

SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI CASTELNUOVO SCRIVIA E DELL'UNIONE BASSA VALLE SCRIVIA (aggiornato al CCNL 21.05.2018)

LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il presente sistema disciplina le attività finalizzate alla misurazione e la valutazione della performance che, così come previsto nell'art. 3 del decreto legislativo 150/2009, sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. A tal fine l'Amministrazione comunale è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle norme di legge, nonché alle direttive impartite dal Dipartimento della Funzione pubblica, anche al fine di assicurare l'adozione di strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Il sistema di misurazione e valutazione definisce la *performance* organizzativa come “il contributo che un'area di responsabilità, comunque denominata, o l'organizzazione nel suo complesso apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento della *mission*, delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri *stakeholders*”.

Gli obiettivi triennali di performance di questo Ente, anche con riferimento ai servizi/funzioni esercitate per il tramite dell'Unione Bassa Valle Scrivia, sono esplicitati nel **Piano della performance** di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Oggetto e caratteristiche generali della valutazione

Relativamente all'**oggetto** della valutazione, l'art. 3 del D.Lgs. 150/2009 individua tre diversi livelli di valutazione:

1. dei singoli dipendenti e dirigenti/P.O. (“individuale”);
2. delle unità organizzative o aree di responsabilità interne alla struttura (“di servizio”);
3. dell'amministrazione nel suo complesso (“di Ente”).

- 1 la valutazione individuale, è già presente sia nella legislazione / contrattazione, che nella prassi applicativa degli EE.LL. cui, peraltro, è riconosciuta ampia autonomia in materia (cfr. art. 147 D.Lgs. 267/00).

Le norme specifiche sulla performance individuale (e i relativi principi desumibili dalle stesse) sono contenute nell'art. 9. Alla luce del criterio guida enunciato in premessa, si può ritenere che costituiscano elementi inderogabili dell'art. 9:

- a) la previsione di due autonomi livelli di valutazione individuale:
- dirigenti e/o Posizioni Organizzative (con obiettivi individuali);
 - personale del comparto (con obiettivi anche di gruppo);
- b) la capacità di valutazione (differenziazione dei giudizi) quale elemento di valutazione della dirigenza/P.O..

Nel rispetto di tali principi, la scelta del modello di valutazione è rimessa alla libera determinazione di ciascuna amministrazione.

2 la valutazione delle unità organizzative.

Si tratta di una parziale novità applicabile agli EE.LL. in quanto richiamata dagli artt. 3 e 7 (norme recanti principi cui gli Enti devono adeguarsi) del D.Lgs. 150, ripresa dal CCNL 21.05.2018 funzioni locali, art.68. In considerazione della estrema eterogeneità dei modelli organizzativi degli Enti, connessi alla diversa dimensione degli stessi, la definizione di quale sia il livello interno che corrisponde alla “unità organizzativa” è rimessa all’autonoma valutazione dell’Ente. Negli enti piccolissimi, inoltre, spesso le unità organizzative coincidono con le singole persone e dunque si rende di fatto impraticabile la valutazione delle unità organizzative.

3 la valutazione della struttura nel suo complesso.

Tale valutazione, richiamata dall’art. 3 e dall’art. 7, costituisce una novità assoluta anche per gli EE.LL. La realizzazione di “analisi comparate” della performance delle pubbliche amministrazioni è esercitata a livello centrale dalla Commissione nazionale per la valutazione di cui all’art. 13, oggi accentrata nell’ANAC, che esercita le attività di cui ai commi 6 e 8 nei confronti degli Enti locali solo previa definizione di appositi protocolli di collaborazione con l’ANCI. Tale valutazione va svolta, dunque, necessariamente secondo criteri omogenei.

