

Ordine di servizio n. 19

A tutto il personale
SEDE

Oggetto: Contratto decentrato integrativo 2019/2021 modificato in data 10 settembre 2020 e procedure per le progressioni economiche

In data 18 dicembre 2019 è stato sottoscritto il contratto decentrato integrativo per il triennio 2019-2021 modificato in data 10 settembre 2020 e il CCDI di parte economica per l'anno 2020.

L'articolo 5 riguarda i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche e prevede che con apposite disposizioni di servizio vengano disciplinate le fasi della procedura.

Dopo avere informato la parte sindacale, con il presente ordine di servizio si adotta la regolamentazione della disciplina delle fasi della procedura per le progressioni economiche orizzontali che verranno attribuite con decorrenza 1° gennaio 2020.

Sede, 14 settembre 2020

Il Segretario Generale
(Dott. Roberto Camisi)

Disciplina delle fasi della procedura per le progressioni economiche orizzontali

Art.1

Finalità della progressione economica orizzontale

1. Le posizioni economiche successive a quella iniziale di ciascuna categoria contrattuale identificano livelli crescenti di competenza professionale, progressivamente acquisiti dal lavoratore nello svolgimento delle attività ed esperienze professionali maturate nella categoria di appartenenza.
2. Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione intendono rispondere ai seguenti criteri:
 - assicurare un'effettiva modalità valutativa e selettiva ed equilibrio all'interno delle varie categorie anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
 - accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo.

Art. 2

Ambiti di valutazione

1. L'accertamento della crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo è ancorato ai seguenti ambiti:
 - a) competenze, intendendo per tali le capacità così come stabilite nel sistema di classificazione (declaratorie di categoria e di singolo profilo professionale adottato), che si traducono anche in comportamenti organizzativi atti a produrre performance e risultati di lavoro adeguati per l'ente e come tali verificate nell'ambito della valutazione annuale: media degli ultimi 3 anni, peso 60%
 - b) prestazioni, intendendo per tali i contributi/apporti/risultati individuali funzionali anche al conseguimento dei risultati dell'area/servizio di appartenenza, annualmente accertati, per il periodo di riferimento utile ai fini della progressione, sempre nell'ambito della valutazione annua: media degli ultimi 3 anni, peso 40%.

Al fine di rendere omogenei e confrontabili i punteggi attribuiti nella parte risultati e competenze, si calcola la mediana di ente in ogni categoria e si escludono dal calcolo della media di ente per categoria i punteggi maggiori o minori di 10 punti rispetto alla suddetta mediana.

Il risultato ottenuto verrà riparametrato con la media delle valutazioni di ente, nell'ambito di ciascuna categoria e successivamente **ponderato al 90%**.

- c) A questo punteggio viene sommato il coefficiente di presenza medio degli ultimi 3 anni **ponderato al 10%**.

Questo risultato finale è il punteggio valido ai fini della graduatoria.

Art. 3

Requisiti di ammissione

1. Nell'anno 2020 viene effettuata una progressione orizzontale con decorrenza 1° gennaio 2020 alla cui selezione partecipano coloro che hanno maturato due anni di anzianità nella posizione economica lavorando come dipendenti della Camera di Commercio di Lucca alla data del 1° gennaio 2020, nei limiti delle risorse disponibili individuate e destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Le risorse destinate all'istituto, sono distribuite tra le categorie proporzionalmente al costo teorico delle progressioni effettuabili in ognuna di esse, in modo da ottenere un risultato equo in termini di percentuale di personale che potrà ottenere la progressione economica orizzontale.

Nel rispetto dell'articolo 16 comma 2 CCNL 21/5/2018, in tutti i casi, le progressioni economiche orizzontali potranno essere attribuite fino alla concorrenza di un numero non superiore al 50% degli aventi diritto a partecipare alla selezione.

Art. 4 Graduatoria

1. L'acquisizione delle nuove posizioni economiche avviene mediante selezione effettuata d'ufficio tenendo conto dei seguenti elementi di valutazione considerati in rapporto al periodo indicato a fianco di ciascuno di essi:
 - a) **qualità della prestazione individuale** come risultante dalla voce "valutazione capacità professionale" media degli anni 2017, 2018, 2019 (60%)
 - b) **risultati** come risultante dalla voce "totale valutazione risultati" delle schede di valutazione annuali 2017, 2018, 2019 (40%)

2. Al fine di rendere omogenei e confrontabili i punteggi attribuiti nella parte risultati e competenze, si calcola la mediana di ente in ogni categoria e si escludono dal calcolo della media di ente per categoria i punteggi maggiori o minori di 10 punti rispetto alla suddetta mediana.

Il risultato ottenuto verrà riparametrato con la media delle valutazioni di ente, nell'ambito di ciascuna categoria.

3. Il punteggio così ottenuto viene ponderato al 90%. A questo punteggio viene sommato il coefficiente di presenza medio degli ultimi 3 anni **ponderato al 10%**.

Questo risultato finale è il punteggio valido ai fini della graduatoria.

4. Nel caso in cui un dipendente abbia, negli ultimi tre anni, solo due anni di valutazione della prestazione, la media verrà effettuata utilizzando solo le due valutazioni esistenti e le ore di presenza dei due anni corrispondenti.
5. Le graduatorie sono distinte per categoria B, C, D. La procedura si conclude con l'assegnazione agli aspiranti di un punteggio sintetico: la posizione economica successiva viene acquisita, nel limite degli sviluppi possibili sulla base di risorse disponibili, dai dipendenti che conseguono i punteggi più elevati. A parità di punteggio precede il dipendente con maggiore anzianità di permanenza nella posizione economica in godimento; in caso di ulteriore parità precede il dipendente con maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato nella categoria; in caso di ulteriore parità precede il dipendente con maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato nell'Ente.
6. Entro 15 giorni dall'avvenuta comunicazione dei risultati, i dipendenti interessati possono presentare ricorso scritto al Segretario Generale, facendosi eventualmente rappresentare dalla R.S.U. o dalle OO.SS. La decisione sul ricorso dovrà essere pronunciata entro 15 giorni. I dipendenti potranno comunque ricorrere anche in sede diversa da quella aziendale, secondo la normativa vigente in tema di contenzioso del rapporto di lavoro dipendente.