



COMUNE DI MARCON
PROVINCIA DI VENEZIA

CRITERI PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Il giorno 14 novembre 2016 presso la sede municipale di Marcon, la delegazione trattante rappresentata dal Dott. Antonino Sanò- Presidente e le organizzazioni sindacali rappresentate da:

CGIL-FP- Da Lio Giancarlo

UIL-FPL – Zennaro Giovanni

E

Le RSU nelle persone di: Paola Paulazzo; Elena Ceccantini, ~~Elena Ciutto~~, Alessia Mattiazzi, Simone De Rossi.

Preso atto della delibera GC n.185 del 27/10/2016 avente ad oggetto: "Autorizzazione alla firma del contratto decentrato integrativo per la ripartizione delle risorse 2016 e allegati";

Sottoscrivono i presenti criteri

Art.1 - Oggetto e ambito di applicazione

1. Il presente accordo disciplina, sulla base dei criteri predeterminati in sede di contratto normativo decentrato sottoscritto il 3 dicembre u.s., e in conformità all'art.23 del D.Lgs 150/2009 e dell'ar.40, comma 3-bis, del D.Lgs 165/2001, nonché del sistema di misurazione e valutazione delle performance vigente, le selezioni per le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria del personale assunto a tempo indeterminato.
2. Sulla base delle risorse disponibili nel fondo delle risorse decentrate di cui all'art.31 del CCNL 22.01.2004, la contrattazione decentrata, provvede alla costituzione del fondo per il finanziamento della progressione economica ai sensi dell'art.17, comma 2, lett.b) del CCNL 1.4.1999. Tale fondo non può snaturare né rendere insignificante il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
3. Tale fondo definisce la capienza economica delle progressioni orizzontali già effettuate negli anni precedenti ed, eventualmente, individua le risorse finanziarie per nuove progressioni economiche da effettuarsi in modo selettivo tra gli aventi diritto. Tali risorse sono interamente a carico della parte stabile del fondo.

Art. 2 – Requisiti

1. Ai sensi dell'art.9 del CCNL 2008, per il riconoscimento del diritto alla partecipazione alla selezione per la progressione orizzontale, il dipendente deve essere in possesso, alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento (anno di valutazione), del requisito minimo di permanenza nella posizione in godimento pari a 24 mesi. Il personale trasferito per mobilità all'ente, oltre al requisito di cui al precedente periodo, deve aver maturato un anno di servizio presso il Comune.
2. Viene escluso dalla partecipazione alla selezione il dipendente che, nel corso dell'anno al quale la valutazione si riferisce: a) non ha raggiunto un quantitativo di ore di presenza in servizio pari al 60% delle ore di presenza ordinaria effettiva previste nell'anno di riferimento, escluse le ferie, i periodi di astensione obbligatoria di cui alla legge n.151/2001 e di riposo prescritto con certificazione medica a seguito di infortunio sul lavoro alle condizioni di riconoscimento dell'INAIL nonché le assenze previste dal contratto nazionale di lavoro quali permessi retribuiti e permessi brevi; b) il personale incorso in sanzioni

- disciplinari superiori al rimprovero scritto, nei due anni precedenti per il primo passaggio e nell'anno oggetto di valutazione per i passaggi successivi
3. Non sono ammessi alla selezione, inoltre, i dipendenti che nella valutazione finale delle prestazioni rese nell'anno precedente a quello di decorrenza del beneficio da concedere, hanno raggiunto un punteggio complessivo inferiore o pari a 60. Nel caso delle posizioni organizzative, non sono ammessi alla selezione i titolari che siano stati inseriti, nell'anno di valutazione, nelle fasce da 0 al 20% della retribuzione di cui alla delibera GCn.209/2006.

Art. 3 – Criteri di selezione

1. Ai fini della selezione per la progressione economica vengono considerati i seguenti criteri:
 - Schede di valutazione della performance individuale e di struttura previsto nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art.4-Sistema di valutazione per la progressione economica

1. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per partecipare alla selezione per la progressione orizzontale, viene fatta d'ufficio sulla base della documentazione esistente agli atti.
2. L'esclusione dalla selezione per mancanza dei requisiti viene comunicata agli interessati, anche presso la sede di lavoro.
3. L'ufficio personale redige la graduatoria, tenuto conto delle valutazioni dell'anno di riferimento tratte dalle schede di valutazione approvate dal sistema vigente.
4. Non partecipano alla selezione i dipendenti inquadrati nell'ultima posizione economica della categoria di appartenenza(B7, C5, D6).
5. La progressione economica viene attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria professionale fino alla copertura delle risorse finanziarie destinate.

Art. 5 – Criteri di priorità

1. In caso di parità di punteggio tra dipendenti, per il passaggio di posizione economica si terrà conto in ordine di priorità:
 - 1) Dell'esperienza lavorativa e conoscitiva nella categoria di inquadramento, maturata all'interno del Comune di Marcon;
 - 2) Dell'anzianità anagrafica

Art.6-Conclusione procedimento

1. La graduatoria formulata viene approvata dal Segretario generale e pubblicata sulla bacheca del dipendente e diventa definitiva se entro 15 giorni non pervengono contestazioni. In tal caso il Segretario convoca il personale interessato che può essere accompagnato da un rappresentante sindacale o da un legale, per individuare una soluzione condivisa o confermare l'esito della selezione. Entro 30 giorni la graduatoria può essere impugnata nelle sedi appropriate.
2. Divenuta esecutiva la graduatoria di cui al comma precedente, il servizio competente per la gestione delle risorse umane provvede agli adempimenti di competenza per l'adeguamento del trattamento economico. La graduatoria sarà valida solo per le progressioni messe a selezione nell'anno di riferimento.

Il presente accordo viene allegato al contratto integrativo decentrato economico per la distribuzione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, anno 2016.

Il Presidente
Dott. A. Sano



CGIL-FP
G. Da Lio



UIL-FPL
G. Zennaro



RSU

Elena Cecchetti