Relativamente alle **caratteristiche generali** della valutazione, è da sottolineare che l’art. 3 impone alle pubbliche amministrazioni di assicurare la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance; la valutazione della performance, inoltre, deve essere effettuata facendo riferimento a criteri connessi al soddisfacimento dell’interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

(soggetti a contrattazione integrativa: art 7 lett v)

In conseguenza dell’entrata in vigore del nuovo CCNL del 21.05.2018 si presenta la necessità di disciplinare in modo chiaro i criteri connessi alla quantificazione ed erogazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, in quanto il previgente sistema disciplinato dall’articolo 10 del Ccnl 31.03.1999 deve essere necessariamente superato dalle nuove indicazioni del CCNL 21.5.2018, che elimina qualsiasi rapporto tra quantificazione della retribuzione di posizione e risultato.

Il nuovo sistema è definito dall’articolo 15, comma 4, del CCNL 21.5.2018: “*Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l’erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento*”.

L’operazione è semplice: gli enti debbono effettuare la ricognizione della spesa stanziata negli anni precedenti da una parte per le posizioni, dall’altra per il risultato, e sommarle; poi, determinare almeno il 15% di tale spesa per destinarla al risultato.

Il CCNL non prevede più che a ciascuna posizione organizzativa debba essere assicurato (in presenza di valutazioni superiori al minimo al di sotto del quale si ottiene una valutazione negativa

con conseguente azzeramento del premio) un importo compreso tra il 10% ed il 25% della retribuzione di posizione. Ciascun titolare di PO dovrà concorrere con le altre, per ottenere la valutazione più elevata, in modo che essa, rapportata alla quota parte di stanziamento del capitolo destinato alla retribuzione di risultato delle PO, ottenga il premio maggiore. Ed il premio di ciascuna PO potrà rivelarsi più elevato o più basso rispetto ai minimi e massimi garantiti dal precedente sistema.

In conformità con le prescrizioni normative e contrattuali, viene riconosciuto a ogni titolare di posizione organizzativa una retribuzione in ragione del grado e delle modalità di realizzazione delle performance attribuite, sia individualmente, sia con riferimento al settore di competenza, sia in ragione del contributo prestato per il conseguimento delle politiche e dei programmi dell'Ente.

Le risorse da destinare alla retribuzione di risultato, quantificate nel 20% della somma complessiva dello stanziamento per posizione e risultato presenti in bilancio (oltre alle quote non utilizzate per altre finalità), sono ripartite tra i titolari di posizione organizzativa in ragione al punteggio valutativo attribuito a ciascuno di essi, nel rispetto dei criteri esplicitati di seguito e nel successivo paragrafo.

- i.* A conclusione del processo valutativo, a ciascun dirigente / responsabile viene attribuito un punteggio espresso in centesimi, con il quale concorrerà, in proporzione, alla ripartizione delle risorse destinate al finanziamento delle retribuzioni di risultato.
- ii.* L'ammontare da destinare alle retribuzioni di risultato equivale al 20% delle somme già complessivamente destinate, sia alla retribuzione di posizione, sia a quella di risultato.
- iii.* La ripartizione di tali somme tra i responsabili avviene mediante l'utilizzo del seguente sistema di calcolo:
 - a) l'ammontare complessivo da attribuire al risultato viene suddiviso per il numero dei responsabili e successivamente suddiviso per 100, corrispondente al punteggio massimo conseguibile da ciascuno di essi
 - b) il risultato così ottenuto costituisce il "valore del punto percentuale" **V**
 - c) al di sotto dei 50 punti corrisponderanno punti 0 (zero) relativamente al fattore "Valutazione della capacità manageriale"
 - d) a conclusione del processo valutativo, a ciascun responsabile viene attribuita la somma **X** corrispondente al prodotto tra il punteggio conseguito **P** per il "valore del punto percentuale" rapportata al valore del fattore "Valutazione della capacità manageriale", pari a 34/100, secondo la formula di cui appresso:
$$X = P * V \div 100 * 34$$
 - e) le economie conseguenti alla valutazione sono attribuite per il 50% al responsabile che ha conseguito la miglior valutazione complessiva, purché uguale o superiore a 90/100, mentre la parte restante transita, per quell'esercizio, ad incrementare il fondo destinato a remunerare la produttività individuale dei soli servizi non aventi diritto ad integrazione dei sub-fondi in conseguenza dei "piani di attività" autorizzati nel CCI, nei limiti del vincolo di cui all'art.23, c.2, del D.Lgs.n75/2017.

