



PROVINCIA DI TERNI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA ART. 16 CCNL 21.05.2018

Il giorno 17 giugno 2019, alle ore 17:40 in Terni, presso la sede della Provincia, ha avuto luogo l'incontro tra l'amministrazione provinciale, rappresentata dalla Delegazione trattante di parte pubblica così composta:

Dott.ssa Gioia Rinaldi Presidente PRESENTE
Dott. Maurizio Agro' Dirigente PRESENTE

ed i rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali:

RSU MORRESI ERMANNO-CONTI STEFANO
CGIL - FP MARCHETTI DESPREE
UIL - FPL DE SANTIS CATIA
CISL - FPS ONORI PAOLO
CSA _____

LE PARTI

- ad integrazione e completamento dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art. 16, comma 2., del CCNL del 21.05.2018;
 - Vista la pre-intesa di contratto collettivo integrativo sottoscritto tra le parti in data 04.04.2019;
- stabiliscono e sottoscrivono quanto segue:

PROGRESSIONI ECONOMICHE (art. 16 CCNL 21.05.2018)

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi verranno utilizzati nell'anno successivo per il finanziamento degli istituti contrattuali previsti al comma 2. dell'art. 68 del CCNL 21.05.2018.
3. Le progressioni economiche sono attribuite sulla base di criteri selettivi e premiano i dipendenti sulla base degli esiti della prestazione lavorativa e sono attribuite ad una quota limitata di dipendenti, annualmente determinata in sede di contrattazione decentrata e individuata nella soglia massima dall'Ente.
4. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non inferiore al 35% e non superiore al 50% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni per ogni categoria, arrotondato all'unità per frazioni dallo 0,5 in poi.

17/06/2019

5. In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche.

Criteria per la selezione delle progressioni nella categoria

Le parti convengono che, in applicazione dell'art. 16 del vigente CCNL del 21.05.2018 e nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 150/2009, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

1. Requisito periodo minimo di anzianità

1. Sono ammessi a partecipare alla procedura di selezione per le progressioni orizzontali i dipendenti in servizio presso l'ente a tempo indeterminato, ivi compresi quelli in posizione di comando o distacco, al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente. I dipendenti devono avere maturato una anzianità di servizio a tempo indeterminato di 24 mesi nella posizione di progressione economica immediatamente precedente. Per determinare l'anzianità si calcolano anche i periodi maturati a tempo indeterminato presso altre pubbliche amministrazioni in caso di trasferimento in mobilità e quelli prestati a tempo determinato presso lo stesso ente nella stessa categoria e nello stesso profilo.
2. Non sono ammessi alla selezione:
 - i dipendenti per i quali siano intervenute modifiche di categoria durante l'anno oggetto di valutazione;
 - i dipendenti che, a seguito di selezione verticale o di concorso pubblico o progressione orizzontale, non abbiano maturato 24 mesi di effettivo servizio nella nuova categoria o posizione economica;
 - i dipendenti assenti, nel corso dell'anno di valutazione, per periodi superiori a 9 (nove) mesi per qualsiasi causa, ad eccezione di quelle rientranti nelle fattispecie salvaguardate dalle leggi e dai contratti di lavoro.
 - Valutazione negativa e procedimenti disciplinari superiori alla censura durante l'anno di valutazione.

2. Criteri di valutazione

1. Il principale criterio su cui si fonda la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, tenendo conto della esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite.

La valutazione verrà effettuata utilizzando la scheda **"REPORT DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI RUOLO: "PROFESSIONALE E COLLABORATORE - PUNTO 8. LA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE (CONOSCENZE ED ESPERIENZE)**, di cui al sistema di valutazione vigente nell'Ente, approvato con atto di G.P. n. 211 del 27.10.2011, opportunamente rivista, modificata ed integrata, come da allegati 1) e 2).

Ai fini dell'attribuzione del punteggio si terrà conto della media della valutazione positiva triennio precedente. Nel caso di assenza della valutazione in uno di tali anni (3) si fa riferimento a quella dell'anno precedente.

L'Ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta.

2. In caso di parità di punteggio conseguito nella valutazione, si applicheranno i seguenti criteri di precedenza:
 - a. anzianità di permanenza nella posizione economica all'interno della categoria
 - b. anzianità di servizio nella categoria (A - B- C- D)

- c. anzianità di servizio complessivo presso la Provincia di Terni, sommando eventuali servizi prestati presso altre pubbliche amministrazioni.

3. Procedimento

1. Successivamente alla stipula del contratto collettivo integrativo decentrato con il quale vengono quantificate le risorse della parte stabile del fondo destinate alle progressioni nella categoria, il dirigente/responsabile P.O. competente in materia di personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni e provvede a portare l'informazione a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con pubblicazione sul sito e avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.
2. Per ciascun dipendente è compilata da parte del Dirigente competente la scheda di cui sopra; Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio o inserisce le proprie le proprie osservazioni nella parte riservata al valutato.

I dirigenti trasmettono al dirigente/responsabile P.O. del Settore Personale i punteggi attribuiti.

3. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, viene definita una graduatoria provvisoria e pubblicata sul sito dell'Ente.

Per ogni valutazione è ammesso, entro 5 giorni dalla pubblicazione della graduatoria di cui al precedente punto, il ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati o dai loro rappresentanti sindacali. L'ufficio Gestione Risorse Umane inoltrerà lo stesso al Dirigente competente. Il ricorso verrà preso in esame entro 10 giorni dalla presentazione.

