al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale di cui alla Scheda allegato "A" sopra citata. Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo.

5. A parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

- A) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
- B) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni; in caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi dieci anni;
- C) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione.



6. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di cinque giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva;

7. Ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1^a gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

8. Divenute esecutive le graduatorie di cui al comma precedente, il Servizio competente per la gestione delle risorse umane provvede ai successivi adempimenti per l'adeguamento del trattamento economico. La graduatoria sarà valida solo per le progressioni economiche messe a selezione nell'anno di riferimento.

ART. 4 - ABROGAZIONI

Con l'approvazione del presente regolamento si considerano abrogati, poiché modificati e integrati nel presente regolamento:

- Il Regolamento per le progressioni economiche – criteri e sistema di valutazione approvato con delibera di G.C. n. 23 del 24/02/2021;

ART. 5 – DISPOSIZIONI FINALI

1. Il presente Regolamento entra in vigore a far data dell'esecutività dell'atto deliberativo della Giunta Comunale e sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella pagina "Amministrazione Trasparente" onde assicurarne la massima divulgazione;

2. Da tale data è abrogata ogni disposizione contenuta in altri provvedimenti regolamentari comunali che contrasti con il presente Regolamento.



ALLEGATO "A" – PROGRESSIONI ECONOMICHE – SCHEDA DI VALUTAZIONE

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Per l'attribuzione della progressione economica di categoria
(art. 14 CCNL 16/11/2022 e s.m.i.)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIPENDENTE ANNO _____

VERIFICA DURANTE L'ANNO - PERIODO _____

DIPENDENTE _____

SETTORE _____ SERVIZIO _____

AREA

POSIZIONE ECONOMICA _____

DATA ATTRIBUZIONE

	Ambiti di misurazione e valutazione delle prestazioni	PUNTI
1	Permanenza nella Posizione economica di appartenenza	
3	Media della valutazione riportata negli ultimi tre anni	
	TOTALE	

IL RESPONSABILE DI SETTORE

Data _____

Firma del dipendente per presa visione

Data. _____

LA    

Il giorno 11/12/2024, presso la sede Municipale del Comune di Mesola le parti negoziali sottoscrivono la presente proposta di Regolamento per le Progressioni Orizzontali.


Letto, approvato e sottoscritto

Delegazione di parte pubblica:

Presidente Dott. Tonino Tiengo



Componente Dott. Sabattini Gaetano



Delegazione di parte sindacale:

Organizzazione Sindacali Territoriali:

Righi Marco – CGIL/FP



Uccellatori Sonia – CISL/FP




Covi Davide - UIL/FP



R.S.U. dell'Ente

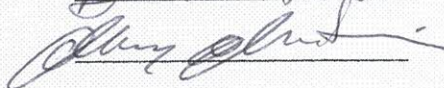
Crivellari Giovanni



Lazzarini Alex



Mantovani Marco



Trombin Elisa