PROCEDIMENTI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIPENDENTI E DEI TITOLARI DI P.O.

I compensi destinati ad incentivare la Performance potranno essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione (da effettuarsi in modalità collegiale tra tutte le P.O. e il Presidente del NdV, a fini di armonizzazione delle valutazioni) delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti.

Le proposte di valutazione della performance individuale sono redatte per ciascun dipendente non titolare di P.O. dal responsabile del relativo Servizio; successivamente si provvede alla discussione di tutte le proposte di valutazione in sede collegiale alla presenza di tutti i Responsabili di Servizio e del Presidente del Nucleo di Valutazione; i punteggi definitivi vengono attribuiti a seguito di votazione a maggioranza tra tutti i componenti il Collegio. In caso di parità prevale il voto del Responsabile del Servizio in cui il soggetto valutato è incardinato.

Avverso la valutazione l'interessato può proporre una istanza di ricorso (che va obbligatoriamente e dettagliatamente motivata, a pena di rigetto) al NdV nel termine perentorio di gg.10 consecutivi dalla data in cui ha preso visione della scheda di valutazione.

Entro 15 gg. dal ricorso il NdV può chiedere al ricorrente di esporre personalmente le sue motivazioni, eventualmente assistito da procuratore o rappresentante sindacale.

Entro i successivi 15 gg. il NdV, previa consultazione del competente Responsabile di Servizio, esprime il proprio motivato responso sulla richiesta di ricorso.

Per ciò che concerne i dipendenti titolari di P.O. la valutazione finale viene espressa dal Sindaco con proprio decreto sulla base della proposta tecnica dell'NdV entro 90 gg. dal termine dell'esercizio di riferimento.

Avverso tale valutazione l'interessato può proporre una istanza di riesame (che va obbligatoriamente e dettagliatamente motivata, a pena di rigetto) al NdV nel termine perentorio di gg.10 consecutivi dalla data in cui ha preso visione della scheda di valutazione.

Entro 15 gg. dalla ricezione del ricorso il NdV può chiedere al ricorrente di esporre personalmente le sue motivazioni eventualmente assistito da procuratore o rappresentante sindacale.

Entro i successivi 15 gg. il NdV, previa consultazione del Sindaco, esprime il proprio motivato responso sulla richiesta di riesame.

La valutazione della *performance* organizzativa viene articolata come segue:

- **Posizioni organizzative** [ai fini della retribuzione di risultato]: il livello di misurazione e valutazione è definito in complessivi punti 100 ripartiti nelle seguenti percentuali (rispetto al valore massimo del punteggio conseguibile):

LIVELLO DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	PERCENTUALE
<i>Performance</i> organizzativa di ente	Max 33/100
<i>Performance</i> organizzativa di servizio	Max 33/100
<i>Performance</i> individuale di capacità manageriale	Max 34/100

- **Dipendenti comunali/Unione**: il livello di misurazione e valutazione viene definito nelle seguenti percentuali (rispetto all'importo dei sub-fondi dei singoli servizi stanziati per tali finalità nel Fondo Trattamento Accessorio):

LIVELLO DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	PERCENTUALE
<i>Performance</i> organizzativa di ente	Max 33%
<i>Performance</i> individuale	Max 67%

A) a livello generale di Ente, in relazione alla scelta del macro ambito di misurazione e valutazione “Stato di salute dell’Amministrazione”, sono annualmente individuati, in sede di approvazione del Piano Triennale della Performance, gli indicatori da adottare in coerenza con i documenti di programmazione generale, gli obiettivi, nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance, con i corrispondenti target da raggiungere nel triennio considerato.

