

COMUNE DI MINERBE

Provincia di Verona

REGOLAMENTO

**SUL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE
DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE DEL PERSONALE DIPENDENTE**

Approvato con D. G. C. n. 91 del 20-09-2018

Modificato con D. G. C. n. ... del

Art. 1 – APPLICAZIONE

1. Il presente regolamento si applica al personale dipendente a tempo indeterminato del Comune di Minerbe e disciplina le modalità di misurazione - valutazione e di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali sulla base dell'accordo con le OO.SS. e RSU approvato in sede di contrattazione decentrata relativo alla disciplina dei requisiti di accesso, dei criteri generali e sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente.

Art. 2 - PROCEDURA

- 1) Entro 15 giorni successivi alla stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di parte economica, con determinazione del Responsabile del Personale/risorse umane, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, viene approvato il relativo avviso e sono individuati i dipendenti aventi i requisiti per partecipare alla selezione. Contestualmente, la stessa documentazione è trasmessa al Nucleo di valutazione/OIV.
- 2) L'avviso di cui al comma precedente viene pubblicato sul sito internet dell'Ente per almeno 7 giorni e viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti.
- 3) Seguirà procedura selettiva in base ai requisiti e ai criteri di valutazione di cui al presente regolamento.
- 4) Titolare del procedimento è il Responsabile gestione risorse umane dell'ente.
- 5) La valutazione dei singoli dipendenti compresi i responsabili dei servizi, è effettuata annualmente sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, a cui si rimanda per le modalità di valutazione e la relativa scheda; ai fini della valutazione si tiene conto del punteggio complessivo risultante dalla scheda di valutazione relativa alle competenze individuali e relativa alla parte obiettivi. Nel caso si susseguano nel corso dell'anno, diversi Responsabili di area o Segretari comunali, il punteggio finale sarà dato dalla media dei punteggi risultanti dalla singola scheda di valutazione a firma dei diversi valutatori per il proprio periodo di competenza.
- 6) 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.
- 7) 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.
- 8) In caso di Unioni di Comuni, ai sensi del comma 2, dell'art. 13, del CCNL del 22.1.2004: "Gli atti di gestione del personale degli enti locali temporaneamente assegnato all'unione, a tempo pieno o a tempo parziale, sono adottati dall'ente titolare del rapporto di lavoro per tutti gli istituti giuridici ed economici, ivi comprese le progressioni economiche orizzontali e le progressioni verticali, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza forniti dall'unione. Per gli aspetti attinenti alla prestazione di lavoro e alle condizioni per l'attribuzione del salario accessorio trova applicazione la medesima disciplina del personale dipendente dall'unione; i relativi atti di gestione sono adottati dall'unione".
- 9) L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per la partecipazione alle selezioni avviene d'ufficio sulla base della documentazione esistente agli atti.

Art. 3 - GRADUATORIA

- 1) L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie (art. 16 c.7 CCNL Funzioni Locali sottoscritto definitivamente il 21-05-2018).

- 2) Il Responsabile gestione risorse umane dell'ente, forma apposita graduatoria indicando il punteggio complessivo ottenuto dalla media della valutazione della performance del triennio che precede l'anno in cui si attivano le progressioni, secondo la pesatura della tabella di seguito indicata:

MEDIA VALUTAZIONE	Cat. A-B-C-D
Da 80,00% a 84,99%	p.13
Da 85,00% a 89,99%	p.15
Da 90,00% a 91,99%	p.17
Da 92,00% a 93,99%	p.19
Da 94,00% a 95,50%	p.21
Da 95,51% a 97,00%	p.23
Da 97,01% a 98,50%	p.25
Da 98,51% a 100,00%	p.27

- 3) La graduatoria di attribuzione delle progressioni orizzontali sarà redatta per categoria, sulla base delle risorse disponibili destinate all'istituto delle P. E. O. per l'anno di riferimento.
- 4) La progressione economica viene attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in graduatoria nella relativa categoria di appartenenza nei limiti di percentuale e di risorse economiche stabiliti dal C.C.D.I. normativo e negli accordi economici annuali.
- 5) Nell'ipotesi in cui vi sia parità di punteggio, ha diritto alla progressione il dipendente con maggiore anzianità di servizio presso l'Ente e in caso di ulteriore parità si guarderà alla maggiore anzianità anagrafica.
- 6) La validità della graduatoria approvata e pubblicata si esaurisce con l'individuazione degli aventi diritto e con la relativa assegnazione di posizione economica.
- 7) La graduatoria viene quindi approvata con determinazione del Responsabile del Servizio risorse umane, salvo i casi di conflitto di interessi, e viene affissa all'Albo Pretorio on-line per 15 giorni consecutivi.
- 8) La graduatoria sarà valida solo per le progressioni economiche messe a selezione nell'anno di riferimento.
- 9) Le graduatorie diventano definitive ed efficaci, se nel termine di 10 giorni dalla pubblicazione, non vengono presentati al Responsabile del Servizio risorse umane, ricorsi per eventuali errori od omissioni. 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.
- 10) Il Nucleo di valutazione/OIV dovrà validare il percorso selettivo.
-