

Il trasferimento dei Dirigenti Sindacali tra unità produttive può essere resa possibile previo assenso dell'organizzazione sindacale di appartenenza. Per unità produttiva si intende il Settore di appartenenza del componente della RSU.

Articolo 11

(Costituzione del Fondo Risorse Decentrate)

1. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dall'art. 67 del CCNL 2016-18.
2. La costituzione del fondo complessivo viene definita annualmente dall'Amministrazione, distinguendo la parte relativa alle risorse stabili dalla parte relativa alle risorse variabili.
3. Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, quali le progressioni orizzontali e l'indennità di comparto.

Articolo 12

(Destinazione del Fondo Risorse Decentrate)

1. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 2016-18;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquennis del CCNL 2016-18 ;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del CCNL 2016-18, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 2016-18;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
 - i) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
2. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 1, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

Articolo 13

(Progressioni Orizzontali – Definizione delle procedure di selezione e dei criteri)

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota non superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto per ogni anno, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione prevista dai regolamenti vigenti.
2. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

per la categoria A, dalla A1 alla posizione A6;

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

per la categoria B, dalla B1 alla posizione B8 e dalla posizione B3 alla posizione B8;

per la categoria C, dalla C1 alla posizione C6;

per la categoria D, dalla D1 alla posizione D7.

DIS
Art
Art

RE

Art

Art

Art

Art

Art

Art

Art

Art

Art

Art

Art

Art

Art

Art

Art

Art

Art

Art

Art

Art

Art

Art

Art

Art

Art

Art

AL

AL

AL

AL

AL

3. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili e a tal scopo destinate dalla Delegazione Trattante, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota del 50% dei dipendenti aventi diritto, in servizio al 1° Gennaio dell'anno di selezione, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 7.

4. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

5. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate.

6. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

7. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

8. L'attribuzione della progressione economica orizzontale ha decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

9. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

10. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

11. Il Responsabile del personale provvede alla fase propedeutica di informazione ai dipendenti dell'avvio delle procedure di valutazione e successivamente all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria, mediante emissione di appositi avvisi da comunicare al personale (cui viene dato un tempo minimo di 10 giorni per procedere alla presentazione delle domande) Le graduatorie vengono formulate dall'Ufficio Personale per ciascuna posizione economica, sulla base della documentazione presentata e depositata agli atti.

Per quanto riguarda i Capi settore la valutazione verrà effettuata dal Nucleo di valutazione che trasmetterà le risultanze della stessa all'Ufficio personale.

L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni avviene d'ufficio sulla base della documentazione presentata e depositata agli atti.

L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti, (per presentazione della domanda) oltre i termini previsti o per altre motivazioni da indicarsi nel bando di selezione viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.

12. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:

ferie, riposo compensativo;

assenza per infortuni per cause di servizio;

permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;

congedi parentali;

assenza per donazione sangue o protezione civile;

assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3;

assenza per permessi di cui all'art. 37 del CCNL 21/05/2018;

assenza per permessi di cui agli artt. 31,32,33,35 e 45.

Jan. 06
L'AL RL Su fu r
Azz
@...
K...
P

Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che, nel biennio precedente alla data della selezione, sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura o abbia ricevuto una valutazione insufficiente.

13. I requisiti specifici valutabili ai fini delle selezioni sono i seguenti:

Esperienza acquisita

Per esperienza acquisita si intendono tutti i periodi di attività maturati e svolti all'interno dell'ente locale (Pubblica Amministrazione) ossia anzianità, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

A parità di punteggio sarà valutata l'esperienza maturata da dipendente dell'ente.

Arricchimento professionale

Per arricchimento professionale si intende:

- la capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale;
- l'espletamento di incarichi speciali con assunzione di particolari responsabilità;
- l'espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto o squadre operaie;
- la partecipazione a progetti o iniziative specifici;
- l'addestramento del personale in fase operativa;
- l'autonomia operativa in relazione alle mansioni espletate.

Impegno/valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti

Nell'impegno e qualità della prestazione individuale, si valutano (anche in relazione all'esito della valutazione della performance degli ultimi tre anni):

La capacità operativa di tradurre in prodotti finiti le indicazioni ed i programmi di lavori assegnati;

La capacità di svolgere con competenza ed autonomia i compiti definiti per il profilo;

Il grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;

Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

La selezione avviene sulla base dei precedenti criteri e nei limiti dei punteggi di cui agli allegati A, B, C e D (punteggi per l'attuazione del sistema di progressione orizzontale e valutazione per la progressione economica).

I punteggi, tranne quello relativo all'anzianità, sono riferiti al triennio precedente a quello di attuazione della progressione.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione.

Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili, dando priorità ai dipendenti che hanno la maggiore anzianità di servizio nella posizione economica acquisita.

A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio.

In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

Per i dipendenti che prestano servizio presso altri enti, ammessi alla progressione economica orizzontale, la valutazione in merito all'arricchimento professionale e alla prestazione di cui agli allegati B e C verrà effettuata da parte del dirigente dell'ufficio presso il quale il dipendente medesimo risulta assegnato nel periodo oggetto di valutazione.

La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere, entro ⁵/~~10~~ giorni dalla comunicazione, di essere sentito dal Segretario Generale. Il dipendente ha facoltà di decidere che un rappresentante sindacale di sua fiducia possa assistere all'incontro. Al termine dell'incontro l'organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente.

I criteri per la ripartizione delle Progressioni Economiche Orizzontali (P.E.O.) nell'ambito delle categorie e le relative risorse finanziarie saranno definiti annualmente in sede di Delegazione Trattante, entro il primo semestre.

Scel via
Lyferi
Elu lu n
Antonio
Stefano
Luigi
F
ENTRO 5 G.
LAVORO