La Performance organizzativa di Ente viene valutata (e si riflette sugli importi del salario accessorio del personale e sulla retribuzione di risultato dei responsabili) nel modo che segue:

- Numero TARGET di Ente conseguiti $\geq 80\%$ 33%
- Numero TARGET di Ente conseguiti $> 50\%$ e $< 80\%$ 20%
- Numero TARGET di Ente conseguiti $\leq 50\%$ 0%

B) a livello di struttura organizzativa (Servizio) sono annualmente individuati, in sede di approvazione del Piano Triennale della Performance, uno o più macro obiettivi relativi all'andamento del singolo Servizio, ovvero uniformi per tutti i Servizi Comunali, condizionanti il punteggio ai fini della retribuzione di risultato [RR] delle P.O. secondo la seguente progressione:

- Servizio che raggiunge una realizzazione dei macro obiettivi $\geq 80\%$ 33/100
- Servizio che raggiunge una realizzazione dei macro obiettivi $> 50\%$ e $< 80\%$ 20/100
- Servizio che raggiunge una realizzazione dei macro obiettivi $\leq 50\%$ 0/100

C) a livello di valutazione individuale, dato atto che sono annualmente individuati in sede di approvazione del Piano Triennale della Performance gli indirizzi ed i criteri generali relativi ai progetti ed ai profili strategici di specifiche responsabilità, la valutazione delle diverse componenti considerate si svolgerà secondo i parametri contenuti nelle seguenti schede di valutazione e modelli di certificazione:

■ **scheda A** di valutazione della capacità manageriale per le P.O. (condizionanti il 34% dei punti ai fini della retribuzione di risultato), tenendo conto che:

- *Punteggi: min. punti 0 - massimo complessivo conseguibile: p.100 - max p.25 per ciascuna categoria.*
- *A punteggi inferiori a p.50 corrisponderanno punti 0 (zero) relativamente al Fattore "Performance individuale di capacità manageriale"*

■ **scheda B** per la valutazione della performance del restante personale dipendente (condizionanti il 67% della produttività individuale), tenendo conto che:

- *Punteggi: min. punti 0 – max p.67*
- *Le percentuali di retribuzione accessoria attribuite rispetto al massimo teorico sono definite in misura direttamente proporzionale al punteggio complessivo attribuito in correlazione al subfondo relativo al singolo servizio di appartenenza;*
- *per punteggi complessivi inferiori a 30 punti, la percentuale di retribuzione aggiuntiva attribuita sarà pari a zero.*

E' attribuita - in applicazione di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 2016/2018 - secondo i criteri di cui al presente sistema valutati mediante la scheda B a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale, una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali (da attingersi dai soli subfondi soggetti ad integrazione da "piani di attività"), alle n. 3 unità di personale con valutazioni/e più elevata/e, fermo restando che i soggetti destinatari della maggiorazione non potranno appartenere allo stesso servizio.

Ai soli fini della maggiorazione di cui sopra, la valutazione ottenuta potrà essere aumentata fino a 10 punti in presenza delle "**note di eccellenza**" (lettere di encomio formale rispetto ad un singolo evento redatte dal competente Responsabile/Segretario Comunale, anche su segnalazione verificata da parte di cittadini utenti dei servizi) protocollate tassativamente entro 7 giorni dall'evento cui si riferiscono. Sono valutabili nell'anno massimo 5 "note di eccellenza" e il valore di ciascuna nota è pari a punti 2.

Ai soli fini della maggiorazione di cui sopra, la valutazione ottenuta potrà essere diminuita fino a 10 punti in presenza delle "**note di demerito**" (lettere di formale valutazione negativa rispetto ad un singolo evento redatte dal competente Responsabile/Segretario Comunale, anche su segnalazione verificata da parte di cittadini utenti dei servizi) protocollate tassativamente entro 7 giorni dall'evento cui si riferiscono. Sono valutabili nell'anno massimo 5 "note di demerito" e il valore di ciascuna nota è pari a punti -2.

In caso di punteggi complessivi ex aequo la decisione è rimessa al Presidente del Nucleo di Valutazione.