Trascorso tali termini verrà approvata e pubblicata sul sito dell'Ente la graduatoria definitiva.

Allegati:

- all. 1 - scheda di valutazione "Professional"
- all. 2 - scheda di valutazione "Collaboratore"

"Appendice al contratto"

Norma transitoria

Le parti concordano che, fino al completamento del triennio che consente di applicare a pieno titolo il comma 3 dell'art. 16, la valutazione ~~(della performance individuale)~~ verrà determinata secondo il punteggio riportato nel punto 6 (*valutazione apporto individuale*) delle schede di valutazione del periodo di riferimento

Letto, confermato e sottoscritto

Terni, li 17 giugno 2019

Per la delegazione trattante di parte pubblica

(Presidente) _____

Per la delegazione di parte sindacale

R.S.U. _____
CISL FPS _____
CGIL FP _____
UIL FPL _____
CSA _____

PROVINCIA DI TERNI

REPORT DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

RUOLO: "PROFESSIONAL"

Periodo di riferimento: ANNO

1. DATI ORGANIZZATIVI

NOME: _____ COGNOME _____
 POSIZIONE ECONOMICA RICOPERTA _____
 IN PROVINCIA DAL: _____
 VALUTATORE DIRETTO: _____
 VALUTATORE :.....
 AREA DI APPARTENENZA: _____

2. LA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE (CONOSCENZE ED ESPERIENZE)

DEFINIZIONE COMPETENZE	peso %	valutazione	totale
1. Esperienza e competenze sulla materia specifica	20		0
2. interpreta, applica e fa applicare norme e regole con l'autonomia connessa al ruolo	10		0
3. capacità di ottimizzare le condizioni organizzative	10		0
4. Curriculum professionale e formativo	10		0
5. media della valutazione positiva nel triennio precedente (*) Nel caso di assenza della valutazione in uno di tali anni (3) si fa riferimento a quella dell'anno precedente	50		0
Legenda: La valutazione è basata sulla seguente gradazione. 1-2 = competenze in fase di acquisizione (necessita supporto continuo) 3-4 = competenze in parte acquisite ma da rafforzare (è autonomo su parti di lavorazione) 5-6 = competenze acquisite (è autonomo su lavorazioni complete) 7-8 = competenze robuste (è completamente autonomo su lavorazioni complesse) 9-10 = è punto di riferimento per altre posizioni di lavoro 1 = x ogni anno di Anzianità nella categoria economica	totale Valutazione		0
5. Anzianità nella posizione economica all'interno della categoria (in caso di parità di punteggio)			

le valutazioni delle competenze devono essere rapportate alle varie posizioni economiche della categoria di appartenenza. Sono espresse, per i primi 4 punti, da 1 a 10 dal valutatore. Per l'anzianità il calcolo è automatico.

3. OSSERVAZIONI DEL VALUTATO (Rispetto alla valutazione espressa)

Firma del valutato (in caso di osservazioni)

Data: _____

Firma del Dirigente _____

Firma del valutato: _____

PROVINCIA DI TERNI			
REPORT DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE			
RUOLO: "COLLABORATORE"			
Periodo di riferimento: ANNO			
1. DATI ORGANIZZATIVI			
NOME: _____		.COGNOME	
POSIZIONE ECONOMICA RICOPERTA _____			
IN PROVINCIA DAL: _____			
VALUTATORE :.....			
AREA DI APPARTENENZA: _____			
2. LA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE (CONOSCENZE ED ESPERIENZE)			
DEFINIZIONE COMPETENZE	peso %	valutazione	totale
1. Esperienza e competenze sulla materia specifica	20		0
2. impiega la professionalità acquisita traducendola in soluzioni tecnico/operative con padronanza delle competenze specialistiche	10		0
3. esegue autonomamente i controlli sul lavoro proprio e su quello degli altri collaboratori eventualmente coordinati	10		0
4. Curriculum professionale e formativo	10		0
5. media della valutazione positiva triennio precedente. Nel caso di assenza della valutazione in uno di tali anni (3) si fa riferimento a quella dell'anno precedente	50		0
Legenda: La valutazione è basata sulla seguente gradazione:	totale Valutazione		0
1-2 = competenze in fase di acquisizione (necessita supporto continuo)	le valutazioni delle competenze devono essere rapportate alle varie posizioni economiche della categoria di appartenenza. Sono espresse, per i primi 4 punti, da 1 a 10 dal valutatore. Per l'anzianità il calcolo è automatico.		
3-4 = competenze in parte acquisite ma da rafforzare (è autonomo su parti di lavorazione)			
5-6 = competenze acquisite (è autonomo su lavorazioni complete)			
7-8 = competenze robuste (è completamente autonomo su lavorazioni complesse)			
9-10 = è punto di riferimento per altre posizioni di lavoro			
1 = x ogni anno di Anzianità nella categoria economica			
5. Anzianità nella posizione economica all'interno della categoria (in caso di parità di punteggio)			
3. OSSERVAZIONI DEL VALUTATO			
(Rispetto alla valutazione espressa)			

Firma del valutato (in caso di osservazioni)

Data _____

Firma del Dirigente _____ Firma del valutato: _____






