

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**Periodo 2019-2021**

***Art. 12 - Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche***

1. Le progressioni economiche avvengono secondo la metodica valutativa del presente articolo, sulla base dei seguenti criteri generali di massima, in applicazione dell'art. 23 del d.lgs. n. 150/2009.

2. Le parti convengono, in applicazione dell'art. 16 del contratto 2016/2018, a decorrere dal 1° gennaio 2019, i seguenti criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche nelle diverse categorie:

- a. al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si quantificano, annualmente, le risorse della parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo del personale da destinare alle progressioni economiche, ripartite tra le categorie in modo proporzionale al numero dei dipendenti a tempo indeterminato aventi diritto;
- b. sono ammessi alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'Ente alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione. Il personale comandato, distaccato o proveniente da altre amministrazioni ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni economiche; a tal fine il Comune di San Pancrazio Salentino richiederà all'Ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio;
- c. per poter partecipare alla selezione occorre che il lavoratore sia in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento di almeno 24 mesi;
- d. ai fini della maturazione del biennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno;
- e. sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti;
- f. la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del responsabile delle risorse umane, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 7 (sette) giorni. Inoltre, verrà comunicato con e-mail alla casella di posta elettronica istituzionale assegnata ai singoli dipendenti dell'Ente;
- g. i dipendenti interessati possono presentare, entro i termini assegnati nell'avviso, apposita domanda. I candidati nella domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta, dovranno autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
- h. i dipendenti che avranno fatto domanda di partecipazione saranno valutati sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio. Non saranno ammessi a selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non abbiano ottenuto almeno la media di 60/100 dei punteggi di valutazione. Per costruire le graduatorie ed eliminare, in parte, le differenze delle valutazioni tra i diversi settori, si individuano le seguenti fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta:

FASCIA	MEDIA VALUTAZIONE TRIENNIO PRECEDENTE
1^	95-100
2^	90-94
3^	80-89
4^	60-79

- i. per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria, presso l'Ente nel corso del biennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni;
- j. ai fini della progressione economica si tiene conto altresì:
  - 1. dell'esperienza acquisita maturata nel profilo professionale di riferimento, nella misura di massimo 30 punti: 1 punto per ogni anno per i primi dieci anni a ritroso e 2 punti per ogni anno, per i secondi dieci anni;
  - 2. della proporzione inversa, alle progressioni conseguite, come da tabella:

NUMERO PROGRESSIONI	PUNTEGGIO
0	10
1	9
2	7
3	5
4	3
5	2
oltre	1

- k. il punteggio riconoscibile per il parametro di cui alla precedente lett. h) è rapportato in sessantesimi ed il punteggio massimo riconoscibile per il parametro di cui alla precedente lett. j) è rapportato in quarantesimi;
- l. a parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente che si trova nella posizione economica meno elevata, con maggiore anzianità di servizio ed in caso di ulteriore parità al più anziano di età;
- m. ogni dipendente sottoscrive per ricevuta la propria scheda di valutazione. In caso di opposizione è assegnato un termine massimo di giorni dieci per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il responsabile della posizione organizzativa delle risorse umane decide in via definitiva;
- n. qualora un valutato eccipisce errori o omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni, potrà richiedere una verifica alla conferenza dei servizi, presieduta dal segretario generale, la quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni.

3. I dipendenti incaricati di P.O. partecipano alle progressioni orizzontali, secondo i criteri di valutazione indicati alle lettere h e j del precedente comma. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dall'OIV o Nucleo di

Valutazione. Al fine di eliminare le differenze di valutazioni dei responsabili di settore per il personale di categoria D non titolare di posizione organizzativa e dell'OIV o Nucleo di Valutazione per i titolari di posizione organizzativa, si determineranno due distinte graduatorie, una per le P.O. e l'altra per il restante personale inquadrato nella categoria D.

4. Sono esclusi dalla selezione per il riconoscimento della progressione economica i dipendenti che, nel corso dell'ultimo biennio, hanno ricevuto una sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale, come da leggi e contratti collettivi nazionali vigenti.