



CITTÀ DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione "Regolamento per le Progressioni Economiche – Criteri di sistema di valutazione .

Il giorno 11-03-2016 nella Residenza Comunale si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

		Presente	Assente
TAMBURRANO MARTINO CARMELO	Sindaco -Presidente	X	
VIESTI ANTONIO	Assessore – Vice Sindaco		X
CASTIGLIA GAETANO	Assessore		X
CERBINO ANTONIO	Assessore	X	
GENTILE RAFFAELE SANTE	Assessore	X	
MARRAFFA GIUSEPPE	Assessore	X	
ZACCARO GIANCARLA	Assessore		X

Partecipa alla seduta il Segretario Generale dott.ssa Francesca Perrone .

Proposta del Dirigente Rip. Personale

Parere di Regolarità Tecnica (art.49 d.lgs. 18.09.2000 n.267)

Visto con parere favorevole _____

Li _____

Il Dirigente Dott. Simone Simeone

Parere di Regolarità Contabile (art.49 d.lgs. 18.09.2000 n.267)

Visto con parere favorevole _____

Li _____

Dirigente Dott. Simone Simeone

Copertura Finanziaria (art. 151.comma 4.d.lgs.18.09.2000 n.267)

Prenotazione _____ Impegno definitivo _____

Li _____

Il Responsabile _____

RELAZIONE ISTRUTTORIA

Premesso:

che l'art. 5 del CCNL 31/03/1999 - Comparto Regioni ed Enti Locali detta norme in materia di Progressioni Economiche all'interno della categoria;

Richiamati:

- Il regolamento degli Uffici e Servizi approvato con delibere G.M. n. 1336/97 e modificate con delibere G.M. n. 703/98 e G.M. n. 23/2008;
- la delibera G.M. n. 294 del 05/11/2012 "Sistema di valutazione delle prestazioni del personale dipendente non dirigente ai sensi del D. lgs. 150/2009 e S.M.I.

Visti:

- il D.lgs. 267/2000, l'art. 23 del D.lg. 150/2009, l'art. 52 del D.lgs. 165/2001;
i contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento agli artt. 5 e 13 del CCNL 31/03/1999;

Considerato che:

- sono state esperite le relazioni sindacali previste dalla normativa e dalla contrattazione nazionale ai sensi dell'art.7 C.C.N.L. 01/04/1999, concluse con il verbale del 9 marzo 2016, si rende necessario approvare un regolamento comunale che disciplini l'istituto della progressione economica "orizzontale", consistente nella possibilità per il personale dipendente di progredire all'interno della stessa categoria di inquadramento acquisendo quote di retribuzione fissa, basate sulle competenze;

Tutto quanto sopra esposto, il sottoscritto rimette alla Giunta comunale, quale organo competente, l'approvazione del "Regolamento per le Progressioni Economiche – Criteri e sistema di valutazione" del Comune di Massafra;

VISTA la bozza di regolamento predisposta dall'Ufficio Personale, che si allega al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale;

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165;

VISTO lo Statuto del Comune;

IL DIRIGENTE
Dott. Simone Simeone

LA GIUNTA COMUNALE

Vista e fatta propria la Relazione Tecnica sopra esposta

Visto l'art. 5 del CCNL 31/03/1999 - Comparto Regioni ed Enti Locali detta norme in materia di Progressioni Economiche all'interno della categoria.

Vista la bozza del Regolamento per le Progressioni Economiche – Criteri e sistema di valutazione" del Comune di Massafra;

Acquisiti i pareri, espressi ai sensi dell'articolo 49 del decreto legislativo n. 267/2000;
Con voti unanimi, espressi in modo palese,

DELIBERA

1. DI APPROVARE il “Regolamento per le Progressioni Economiche – Criteri e sistema di valutazione” del Comune di Massafra;
2. DI DEMANDARE al Servizio Personale ogni adempimento connesso e conseguente al presente provvedimento, tra cui la trasmissione ai Dirigenti alle OO.SS. e alla RSU per opportuna conoscenza;
3. DI DICHIARARE il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma, 4 del D.Lgs n . 267 del 18 agosto 20004.

