



**COMUNE DI ADELFA**  
**(Città Metropolitana di BARI)**  
**Via V. Veneto n.122 – 70010 ADELFA (BA)**

---

**CRITERI INTEGRATIVI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**  
(criteri da recepire nel regolamento del sistema di valutazione dell'Ente)

Sistema valutazione per progressione economica interna alle categorie in cui è inquadrato il personale del Comune di Adelfia:

**SELEZIONI ANNUALI**

Le selezioni saranno stabilite annualmente in sede di contrattazione decentrata.

**ANZIANITA' RICHIESTA PER LA SELEZIONE**

Il valore minimo di soglia per poter accedere a selezione è di almeno 24 mesi di permanenza nella posizione economica in godimento (art.9, CCNL 11.4.2008).

**CRITERI INTEGRATIVI E PUNTEGGIO MINIMO**

Alle selezioni annuali partecipa il personale in possesso dei requisiti di anzianità previsti.

Nell'ambito delle somme stanziare annualmente per le progressioni orizzontali, avranno diritto alla progressione i dipendenti che avranno ottenuto il punteggio più alto. In caso di parità si avrà riguardo alla maggiore anzianità di servizio. Si richiama l'art. 37 del vigente contratto decentrato integrativo che disciplina le progressioni orizzontali, con le specificazioni seguenti:

- per la categoria D, non viene considerato il fattore "esperienza acquisita", in ossequio agli indirizzi applicativi ARAN;
- il punteggio complessivo è costituito dalla sommatoria dei punteggi attribuiti per il conseguimento di obiettivi operativi e per i comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati. Si utilizzano pertanto le schede in uso per la valutazione della performance individuale aggiornate alla normativa vigente, come integrate dall'esperienza acquisita (ove previsto) e dalle specificazioni del presente articolato;
- nella compilazione delle schede, la valutazione tiene conto degli elementi più sotto descritti, differenziati per le varie progressioni possibili;
- le schede costituenti parte integrante della disciplina del sistema di valutazione del personale dell'Ente dovranno contenere, infatti, gli elementi di riscontro che consentono di rilevare anche gli aspetti predetti;
- è evidente che, data la valenza anche ai fini di progressione, il valutatore dovrà tener conto degli elementi più sotto descritti, nella compilazione delle schede.

**PROCEDIMENTO VALUTATIVO**

I Responsabili dei Settori devono concertare tra l'applicazione omogenea dei criteri di valutazione. La scheda di valutazione viene illustrata a cura del Responsabile (o dell'OIV per i responsabili), prima che detta scheda diventi definitiva, al fine di accertare, in contraddittorio con l'interessato, gli elementi valutati e i giudizi espressi.

## OPPOSIZIONI

Il dipendente può presentare opposizione contro la valutazione all'Organismo Indipendente di Valutazione entro 15 giorni dalla data di presa visione della scheda elencando i motivi, e l'OIV dovrà rispondere entro i successivi 15 giorni motivando l'accoglimento o il rigetto.

### **Criteri specifici per la progressione economica all'interno della categoria (art. 5 del nuovo ordinamento professionale)**

Preliminarmente le parti danno atto che le posizioni infracategoriali "B3" e "D3" e quelle successive con base di partenza B1 e D1, possono essere acquisite esclusivamente in termini economici, non potendosi operare una riclassificazione senza selezione in un posto in organico e in un profilo con parametro tabellare di ingresso in B3 o D3, per i quali la normativa prevede espressamente il concorso.

Per i passaggi nell'ambito della categoria A, sono utilizzati gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) dell'art. 5 del CCNL 31/03/1999, adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati, con un'esperienza acquisita di max. p.50.

<b>CATEGORIA "B" e "C"</b>	
<b>Progressione verso la prima posizione successiva (B2 – B4 – C2)</b>	
Parametro	Valore massimo parziale
1) Esperienza acquisita	40 per categoria B; 30 per categoria C
2) Titoli (Titolo di Studio, master, corso perfezionamento con attestazione finale)	10
3) Risultati conseguiti, prestazioni rese con arricchimento professionale a seguito interventi formativi, impegno profuso, qualità prestazione individuale	(da schede performance individuale)
<b>CATEGORIA "B" e "C"</b>	
<b>Progressione verso la seconda posizione economica successiva B3 – B5 – C3</b>	
Parametro	Valore massimo parziale
1) Risultati conseguiti, prestazioni rese con arricchimento professionale a seguito interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale	(da schede performance individuale)
2) Titoli (Titolo di studio, master, corso perfezionamento con attestazione finale)	10

<p><b>CATEGORIA “B” e “C”</b>  <b>Progressione verso la terza e quarta posizione economica successiva</b>  <b>B4 – B5 (base B1) – B6 – B7 (base B3) – C4 – C5 e</b>  <b>CATEGORIA “D”</b>  <b>Tutte le progressioni successive D2 – D3 – D4 – D5 – D6</b></p>	
Parametro	Valore massimo parziale
<p>1) Come tabella precedente, tenendo conto anche di: diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l’utenza; grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell’ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità; iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell’organizzazione del lavoro</p>	<p>(da schede performance individuale)</p>
<p>2) Titoli (Titolo di studio, master, corso perfezionamento con attestazione finale)</p>	<p>10</p>

## CATEGORIE “B” e “C”

### Per progressione in B2 – B4 – C2

#### ESPERIENZA ACQUISITA

**Valore massimo (max 2 punti per ogni anno di servizio nella posizione) del sottoelemento:**

**40 per categoria B; 30 per categoria C**

- 1) Per esperienza acquisita si intende l’anzianità nell’ambito della “vita lavorativa” valutata con riguardo al contenuto funzionale assolto nelle diverse posizioni operative, mediante comparazione professionale condotta in riferimento alle declaratorie della stessa categoria o di categoria inferiore; essa non può essere equiparata alla mera anzianità di servizio, ma deve essere intesa come l’insieme delle cognizioni e delle abilità acquisite dal lavoratore in un determinato numero di anni lavorati che, naturalmente, deve essere sempre verificata attraverso il ricorso ad adeguati sistemi di valutazione ( Aran – RAL 1155)
- 
- 1 Progressione economica all’interno della categoria.
    1. All’interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici secondo la disciplina dell’art. 13.
    2. La progressione economica di cui al comma 1 si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo previsto dall’art. 14, comma 3 e nel rispetto dei seguenti criteri:
      - a) per i passaggi nell’ambito della categoria A, sono utilizzati gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati;
      - b) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, gli elementi di cui alla lettera c) sono integrati valutando anche l’esperienza acquisita;
      - c) per i passaggi alla seconda posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all’impegno e alla qualità della prestazione individuale.
    - d) Per i passaggi all’ultima posizione economica delle categorie B e C, nonché per la progressione all’interno della categoria D, secondo la disciplina dell’art. 12, comma 3, previa selezione basata sugli elementi di cui al precedente punto c), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del:
      - diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l’utenza; - grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell’ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
      - iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell’organizzazione del lavoro.