

COMUNE DI CUSTONACI

Provincia di Trapani

METODOLOGIA PERMANENTE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE. (ART. 6 NOP)..

ART. 1

La metodologia proposta per l'accesso alla progressione economica orizzontale individua i seguenti macrocriteri:

- a) Esperienza acquisita nella posizione economica ricoperta, confermata da una continuità di valutazioni positive nel corso degli ultimi anni;
- b) Qualità della prestazione resa riguardante il grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni;
- c) Risultati conseguiti da intendersi come livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal Responsabile e/o dall'Amministrazione.
- d) Prestazioni rese con maggiore grado di arricchimento professionale riguardante la capacità di autonomia funzionale e l'abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese;
- e) Impegno profuso nei rapporti con l'utenza interna ed esterna;

I suddetti criteri saranno declinati e pesati diversamente in relazione del diverso contenuto professionale dei profili interessati.

ART. 2

Ai sensi dell'art. 6 del N.O.P. la progressione economica, nelle diverse categorie, è soggetta alla seguente valutazione:

CAT. A

Incrementi previsti :

A1 - A2

A2 - A3

A3 - A4

Per le progressioni in categoria A devono essere utilizzati gli elementi di valutazione previsti dalle lettere b) e c) del comma 2, art. 5 NOP, adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati.

1. Esperienza acquisita (anzianità) *Valore Massimo Parziale 30*

2. Qualità della prestazione individuale resa *Valore Massimo Parziale 30*

3. Risultati conseguiti *Valore Massimo Parziale 40*

raggiungendo un *Valore Massimo Globale* di valutazione di 100 punti e con il conseguente sviluppo articolativo come di seguito esemplificato:

1. ESPERIENZA ACQUISITA (VMP. 30)

1.1 *Attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione in mansioni afferenti al ruolo rivestito ed in enti ricompresi nel comparto contrattuale: valore massimo 30, così articolato*

- punti 3 per ogni anno di servizio sino ad un massimo di 10 anni

I servizi di durata inferiore a mesi 6 non saranno conteggiati, quelli superiori saranno arrotondati ad un anno.

2. QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 30)

2.1 Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni

impegno scarso valore 1

impegno minimo valore 5

impegno significativo valore 15

impegno rilevante valore 25

impegno massimo valore 30

3. RISULTATI CONSEGUITI (VMP. 40)

3.1 - Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal Responsabile del servizio, valutati sulla scorta dei seguenti parametri di massima:

• *minimo livello di raggiungimento e di realizzazione valore 2*

• *mediocre livello di raggiungimento e di realizzazione valore 8*

• *significativo livello di raggiungimento e di realizzazione valore 18*

- *elevato livello di raggiungimento e di realizzazione valore 30*
- *massimo livello di raggiungimento e di realizzazione valore 40*

Categorie «B» e «C»

Passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali

Incrementi previsti:

B1 - B2

B3 - B4

C1 - C2

L'acquisizione della prima posizione economica successiva al trattamento tabellare iniziale (posizioni B2, B4 e C2) è operata mediante valutazione dei seguenti elementi ponderativi, secondo quanto stabilito dall'art.5 comma 2 lett.b) NOP. vale a dire:

1. *Esperienza acquisita (anzianità) valore massimo parziale 10*
2. *Risultati conseguiti valore massimo parziale 20*
3. *Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento valore massimo parziale 20*
4. *Impegno profuso valore massimo parziale 30*
5. *Qualità della prestazione individuale resa valore massimo parziale 20*

raggiungendo un *Valore Massimo Globale* di valutazione di 100 punti e con il conseguente sviluppo articolativo come di seguito esemplificato:

1. ESPERIENZA ACQUISITA (V.M.P.10)

• *anzianità acquisita nell'ambito della «vita lavorativa» valutata con riguardo al contenuto funzionale assolto nelle diverse posizioni operative, mediante comparazione professionale condotta in riferimento alle declaratorie della stessa categoria (B o C) o di categoria inferiore («A»):*

