

COMUNE DI TARVISIO

**Regolamento delle Progressioni
Economiche Orizzontali**

Art. 26 del CCRL del 01/08/2002

PROGRESSIONE ORIZZONTALE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

Art. 1 – Applicazione

1. Si applica quanto previsto dagli artt. 21, 26 e 36 CCRL 01/08/2002 ed all'art. 8 del CCDIT del 23/10/2003 e art. **27 CCRL 26.11.2004**.

Art. 2 – Risorse

Vanno preventivamente assegnate le risorse annualmente a disposizione, valutando le aree e le relative categorie su cui investire, avendo a riferimento processi di riorganizzazione e/o riqualificazione dei servizi, avuto riguardo alle disponibilità di cui all'art. 8, comma 1, lettera b), del CCDIT del 23/10/2003 e all'allegato A (modalità di distribuzione delle risorse economiche).

La percentuale verrà di anno in anno determinata in fase di approvazione del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Art. 3 – Selezioni

1. Le selezioni necessarie a dare attuazione ai percorsi di sviluppo orizzontale avvengono con cadenza annuale da concludersi entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.
2. La selezione viene svolta con riferimento ai contingenti di personale in servizio al 1° gennaio di ogni anno e pubblicata entro e non oltre il 10 marzo. In ogni caso produce effetti dal 1° gennaio.
3. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati al successivo art. 5 e nei limiti dei punteggi di cui all'allegato A (punteggi per la attuazione del sistema di progressione orizzontale e valutazione per la progressione orizzontale).
4. Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili e del piano di sviluppo.
5. In caso di parità in graduatoria, le risorse economiche di cui all'art. 8, comma 1, lettera b), del CCDIT del 23/10/2003 verranno incrementate per consentire il passaggio di tutti gli interessati;
6. L'insorgere di eventuali contestazioni, dariceversi entro il termine di gg. 30 dal termine previsto nel precedente comma 1., sarà oggetto di contraddittorio congiunto (valutatore/valutato) per individuare possibilmente soluzioni condivise; in caso di esito negativo ci si avvarrà dell'ausilio dell'apposita commissione bilaterale costituita ai sensi dell'art. 15 del CCDIT del 23/10/2003.
7. Degli esiti delle selezioni verrà data informazione preventiva alla pubblicazione, come previsto dal precedente comma 2., ai soggetti sindacali RSU.
8. L'attivazione del nuovo sistema di progressione orizzontale, potrà richiedere delle correzioni che le parti possono introdurre anche nell'arco della durata del presente regolamento. Le eventuali modifiche avranno efficacia solo sulle selezioni successive.

Art. 4 - Piano di sviluppo

1. L'Amministrazione, nel predisporre il piano di sviluppo tenendo conto di quanto previsto dal precedente art. 2, dovrà annualmente individuare all'interno di ogni categoria anche il percorso interno sulle varie posizioni, come dagli schemi sotto riportati:

ANNO DI RIFERIMENTO	CATEGORIE B-C-D	NUMERO DI POSIZIONI DA SVILUPPARE
	B1	da B1 a B2 n° _____ da B2 a B3 n° _____ da B3 a B4 n° _____ da B4 a B5 n° _____ da B5 a B6 n° _____ da B6 a B7 n° _____ da B7 a B8 n° _____
	B6	da B5 a B6 n° _____ da B6 a B7 n° _____ da B7 a B8 n° _____
	C	da C1 a C2 n° _____ da C2 a C3 n° _____ da C3 a C4 n° _____ da C4 a C5 n° _____ da C5 a C6 n° _____ da C6 a C7 n° _____ da C7 a C8 n° _____
	D1	da D1 a D2 n° _____ da D2 a D3 n° _____ da D3 a D4 n° _____ da D4 a D5 n° _____ da D5 a D6 n° _____ da D6 a D7 n° _____ da D7 a D8 n° _____
	D4	da D4 a D5 n° _____ da D5 a D6 n° _____ da D6 a D7 n° _____ da D7 a D8 n° _____
ANNO DI RIFERIMENTO	CATEGORIE PLA-PLB-PLC	NUMERO DI POSIZIONI DA SVILUPPARE
	PLA	da PLA1 a PLA2 n° _____ da PLA2 a PLA3 n° _____ da PLA3 a PLA4 n° _____ da PLA4 a PLA5 n° _____
	PLB	da PLB1 a PLB2 n° _____ da PLB2 a PLB3 n° _____ da PLB3 a PLB4 n° _____
	PLC	da PLC1 a PLC2 n° _____ da PLC2 a PLC3 n° _____ da PLC3 a PLC4 n° _____