Le economie conseguenti alla valutazione sono suddivise in parti eguali tra i dipendenti dei soli servizi non aventi diritto ad integrazione dei sub-fondi in conseguenza dei "piani di attività" autorizzati nel CCI e che abbiano raggiunto almeno il punteggio di 75/100.

■ **Scheda C** - modello di certificazione di conseguimento obiettivi per progetti

■ **Scheda D** - modello di certificazione di conseguimento obiettivi per specifiche responsabilità

In attuazione degli artt.7 e 19bis del D.Lgs. 150/09, l'Amministrazione, nel corso del triennio 2019/2021, potrà approvare ulteriori sistemi di valutazione che favoriscano la partecipazione dei cittadini, anche in forma associata, e degli altri utenti finali al processo di misurazione delle performance organizzative, e in particolare:

√ accompagnare i risultati previsti dai singoli obiettivi con appositi indicatori che recepiscano il grado di soddisfazione dei destinatari dei servizi, in una prima fase attraverso questionari sintetici, anche resi disponibili on line;

√ acquisire segnalazioni anche attraverso il portale istituzionale circa le strutture dell'Ente che interagiscono con interlocutori esterni e prevedere che tali segnalazioni siano oggetto di verifiche a cura dell'OIV/NdV, il quale ne potrà tener conto in sede di valutazione individuale dei responsabili

di servizio secondo misure più o meno incisive a seconda del grado di certificazione obiettiva che sarà riuscito ad acquisire su ciascuna segnalazione;

√ nei casi precedenti è opportuno che il Sistema preveda preliminarmente un peso certo e predefinito nella performance individuale delle segnalazioni interne ed esterne pervenute e certificate in modo che abbiano un impatto diretto sulle valutazioni individuali e stabilisca che, anche in forma aggregata, gli esiti vengano rappresentati nella Relazione sulla performance. L'incidenza potrà anche essere misurata attraverso un fattore correttivo, in più o in meno, della misurazione degli indicatori di performance organizzativa.

PROGRESSIONI ORIZZONTALI ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

(criteri soggetti a contrattazione integrativa: art 7 lett c)

L'istituto è stato introdotto dal CCNL 31/03/1999, e modificato radicalmente dal CCNL vigente, art.16.

Va precisato che l'ARAN ha avuto modo di precisare che le clausole del contratto decentrato che prevedono passaggi economici orizzontali con criteri automatici e non selettivi e meritocratici sono viziate da nullità ai sensi del già citato art. 4, comma 5, del CCNL 1/04/1999.

L'istituto in questione deve, di conseguenza, avere un carattere fortemente premiante, poiché permette alle Amministrazioni di procedere all'attribuzione di progressioni economiche ai propri dipendenti, all'interno delle categorie d'appartenenza, grazie a procedure selettive di carattere meritocratico, i cui criteri di massima sono individuati dall'art.16 del CCNL.

La contrattazione decentrata a livello locale deve specificare ed adattare questi criteri alla concreta realtà dell'ente e deve determinare le modalità, la scansione e le risorse da destinare alla progressione.

Le concrete modalità d'attuazione non possono determinare un'attribuzione generalizzata al personale in servizio della progressione economica, provocando uno slittamento verso l'alto della dotazione organica, in attuazione dell'art.16 comma 2 del CCNL.

Il CCNL del 22/01/2004 (art. 34) ha confermato che l'intero importo annuale, comprensivo della 13^a mensilità, correlato alle progressioni orizzontali, deve essere prelevato dalle risorse decentrate stabili. Solo quando il personale cessa dal servizio, oppure fruisce di progressione verticale, gli importi percepiti a titolo di progressione orizzontale tornano nelle risorse decentrate stabili.

Sempre nell'ottica di una limitazione del ricorso all'istituto delle P.E.O. va letto l'accento contenuto nel comma 9 dell'art. 67 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, nel quale si prevede la possibilità, per la Corte dei conti, di accertare la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati a "parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni orizzontali".