1.1 attività prestata in posizione professionale riferibile a categoria immediatamente inferiore a quella di ascrizione in mansioni attinenti al ruolo rivestito:

valore massimo 7 così articolato:

punti 0.7 per ogni anno di servizio prestato sino ad un massimo di 10 anni

1.2 attività prestata in posizione professionale riferibile alla medesima categoria (o superiore) di quella di ascrizione in mansioni afferenti al ruolo rivestito:

valore massimo 10, così articolato:

punti 1 per ogni anno di servizio prestato sino ad un massimo di 10 anni.

2. RISULTATI CONSEGUITI (VM P. 20)

2.1 - livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'amministrazione e dai titolari di posizione organizzativa, nonché grado di realizzazione dei programmi e dei progetti definiti dall'ente, valutati sulla scorta dei seguenti parametri di massima:

- *minimo livello di raggiungimento e di realizzazione valore 2*
- *mediocre livello di raggiungimento e di realizzazione valore 4*
- *significativo livello di raggiungimento e di realizzazione valore 10*
- *elevato livello di raggiungimento e di realizzazione valore 14*
- *massimo livello di raggiungimento e di realizzazione valore 20*

3. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (V.M.P. 20)

3.1. *capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute*

scarsa valore 2

minima valore 4

significativa valore 10

rilevante valore 16

massima valore 20

4. IMPEGNO PROFUSO (V. M P. 30)

4.1- grado di impegno espresso nell'assolvimento funzionale, rappresentato con il seguente giudizio di valore:

scarso valore 1

limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza() valore 10*

significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore 14

rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore 20

elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore 26

elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza valore 30

() per «utenza» s'intende sia la dimensione interna che quella esterna dei destinatari delle funzioni e/o servizi*

5. QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 20)

• livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale proiettato sulla base della seguente valutazione:

scarso valore 2

limitato con scarsa qualità di rapporti con l'utenza valore 4

limitato con ottima qualità di rapporti con l'utenza valore 6

significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore 8

significativo con ottima qualità di rapporti con l'utenza valore 10

rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore 12

rilevante con ottima qualità di rapporti con l'utenza valore 14

elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore 18

elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza valore 20

Categorie «B» e «C»

Passaggi alla seconda posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali

Incrementi previsti :

B2 - B3

B4 - B5

C2 - C3

Per quanto attiene la seconda posizione economica successiva al trattamento tabellare iniziale delle categorie in questione (posizioni B3, B5 e C3) l'acquisizione della stessa è operata mediante valutazione congiunta degli stessi elementi ponderativi della prima posizione economica, fatta eccezione per l'elemento valutativo rappresentato dall'esperienza acquisita (anzianità) che nella presente fattispecie non viene assunta come parametro d'apprezzamento in applicazione del disposto dell'art.5 comma 2 lett.c del CCNL. La scomparsa di tale criterio deve essere compensata da una maggiore valorizzazione della valutazione delle prestazioni.

Sono di seguito elencati gli elementi considerati, aventi un valore massimo globale (V.M.G.) di progressione pari a 100 ed un valore massimo parziale (V.M.P.) come di seguito indicato:

1. Risultati conseguiti *valore massimo parziale 30*

2. Prestazioni rese con maggior arricchimento

professionale, acquisito anche a seguito di

interventi formativi e d'aggiornamento *valore massimo parziale 20*

3. Impegno profuso *valore massimo parziale 20*

4. Qualità della prestazione individuale resa *valore massimo parziale 30*

con il conseguente sviluppo articolativo:

1. RISULTATI CONSEGUITI (V.M.P. 30)

1.1. livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dall'Amministrazione e dai responsabili di posizione organizzativa, valutati sulla scorta dei seguenti parametri di massima:

minimo livello di raggiungimento e di realizzazione valore 2

mediocre livello di raggiungimento e di realizzazione valore 8

significativo livello di raggiungimento e di realizzazione valore 16

elevato livello di raggiungimento e di realizzazione valore 25

massimo livello di raggiungimento e di realizzazione valore 30

2. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE (V.M.P. 20)

2.1. capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute (valore massimo attribuito al sottoelemento -10)

scarsa valore 2

minima valore 4

significativa valore 6

rilevante valore 8

massima valore 10

2.2 - abilità applicativa e di sfruttamento razionale ed ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di adibizione (valore massimo attribuito al sottoelemento 10)

scarsa valore 2

minima valore 4

significativa valore 6

rilevante valore 8

massima valore 10

3. IMPEGNO PROFUSO (VMP. 20)

3.1- grado d'impegno espresso nell'assolvimento funzionale, rappresentato con il seguente giudizio di valore:

scarso valore 2

limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza(*) valore 4

significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore 8

rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore 12

elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore 16

elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza valore 20

(*) per «utenza» s'intende sia la dimensione interna che quella esterna di destinazione delle funzioni e/o servizi

4. QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (VMP. 30)

4.1- livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione:

scarso valore 2

limitato con scarsa qualità di rapporti con l'utenza valore 4:

limitato con ottima qualità di rapporti con l'utenza valore 6

significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore 10

significativo con ottima qualità di rapporti con l'utenza valore 12

rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore 16

rilevante con ottima qualità di rapporti con l'utenza valore 18

rilevante con ottima qualità di rapporti con l'utenza e propensione alla collaborazione valore 20

elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore 24

elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza valore 26

elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza e propensione alla collaborazione valore 30

Categoria «D»

e CATEGORIE «B» e «C» (per i passaggi all'ultima posizione economica di categoria)

Incrementi previsti :

D1 - D2

D2 - D3

D3 - D4

D4 - D5

C3 - C4

B3 - B4

B5 - B6

La metodica valutativa deve sfruttare la facoltà d'apprezzamento di cui all'art.5. comma 2. lett. d). Quanto sopra essenzialmente per due motivazioni:

- trattandosi della «vetta» interna alle categorie e di tutti gli inquadramenti nella categoria D si ha la necessità di disporre di un sistema più analitico di valutazione che metta in evidenza non solo il raggiungimento degli obiettivi ma riesca a verificare più a fondo i dati comportamentali del dipendente non direttamente legati a questi ultimi ma involgenti la qualità delle prestazioni e l'apporto individuale di lavoro;
- spesso i contenuti professionali dei dipendenti interessati sono profondamente diversi e pertanto si avverte l'esigenza di variare i fattori di valutazione in ragione dei contenuti delle mansioni e delle diverse specializzazioni.

Si è ritenuto opportuno introdurre anche un elemento legato alla valutazione del potenziale professionale del lavoratore, che tenga conto del suo curriculum di studi, nell'ambito di una valutazione complessiva che raggiunge un *Valore Massimo Globale* di valutazione di 100 punti, così suddivisi:

- I. Impegno profuso *valore massimo parziale 10*
2. Qualità della prestazione individuale resa *valore massimo parziale 20*
3. Risultati conseguiti *valore massimo parziale 40*
4. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento *valore massimo parziale 30*

1. IMPEGNO PROFUSO (V. M. P. 10)

1.1- grado di impegno espresso nell'assolvimento funzionale, rappresentato con il seguente giudizio di valore:

scarso valore 1

limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza() valore 2*

significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore 4

rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore 6

elevato con apprezzabile qualità di rapporti con 1 utenza valore 8

elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza valore 10

(*) per «utenza» s'intende sia la dimensione interna che quella esterna dei destinatari delle funzioni e/o servizi

2. QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (V.M.P. 20)

2.1 - livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione:

scarso valore 2

limitato con scarsa qualità di rapporti con l'utenza valore 4

limitato con ottima qualità di rapporti con l'utenza valore 6

significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore 8

significativo con ottima qualità di rapporti con l'utenza valore 10

rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore 12

rilevante con ottima qualità di rapporti con l'utenza valore 14

elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza valore 18

elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza valore 20

3. RISULTATI CONSEGUITI (VM P. 40)

3.1. grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o «produttivi» espresso con il seguente apprezzamento di valore (valore massimo attribuito al sottoelemento .10):

minimo ed episodico valore 2

minimo ed assiduo valore 3

apprezzabile ed episodico valore 4

apprezzabile ed assiduo valore 5

rilevante ed episodico valore 6

rilevante ed assiduo valore 7

elevato ed episodico valore 8

elevato ed assiduo valore 10

3.2. capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi rappresentata con il seguente giudizio numerico di sintesi (*valore massimo attribuito al sottoelemento 10*):

scarsa con resistenza valore 2

scarsa senza resistenza valore 3

significativa senza asseccamento valore 4

significativa con asseccamento valore 5

rilevante senza partecipazione valore 7

elevata senza partecipazione attiva valore 8

elevata con partecipazione attiva valore 10

3.3. partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità articolata sulla base della seguente rappresentazione valutativa (*valore massimo attribuito al sottoelemento 10*):

scarsa adesione soggettiva valore 2

significativa adesione passiva valore 4

significativa adesione attiva valore 5

rilevante adesione non attivamente partecipata valore 6

rilevante adesione attivamente partecipata valore 7

elevata adesione senza contributi attivi valore 8

elevata adesione con contributi attivi valore 10

3.4 capacità d'iniziativa personale valutata sulla scorta dell'articolazione ponderativa di cui sotto (*valore massimo attribuito al sottoelemento 10*).

scarsa e non attivata valore 2

scarsa ed attivata valore 3

apprezzabile e non impiegata valore 4

apprezzabile ed impiegata valore 5

rilevante e non sviluppata 6

rilevante e sviluppata valore 7

elevata e non applicata valore 8

elevata ed idoneamente applicata valore 10

**4. PRESTAZIONI RESE CON MAGGIOR GRADO DI
ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE, ACQUISITO
ANCHE A SEGUITO DI INTERVENTI FORMATIVI E DI
AGGIORNAMENTO (VMP. 30)**

4.1. capacità d'iniziativa personale e capacità propositiva in ordine all'adozione di soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro valutata sulla scorta dell'articolazione ponderativa di cui sotto (valore massimo attribuito al sottoelemento = 15):

minimale valore 2

sufficiente valore 6

rilevante valore 10

buona valore 12

ottima valore 15

4.2. analisi del potenziale professionale effettuata attraverso l'analisi del titolo di studio (valore massimo attribuito al sottoelemento 7)

scuola dell'obbligo valore 3

diploma valore 5

laurea o laurea breve valore 7

4.3 analisi di curriculum professionale prestato all'interno dell'Ente e titoli vari per aggiornamento professionale attinente alla categoria:

curriculum vitae (prestazioni professionali documentati) - valore 4

corsi di aggiornamento (ultimo biennio) valore 4

ART. 3

Le modalità applicative dei criteri sono le seguenti:

- a) Preventivamente, la delegazione di parte pubblica e sindacale, in sede di approvazione del fondo delle risorse umane di cui all'art.15 del CCNL, provvede, annualmente, alla ripartizione delle risorse da destinare alla progressione economica con la suddivisione delle disponibilità per ciascuna categoria. La delegazione potrà determinare il contingente numerico da destinare ai servizi per la progressione economica di ogni specifica categoria.
- b) Il punteggio attribuito a ciascun dipendente è il risultato dei valori specifici ottenuti per ciascuno degli indicatori individuati, ponderati in ragione del relativo peso;
- c) Una volta costruite le graduatorie per ciascuna categoria o servizio, verranno definiti i passaggi secondo l'ordine ottenuto. Non potranno attribuirsi progressioni economiche nel caso di mancato raggiungimento del punteggio di 50,01. In caso di parità di punteggio, la selezione terrà conto della posizione in graduatoria dell'anno precedente. In sede di prima applicazione, in caso di parità, si terrà conto del punteggio ottenuto, per ogni categoria, per l'incentivazione della produttività.
- d) La selezione sarà svolta, di norma, con riferimento al 31 Dicembre di ogni anno od eccezionalmente per giustificati con riferimento al 30 Giugno, in ogni caso essa sarà resa pubblica dal Responsabile del servizio entro due mesi dalla data della selezione.

Art. 4

La valutazione di ogni singolo dipendente è affidata al Responsabile del servizio titolare di posizioni organizzative il quale si avvarrà, in attesa che venga istituito il nucleo di valutazione, da un gruppo di lavoro istituito dalla Giunta Municipale, ai sensi dell'art. 53, del Regolamento dei servizi e degli uffici. Al Direttore generale compete la valutazione dei Responsabili, in attesa dell'istituzione del nucleo di valutazione.

Art. 5

Il gruppo di lavoro è così composto:

- a) Dal Direttore Generale - Coordinatore;
- b) Dai Responsabili dei servizi - componenti.
- c) Da un impiegato di ogni servizio di categoria non inferiore alla " C ", in possesso di adeguata competenza, incaricato da ogni Responsabile.

Le convocazioni del gruppo sono indette dal Direttore Generale o da un Responsabile del servizio all'uopo incaricato. Il gruppo può svolgere i suoi compiti collegialmente oppure per servizi specifici in dipendenza di obiettive necessità. Ogni componente del gruppo, debitamente autorizzato dal direttore generale, può acquisire atti, negli uffici comunali, utili per valutazione dei dipendenti.

Art. 6

Il gruppo di lavoro ha il compito di:

- a) Seguire tutto l'iter burocratico per la corretta applicazione della presente metodologia e di quella riguardante l'incentivazione della produttività;
- b) Eliminare disomogeneità nei criteri di valutazione inserendo, eventuali, specificazioni vincolanti per la valutazione dei vari sottoelementi osservati;
- c) Predisporre schede di valutazione per ogni singolo dipendente sulla base delle indicazioni e degli obiettivi da raggiungere da parte del Responsabile del servizio.
- d) Supportare i Responsabili dei servizi sulle procedure da adottare e dei controlli interni periodici da effettuare per valutare le eventuali esigenze di modifiche.

ART.7

Non possono presenziare alle riunioni del gruppo di lavoro i dipendenti che risultano, nella stessa seduta, oggetto di valutazione. Entro il 30 dicembre di ogni anno, od eccezionalmente entro il 30 giugno, il gruppo di lavoro dovrà trasmettere al Responsabile del servizio interessato tutto il carteggio riguardante i dipendenti oggetto di valutazione. La valutazione dei dipendenti, componenti il gruppo di lavoro, verrà fatta direttamente dal Responsabile del Servizio.

Art. 8

Ai fini dell'attribuzione del punteggio del parametro " risultati conseguiti " si dovrà tenere conto, anche, dei dati obiettivi provenienti dalla valutazione della produttività.

Art. 9

Avverso la valutazione del responsabile del servizio è possibile proporre rilievi entro 10 giorni dalla data di pubblicazione della graduatoria. I rilievi dovranno essere formulati in forma scritta e con riguardo, esclusivo, ai contenuti della valutazione individuale. Ogni responsabile del servizio è obbligato a fornire controdeduzioni entro cinque giorni. Con adeguata motivazione potrà accogliere o respingere le osservazioni del dipendente. Le osservazioni dei responsabili dei servizi andranno rivolte, con la stessa procedura, al Direttore generale.

Il Responsabile del Procedimento

VISTO: Il Responsabile del Servizio