Art. 5 - Criteri per le selezioni

1. I criteri sui quali si basano le selezioni sono i seguenti:

a) esperienza acquisita

Si intendono si intende per esperienza acquisita quell'insieme di capacità ed abilità, non necessariamente "professionali", cioè legate ad uno specifico profilo, bensì all'insieme delle esperienze maturate nella carriera; lo strumento per valutarla è il curriculum professionale di ogni soggetto in relazione alle varie attività svolte nel tempo all'interno o all'esterno dell'ente. L'anzianità verrà calcolata solo sulla base di comprovata esperienza acquisita. Vengono quindi ricompresi tutti i periodi di attività maturati e svolti nella Pubblica Amministrazione.

b) Arricchimento, formazione ed aggiornamento professionale,

Per arricchimento professionale si intende: l'aver dimostrato capacità di sostituire o affiancare colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale o di avere svolto mansioni superiori anche non in sostituzione. Può essere riscontrato anche mediante autocertificazione del dipendente, vidimata dal responsabile. Rientrano nel concetto di arricchimento professionale anche l'espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto o squadre operaie, l'attivazione di progetti o iniziative specifici, addestramento del personale in fase operativa, autonomia operativa, ecc.; il possesso di un titolo di studio superiore a quello richiesto per il posto ricoperto, e altrui titoli professionali.

Si fa riferimento alla formazione programmata dall'Ente secondo i piani di formazione ed aggiornamento previsti secondo le norme del CCDIT. La formazione comunque deve garantire le adeguate conoscenze per poter svolgere anche un diverso lavoro: essa attiene al modo di operare e quindi la 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.

c) Impegno/ valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti

A tal scopo si fa esclusivo riferimento al sistema permanente di valutazione adottato, ai sensi dell'art. 15 del CCDIT del 23/10/03, con Deliberazione della Giunta Comunale n. **65 del 25/03/2004**.

Art. 6 - Modalità di attribuzione dei punteggi

1. Le modalità di attribuzione dei diversi punteggi di cui all'allegato A sono le seguenti:

- a) i punteggi vengono attribuiti con determinazione del responsabile della posizione organizzativa, utilizzando strumenti individuati, a preventivo, dalla conferenza dei responsabili stessi, anche utilizzando il Nucleo di valutazione, cercando per quanto possibile di definire strumenti omogenei;
- b) i fattori si sommano tra di loro;
- c) una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili definite in contrattazione aziendale e del piano di avanzamento stabilito dalla conferenza dei responsabili di posizioni organizzative di concerto con la Giunta comunale, previa concertazione con la RSU;
- d) per l'anno 2004 la selezione sulla base dei criteri individuati, sarà definitivamente completata entro il **30/11/2005**.

2. E' escluso dalla graduatoria il personale che non raggiunge il punteggio minimo di **70** punti alla voce di cui al precedente art. 5, comma 1, lett. c);

ALLEGATO A

PUNTEGGI PER LA ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE E PERCENTUALI MASSIME RAGGIUNGIBILI PER OGNI VALUTAZIONE
--

1) Categorie e percentuali di tetto massimo assegnabile per ogni categoria:

Categoria	A Esperienza acquisita	B Arricchimento formazione e aggiornamento professionale	C Valutazione della prestazione
B	Massimo 40% di D)	Massimo 10% di D)	Massimo 50% di D)
C / PLA	Massimo 20% di D)	Massimo 20% di D)	Massimo 60% di D)
D / PLB / PLC	Massimo 20% di D)	Massimo 20% di D)	Massimo 60% di D)

2) Punteggio massimo assegnabile:

D)= Massimo PUNTI 300 (somma di A + B + C)

CATEGORIA "B"

La valutazione, oltre al punteggio numerico di cui alla precedente tabella (fino ad un massimo complessivo di 300 punti) deve contenere anche un breve giudizio per ogni fattore valutato di seguito descritto.

A) Esperienza acquisita: valore massimo parziale punti 120

- l'attività prestata in posizione professionale riferibile alla categoria "B" viene valutata con punti **6** per ogni anno (0,500 per ogni mese)
- le esperienze maturate nella categoria inferiore, valgono il 50% del punteggio sopra assegnato.