Allegato: Regolamento per le Progressioni Economiche – Criteri e sistema di valutazione

Il Sindaco
Dott. Martino Tamburrano

Il Segretario Generale
Dott.ssa Francesca Perrone

Si attesta che:

la presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio dal 14 MAR 2016
ove rimarrà per quindici giorni consecutivi.

Addi.....

Il Responsabile

Il Segretario Generale
Dott.ssa Francesca Perrone

Si attesta che la presente deliberazione è conforme all'originale, per uso amministrativo.

Addi..... 14 MAR 2016

Il Segretario Generale
Dott.ssa Francesca Perrone

Si attesta che:

la presente deliberazione è stata partecipata ai capigruppo consiliari con lettera prot.....del, è divenuta esecutiva perchè:
 dichiarata immediatamente eseguibile (art.134 dlgs.267/2000);
 decorso il termine di dieci giorni dall'inizio della pubblicazione senza opposizioni né ricorsi.

Addi.....

Il Segretario Generale
Dott.ssa Francesca Perrone

Provvedimento trasmesso per l'esecuzione alle Ripartizioni:

- Affari Generali
 - Risorse Umane
 - Ragioneria e Tributi
 - Lavori Pubblici
 - Ecologia -Urbanistica
 - Attività Produttive – P.M
- con lettera prot.....del.....

Addi.....

Il Responsabile.....



CITTÀ DI MASSAFRA

Provincia di Taranto
2^ Ripartizione Servizi Economici e Finanziari, Risorse Umane
Municipio Viale Magna Grecia
74016 Massafra

**REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI
ECONOMICHE
CRITERI E SISTEMA DI VALUTAZIONE**



PREMESSA

E' istituito il fondo stabile delle progressioni orizzontali a garanzia un sistema meritocratico permanente di avanzamento di carriera, nel principio della ciclicità annuale delle selezioni.
Sono ammessi alle selezioni i dipendenti di ruolo del Comune di Massafra appartenenti alle categorie B, C e D.

REQUISITI PER L'ACCESSO ALLE SELEZIONI

I dipendenti, per accedere alle procedure di selezione finalizzate alla progressione economica nella categoria, devono, a pena di esclusione, presentare domanda nei termini previsti dall'avviso di selezione.

I requisiti necessari per l'ammissione, sono i seguenti:

- essere in servizio da almeno due anni nel Comune di Massafra;
- essere in possesso al 31 dicembre dell'anno precedentemente allo svolgimento della selezione di almeno due anni di anzianità nella posizione economica rivestita all'interno della categoria di appartenenza,
- non aver ricevuto, nel biennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari superiori a un giorno di sospensione
- non aver superato i 180 giorni di assenza dal servizio nei 24 mesi antecedenti la data di decorrenza della progressione economica. Ai fini del conteggio non sono considerate assenze dal servizio:
 - ferie
 - congedo per maternità e paternità, congedi parentali e malattia del figlio come disciplinato dalla legge 151/2001
 - permessi di cui alla legge 104/92
 - infortunio sul lavoro e relativo periodo di riabilitazione al servizio
 - assenze per malattia conseguente a gravi patologie
 - permessi e distacchi sindacali
- aver conseguito il punteggio utile della prima fascia di valutazione della produttività individuale nell'anno precedente la valutazione della progressione orizzontale

Al fine di consentire, nell'ambito delle risorse disponibili, una condizione paritaria di accesso all'istituto contrattuale, si stabilisce che il dipendente potrà concorrere per un solo avanzamento di carriera nell'ambito di un triennio. La graduatoria di merito dei dipendenti appartenenti a ciascuna categoria economica deve essere determinata in base alla votazione raggiunta da ogni dipendente nella valutazione. A parità di punteggio la graduatoria è formata utilizzando in via graduata i seguenti criteri:

- anzianità di servizio nella categoria di appartenenza
- anzianità di servizio nella categoria economica
- anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore
- anzianità di servizio desunta dalla busta paga
- maggiore età anagrafica

CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DEI POSTI A CONCORSO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

In base alle risorse disponibili i posti a concorso per la progressione economica saranno distribuiti in uguale percentuale per ciascuna categoria calcolando l'ipotesi di progressione di quella a maggior costo.

