

CRITERI DI VALUTAZIONE E PUNTEGGI

Art. 6 del C.C.D.I. 2019/2021

6. Progressioni economiche orizzontali: criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.

1. Ai fini della progressione economica orizzontale:

- Il lavoratore alla data dell'1.1.2019 deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi. Il requisito deve essere maturato nel Comune di Castel Ritaldi. (art. 16 CCNL 21.5.2018)
- Deve risultare in servizio all'1.1.2019
- Sono attribuite in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione. Deve essere stato valutato in relazione alla performance individuale nel triennio precedente; per il personale in mobilità si acquisiscono le valutazioni dell'ente di provenienza, le quali saranno parametrare a quelle vigenti nel Sistema di valutazione del Comune di Castel Ritaldi
- La collocazione nella fascia di merito alta per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle posizioni economiche.
- Si stabilisce l'ulteriore requisito minimo di accesso alla procedura la non esistenza di procedimenti disciplinari, di qualsiasi genere, a carico sia nell'anno di riferimento che nel biennio precedente.
- Concorrono alla procedura di attribuzione della progressione orizzontale i dipendenti che hanno riportato nella valutazione della performance annuale negli ultimi tre anni un punteggio (parametrato su 100) non inferiore a punti:
 - a) 270 o equivalenti per le categoria D non TPO (posizione organizzativa)
 - b) 255 o equivalenti per le categoria C
 - c) 240 o equivalenti per le categoria B
 - d) 276 o equivalenti per i dipendenti titolari di posizione organizzativa.

Il punteggio è calcolato come somma del punteggio ottenuto in ogni singolo anno del triennio.

- A parità di punteggio si stabiliscono le seguenti precedenze :
 - a) Maggiore anzianità nella categoria
 - b) Minore anni per l'ottenimento di pensione di vecchiaia
 - c) In caso di ulteriore parità si utilizzerà il sorteggio.
- sono esclusi i dipendenti di categoria D posti in aspettativa a seguito di conferimento di incarichi dirigenziali o ex art 110/267.

2. La progressione economica, nel limite delle risorse ad essa destinata, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti.

3. Per l'anno 2019, nel limite di un importo massimo di euro 1.514,12 su base annuale, viene stabilita una quota di progressioni economiche differenziata come segue:

CATEGORIE	PER N° PASSAGGI	PARZIALE	TOTALE
Categoria "D"	/		/
		Totale	/
Categoria "C"	Da C2 a C3 n.1		1
	Da C4 a C5 n.1		1
Categoria "B"	/		
TOTALE	2		2

4. L'attribuzione della progressione orizzontale avviene attraverso la predisposizione di graduatorie relative alle posizioni economiche all'interno delle categorie giuridiche per le quali si è stabilita la progressione, realizzate:

4.a. in base alla media delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente, come definita nel Sistema di valutazione vigente secondo il seguente schema di punteggi:

Media della valutazione individuale relativa al triennio 2017-2018-2019/anno dell'ultima peo	Media della valutazione del triennio compresa fra 95,1 e 100	Media della valutazione del triennio compresa tra 95 e 90	Media della valutazione del triennio compresa tra 90 e 85	Media della valutazione del triennio inferiore a 85
Ultima peo fatta da 1.1.2009 in avanti	9	7	5	3
Ultima peo fatta prima dell'1.1.2009 o mai effettuata	11	9	7	5

Per i titolari di posizione organizzativa secondo il seguente schema:

Media della valutazione individuale relativa al triennio 2017-2018-2019/anno dell'ultima peo	Media della valutazione del triennio compresa fra 98,1 e 100	Media della valutazione del triennio compresa tra 98 e 95	Media della valutazione del triennio inferiore a 95
Ultima peo fatta da 1.1.2009 in avanti	9	6	4
Ultima peo fatta prima dell'1.1.2009 o mai effettuata	11	9	7

4.b. in base alla esperienza professionale acquisita, prendendo in considerazione il curriculum con riferimento all'anno dell'ultima progressione economica effettuata, utilizzando i seguenti fattori di valutazione e criteri per l'attribuzione del punteggio:

b.1) Studi (Punti 1. Per gli ultimi percorsi della categoria C e per la categoria D punti 3).

Si valutano esclusivamente i titoli non utilizzati per l'accesso dall'esterno. Punti 0,5 per ogni titolo attinente.

b.2) Formazione certificata (Punti 2. Per gli ultimi percorsi della categoria C e per la categoria D punti 4)

Si considerano soltanto i corsi formativi inerenti al profilo posseduto conclusi con l'accertamento finale come previsto dall'art 49 del CCNL 2018, ad esclusione dei corsi interni. Si assegna il punteggio di punti 1 per ogni corso superiore a 30 ore.

b.3) Esperienze professionali in mansioni del profilo (Punti 7. Per gli ultimi percorsi della categoria C e per la categoria D punti 3)

Si considerano gli anni di anzianità nell'ultima posizione economica acquisita nella categoria, per un massimo di 7 anni o 3 anni. I punti sono assegnati in rapporto ai mesi di anzianità con punteggio di punti 0,083 per ciascun mese (superiore a 15gg).

4.c. Per l'assegnazione del punteggio totale alle risultante dei meccanismi di valutazione di cui ai punti 4.a e 4.b si applicano i seguenti pesi ponderali :

- Valutazione della prestazione individuale peso 70 fino alla cat C, peso 85 per la cat D.
- Esperienze professionali acquisite peso 30 fino alla cat C, peso 15 per la cat D.

5. Le procedure per l'assegnazione delle progressioni sono avviate mediante avviso dal Servizio risorse umane. Lo stesso di concerto con il Segretario Comunale provvederà alla selezione sulla base dei criteri sopraesposti e approverà la graduatoria.

6. I dipendenti potranno formulare eccezione entro 10 giorni dalla pubblicazione della graduatoria al Segretario Comunale mediante integrazione del curriculum. Il Segretario comunale assegnerà la valutazione definitiva.

7. I dipendenti in distacco o comando saranno valutati, per il periodo di riferimento, dal Responsabile dell'Unità di appartenenza a cui gli stessi erano assegnati prima del distacco o comando, sentito il responsabile dell'Ufficio in cui gli stessi prestano la loro attività. I dipendenti in distacco sindacale nel periodo di valutazione potranno partecipare alla procedura valutativa e nella scheda di valutazione sarà attribuito un valore dato dalla media delle valutazioni ottenute dai dipendenti appartenenti alla stessa categoria economica.

8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno 2019.