B) Prestazioni rese con maggior arricchimento, formazione e aggiornamento professionale: valore massimo parziale punti 30

- possesso di un titolo di studio superiore a quello richiesto per il posto ricoperto e attinente all'ambito delle attività espletate: **punti 3**;
- sostituzione o affiancamento temporaneo, nell'anno di riferimento, di altro profilo professionale: **punti 3** (0,25 per ogni mese);
- sostituzione o affiancamento, nell'anno di riferimento, di personale in categoria superiore: **punti 6** (0,5 per ogni mese) ;
- coordinamento di squadre operaie o gruppi di lavoro: **punti 3**;
- abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza:
 - corsi di formazione interna fino a 10 ore: **punti 1** per ogni corso;
 - corsi di formazione interna fino a 40 ore: **punti 2** per ogni corso;
 - corsi di formazione interna superiore a 40 ore: **punti 3** per ogni corso;
 - corsi di specializzazione esterna fino a 40 ore: **punti 2** per ogni corso;
 - corsi di specializzazione esterna fino a 80 ore: **punti 4** per ogni corso;
 - corsi di specializzazione esterna superiore a 80 ore: **punti 6** per ogni corso;

C) Prestazione individuale: valore massimo parziale punti 150

Pari al valore massimo raggiungibile nella scheda di valutazione della prestazione individuale.

CATEGORIA "C" / "PLA"

La valutazione, oltre al punteggio numerico di cui alla precedente tabella (fino ad un massimo complessivo di 300 punti) deve contenere anche un breve giudizio per ogni fattore valutato di seguito descritto.

A) Esperienza acquisita: valore massimo parziale punti 60

- l'attività prestata in posizione professionale riferibile alla categoria "C" / "PLA" viene valutata con punti **3** per ogni anno (0,250 per ogni mese)
- le esperienze maturate nelle categorie inferiori, valgono il 50% del punteggio sopra assegnato.

B) Prestazioni rese con maggior arricchimento, formazione e aggiornamento professionale: valore massimo parziale punti 60

- possesso di un titolo di studio superiore a quello richiesto per il posto ricoperto e attinente all'ambito delle attività espletate: **punti 6**;
- sostituzione o affiancamento temporaneo, nell'anno di riferimento, di altro profilo professionale: **punti 6** (0,5 per ogni mese);
- sostituzione o affiancamento, nell'anno di riferimento, di personale in categoria superiore: **punti 12** (1,0 per ogni mese);
- coordinamento di unità operative o di progetto: **punti 6**;
- abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza:
 - corsi di formazione interna fino a 10 ore: **punti 2** per ogni corso
 - corsi di formazione interna fino a 40 ore: **punti 4** per ogni corso
 - corsi di formazione interna superiore a 40 ore: **punti 6** per ogni corso
 - corsi di specializzazione esterna fino a 40 ore: **punti 4** per ogni corso
 - corsi di specializzazione esterna fino a 80 ore: **punti 8** per ogni corso
 - corsi di specializzazione esterna superiore a 80 ore: **punti 12** per ogni corso

C) Prestazione individuale: valore massimo parziale punti 180

Pari al valore massimo raggiungibile nella scheda di valutazione della prestazione individuale.

CATEGORIA "D" / "PLB" / "PLC"

La valutazione, oltre al punteggio numerico di cui alla precedente tabella (fino ad un massimo complessivo di 300 punti) deve contenere anche un breve giudizio per ogni fattore valutato di seguito descritto.

A) Esperienza acquisita valore massimo parziale punti 60

- l'attività prestata in posizione professionale riferibile alla categoria "D" / "PLB" / "PLC" viene valutata con punti **3** per ogni anno (0,25 per ogni mese)
- le esperienze maturate nelle categorie inferiori, valgono il 50% del punteggio sopra assegnato.

B) Prestazioni rese con maggior arricchimento, formazione e aggiornamento professionale: valore massimo parziale punti 60

- sostituzione o affiancamento temporaneo, nell'anno di riferimento, di altro profilo professionale: **punti 18** (1,5 per ogni mese)
- coordinamento di unità operative o di progetto: **punti 3**
- addestramento del personale: **punti 5**
- abilitazione all'esercizio della professione: **punti 2**
- iscrizione all'Albo professionale: **punti 2**
- abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza:
 - corsi di formazione interna fino a 10 ore: **punti 2** per ogni corso
 - corsi di formazione interna fino a 40 ore: **punti 4** per ogni corso
 - corsi di formazione interna superiore a 40 ore: **punti 6** per ogni corso
 - corsi di specializzazione esterna fino a 40 ore: **punti 4** per ogni corso
 - corsi di specializzazione esterna fino a 80 ore: **punti 8** per ogni corso
 - corsi di specializzazione esterna superiore a 80 ore: **punti 12** per ogni corso

C) Prestazione individuale: valore massimo parziale punti 180

Pari al valore massimo raggiungibile nella scheda di valutazione della prestazione individuale.