Nel caso in cui le risorse disponibili non fossero sufficienti a garantire la copertura di almeno una unità per categoria economica, la ripartizione avverrà a partire dalle posizioni economiche più basse, con esclusione delle stesse nella successiva progressione orizzontale.

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il sistema di valutazione vigente è approvato con delibera n. 294 del 5/11/2012.

LA VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DELLE PRESTAZIONI

La valutazione viene effettuata dal dirigente responsabile della struttura a cui il valutato dipende funzionalmente al momento dell'avvio della procedura selettiva (pubblicazione del bando di concorso per le progressioni orizzontali).

Al fine di garantire il principio per cui la valutazione deve essere espressa a partire dalla conoscenza del lavoro svolto dalle persone, il dirigente nel caso di dipendente proveniente da un'altra struttura interna, per trasferimento nel corso dell'anno, o nel caso che il dirigente valutatore sia stato appena nominato, si avvale

della collaborazione del precedente dirigente o, nel caso di pensionamento o trasferimento di quest'ultimo, dei responsabili di settore. La collaborazione alla valutazione del precedente dirigente si rende necessaria qualora il dipendente abbia prestato attività lavorativa nella precedente unità organizzativa per un periodo inferiore ai 5/12 del periodo annuale di lavoro. La valutazione del dipendente è di esclusiva competenza del dirigente qualora il dipendente abbia prestato attività lavorativa nella sua unità organizzativa per un periodo superiore ai 7/12 del periodo annuale di lavoro.

RUOLO DELLA RIPARTIZIONE RISORSE UMANE

L'Unità di Direzione "Organizzazione delle Risorse Umane" provvede:

- alla pubblicazione degli avvisi di selezione;
- all'istruttoria delle domande di partecipazione alle procedure selettive, disponendo, nel caso, l'esclusione dei candidati non aventi diritto;
- alla distribuzione delle schede di valutazione ed alla loro raccolta, una volta compilate dai dirigenti valutatori;
- alla formazione ed approvazione della graduatoria di merito;
- alla raccolta e trasmissione degli eventuali ricorsi all'OLIV;
- alla raccolta delle eventuali decisioni dell'OLIV ed alla formazione ed approvazione della graduatoria di merito finale.

Le schede di valutazione faranno parte del fascicolo personale del dipendente.

CHE COSA SI VALUTA

Oggetto del sistema di valutazione sono:

- primo livello prestazioni in base alle schede di valutazione normalizzate degli ultimi due esercizi antecedenti quello di pubblicazione del bando;
- secondo livello colloquio;

Il totale del punteggio attribuibile è pari a 100 sommando i punti dei due livelli. In ordine al primo livello, in caso di assenza di valutazione per uno dei due anni precedenti si considererà la valutazione di un solo esercizio.

In caso di assenza di valutazione per entrambi gli esercizi, non si procederà alla valutazione.

PRIMO LIVELLO DI VALUTAZIONE

Saranno attribuiti 80 punti rapportandoli al massimo attribuibile per categoria nei due esercizi.

SECONDO LIVELLO DI VALUTAZIONE

Saranno attribuiti massimo 20 punti con apposito colloquio con il proprio dirigente e Segretario Generale, utilizzando le schede di valutazione dei comportamenti organizzativi, distinti per ogni categoria, previsto dalla delibera G.C. 294 del 5/11/2012

CONTROVERSIE

Avverso la valutazione del secondo livello di valutazione è ammesso ricorso all'OLIV, entro il termine perentorio di 10 giorni dalla pubblicazione all'Albo Pretorio dell'Ente della graduatoria di merito. La Commissione assume la propria decisione entro 15 giorni dalla ricezione del ricorso e ne dà comunicazione in forma scritta al dipendente ed alla Direzione Risorse Umane.