Tale norma è confluita, per effetto del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nell'art. 40-bis, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Lo stesso decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, d'altro canto, a più riprese richiama le Amministrazioni, nell'utilizzo delle risorse incentivanti, a più stringenti parametri di selettività. Va letto in tal senso, ad esempio, l'art. 23, il quale richiede che le progressioni economiche siano attribuite "in modo selettivo" e "ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione".

Da ultimo, in modo tranciante, è intervenuto il decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, il quale, all'art. 9, comma 21, ultimo periodo, stabilisce, tra

l'altro, che per il personale alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, anche contrattualizzato, le progressioni di carriera comunque denominate, eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 (poi prorogato anche per il 2014) hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici. Le progressioni orizzontali fino al 2014, di conseguenza, hanno valenza solo giuridica, ma non economica. Dal 2015 questo vincolo limitativo risulta essere non più presente.

Le valutazioni ai fini delle progressioni orizzontali avvengono solo, nei limiti e nell'ambito delle somme annualmente stanziare per tali finalità, per i soggetti potenzialmente fruitori del beneficio in quanto non appartenenti all'ultima posizione economica della categoria e aventi i requisiti di cui all'art. 16, comma 6 del CCNL che dispone che "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."

1. I REQUISITI DI AMMISSIONE

1. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione. La decorrenza della progressione è fissata al 1 gennaio dell'anno in cui viene effettivamente attivato e finanziato l'istituto.

2. Per potere partecipare a tali selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione l'anzianità minima nella posizione economica inferiore dettagliata nella tabella sotto riportata e graduata in rapporto alla posizione ricoperta:

Cat. A		Cat. B		Cat. C		Cat.D	
A1		B1		C1		D1	
A2	3 anni	B2	3 anni	C2	3 anni	D2	4 anni
A3	3 anni	B3	3 anni	C3	4 anni	D3	4 anni
A4	3 anni	B4	4 anni	C4	5 anni	D4	4 anni
A5	3 anni	B5	4 anni	C5	5 anni	D5	4 anni
A6	4 anni	B6	4 anni	C6	5 anni	D6	4 anni
		B7	4 anni			D7	5 anni
		B8	5 anni				

3. Nel calcolo della anzianità di cui al precedente comma 2 (NB: 1 anno = 12 mesi pieni) sono compresi anche i periodi prestati presso altre PA, a parità di categoria o posizione giuridica.

4. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media dell'80% del punteggio massimo di valutazione previsto nelle schede di valutazione della performance individuale (schede A e B del precedente paragrafo o analoghe valutazioni se effettuate presso altri Enti).

5. Si tiene conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno in cui viene effettuata la valutazione.

Penalizzazioni

6 Ai dipendenti cui è stata irrogata nei 2 anni precedenti la indizione della selezione per le progressioni economiche una sanzione disciplinare non è consentito l'accesso alla selezione.

2. LA PROCEDURA

L'Ufficio Gestione Giuridica del Personale forma la graduatoria dei soggetti aventi i requisiti di partecipazione, indicando il punteggio complessivo sulla base della media delle valutazioni del triennio precedente.

A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente che può conseguire il passaggio dalla prima alla seconda posizione economica, dalla seconda alla terza e così di seguito; in subordine al più anziano di età.

Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al 25% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni per ciascuna categoria, garantendo comunque che in ogni servizio non possa essere attribuita la progressione a più di un dipendente per ogni annualità in cui è stato attivato e finanziato l'istituto.

Concluse le operazioni la graduatoria viene formalmente approvata dal Responsabile della Gestione Giuridica del Personale e pubblicizzata.

Le progressioni economiche sono riconosciute a far data dal 1 gennaio dell'anno in cui viene approvata e finanziata la selezione delle P.E.O., e vengono liquidate solo dopo la sottoscrizione del CCI ed il compimento delle operazioni di cui alla presente procedura.

Si dà atto che il Nucleo di valutazione ha valutato la corretta tecnica e le modalità di definizione degli standard elaborati nel presente documento.