

# **CRITERI PER ATTRIBUZIONE DI PROGRESSIONI ECONOMICHE COMUNE DI BIZZARONE**

## **Art. 1 – PRINCIPI E REQUISITI GENERALI**

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti che, al momento della indizione della procedura di selezione, hanno maturato almeno DUE anni di anzianità nella posizione economica di sviluppo orizzontale.
3. Alla progressione economica orizzontale non è ammesso il personale dipendente che nel biennio precedente rispetto all'anno di attivazione della procedura di selezione per la progressione economica, sia stato destinatario di provvedimenti disciplinari.
4. le progressioni orizzontali non possono avere una decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale risulta approvata la graduatoria relativa alle procedure attivate.

## **Art. 2 - CRITERI DI SELEZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

I criteri specifici sui quali si basano le selezioni per la progressione economica orizzontale sono i seguenti:

### **1) Esperienza acquisita**

Per esperienza acquisita si intendono tutti i periodi di attività maturati e svolti all'interno di un ente locale ossia anzianità, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato.

### **2) Arricchimento professionale**

Per arricchimento professionale si intende:

- capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale;
- espletamento di incarichi speciali con assunzione di particolari responsabilità (si rinvia alla disciplina dell'istituto delle specifiche responsabilità);
- espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto o squadre operaie;
- partecipazione a progetti o iniziative specifici;
- addestramento del personale in fase operativa;
- autonomia operativa in relazione alle mansioni espletate.

### **3) Formazione e aggiornamento professionale**

Si fa riferimento alla formazione acquisita dal personale dipendente al fine di garantire le adeguate conoscenze per poter eseguire il proprio lavoro nonché la possibilità di svolgere, in caso di necessità, anche un diverso lavoro. Essa attiene al modo di operare e comprende quindi l'acquisizione di tecniche e approcci lavorativi maggiormente adatti al contesto operativo.

Per aggiornamento si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi.

#### **4) Impegno/valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti**

Nell'impegno e qualità della prestazione individuale, si valutano, anche e soprattutto in relazione all'esito della valutazione della performance, i seguenti profili:

- La capacità operativa di tradurre in prodotti finiti le indicazioni ed i programmi di lavori assegnati;
- La capacità di svolgere con competenza ed autonomia i compiti definiti per il profilo;
- Il grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

Nei risultati ottenuti si valutano:

- resa delle prestazioni in termini di utilizzo del tempo di lavoro (rendimento);
- l'effettiva erogazione della maggiore professionalità acquisita attraverso l'arricchimento professionale.

#### **Art. 3 – MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.**

1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati all'art. 2 e nei limiti dei punteggi di cui all'allegato A.
2. I punteggi, tranne quello relativo all'anzianità, sono riferiti al biennio precedente l'avvio della procedura.
3. La progressione economica sarà attribuita al dipendente in servizio al 1.1. dell'anno di avvio della procedura a tempo indeterminato che abbia conseguito il punteggio più alto fra i soggetti partecipanti alle procedure di selezione attivata
4. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, sarà preferito il candidato in posizione economica di base e in subordine il candidato che possiede la maggiore anzianità di servizio, nella posizione economica in godimento.

#### **Art. 4 - VALUTAZIONE.**

1. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata dal Segretario comunale che svolge funzioni di Nucleo di Valutazione;
2. La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere entro 10 giorni dalla comunicazione, di essere sentito dal Segretario comunale che svolge funzioni di Nucleo di Valutazione.

All'incontro può anche assistere un rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente. Al termine dell'incontro l'organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente.