



Premio 2001
INSIEME PER
CRESCERE



Regione Emilia-Romagna

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI RUSSI

(Concertato il 7/6/2005, il 3/11/2005 ed il 28/12/2006 con la delegazione sindacale di area)

Approvato con delibera di Giunta n. 194 del 06/09/2005 e n. 35 del 06.02.2007

Lugo – febbraio 2007

SOMMARIO

La valutazione della competenza	p. 3
Fondo per le progressioni orizzontali	p. 3
Assegnazione delle risorse	p. 3
Criteri per l'attribuzione del punteggio	p. 4
Peso dei fattori di valutazione	p. 6
Procedura di selezione	p. 7

1. La valutazione della competenza

La valutazione delle competenze è stata introdotta dal CCNL dei dipendenti degli enti locali del 31/3/1999, attraverso l'istituto della progressione economica all'interno della categoria.

Questo istituto ha lo scopo di premiare con un riconoscimento economico stabile le migliori competenze tra i dipendenti. L'importo varia per ogni scatto a seconda del percorso e della categoria. Ai fini della selezione vanno utilizzati il curriculum professionale dei dipendenti, ove sono contenute la storia professionale e culturale (titoli di studio, formazione, ecc) ed i risultati ottenuti nel tempo, apprezzati dalla valutazione delle prestazioni.

Nell'esperienza fatta dai dieci comuni dell'Associazione della Bassa Romagna il peso di questi fattori varia a seconda del percorso economico oggetto di selezione, anche se quello determinante è la valutazione della prestazione nel suo trend storico.

Poiché il CCNL 22/1/2004 non ha modificato i criteri di selezione per l'attribuzione delle progressioni orizzontali, si propone di seguito un sistema di valutazione della competenza per il personale dipendente che trae spunto dall'esperienza dei dieci comuni ed intende raggiungere l'obiettivo di migliorare il sistema vigente.

2. Fondo per le progressioni orizzontali

Operativamente il fondo per le progressioni orizzontali è così costituito:

- a) Importo utilizzato su base annua per retribuire i dipendenti con progressione all'inizio dell'anno di riferimento;
- b) Eventuali spese per incrementi economici a seguito di applicazioni contrattuali;
- c) Importo ulteriori risorse assegnate al fondo per le progressioni;
- d) Totale fondo per progressioni orizzontali.

3. Assegnazione delle risorse

Le risorse assegnate alle progressioni orizzontali sono definite annualmente al momento del riparto del fondo ex art. 32, comma 2 del CCNL del 22/1/2004.

3.1. Procedura di assegnazione delle risorse nel Comune di Russi

La distribuzione delle risorse per le progressioni è fatta dalla Direzione Operativa tra le strutture di massima dimensione dell'organigramma in proporzione al numero dei dipendenti. La ridistribuzione dei residui nell'arco di vigenza del sistema di valutazione, dovrà tendenzialmente interessare tutte le strutture di massima dimensione in proporzione al numero dei dipendenti assegnati. Eventuali quote ulteriormente residue andranno ad incrementare il fondo per le progressioni orizzontali dell'anno successivo.

I dipendenti che nel corso dell'anno della selezione sono stati inseriti in più strutture, partecipano alla selezione nella struttura dove hanno trascorso più tempo, ed in caso di parità nell'ultima. Per i dipendenti assegnati stabilmente a due strutture di massima dimensione si usano analoghi criteri. In caso di assegnazioni di durata analoga nell'anno, decide la Direzione Operativa. Ai fini dell'assegnazione delle risorse e della successiva selezione le strutture / gruppi indipendenti e non di massima dimensione sono raggruppate ed avranno un unico budget. Qualora i responsabili delle strutture di massima dimensione siano inquadrati nella categoria D e siano titolari di posizione organizzativa, saranno inseriti in un unico budget gestito dal Direttore Generale.

All'interno delle strutture di massima dimensione si formano graduatorie degli aventi diritto a partecipare alla selezione per ciascuna delle quattro categorie. Il responsabile della struttura di massima dimensione assegna le risorse alle categorie in proporzione al numero dei dipendenti.

Qualora dopo le distribuzioni nei settori avanzino resti, questi saranno distribuiti dalla Direzione Operativa.

Qualora nella struttura di massima dimensione siano inseriti altri valutatori, il responsabile acquisisce il loro parere prima di formalizzare la graduatoria dei destinatari delle progressioni. Per converso, poiché la valutazione della prestazione incide sulle graduatorie delle progressioni uniche per la strutture di massima dimensione, le proposte di valutazione di altri valutatori presenti nella struttura di massima dimensione vanno approvate dal responsabile. In caso di disaccordo la valutazione contestata è uniformata alle altre della struttura facendo ricorso al concetto di mediana statistica ed ai suoi scostamenti dalla stessa.

4. Criteri per l'attribuzione del punteggio

Per valutare il parametro dell'esperienza professionale si considera il curriculum. Gli elementi del curriculum cui viene assegnato un punteggio utile ad un passaggio in una selezione non possono più essere valutati in quella successiva.

Ai fini della selezione per l'attribuzione della progressione orizzontale si utilizzano i seguenti fattori di valutazione e criteri per l'attribuzione del punteggio:

4.1. Esperienza professionale: Peso (Vedi paragrafo 5, a seconda della categoria e del percorso)

Si considerano ai fini del curriculum i seguenti fattori:

a) Studi (punti 3. Per gli ultimi percorsi delle categorie B e C e per tutti i percorsi della categoria D il punteggio è pari a 4)

Si valutano esclusivamente i titoli non utilizzati per l'accesso dall'esterno. Per ciascun titolo di studio, specializzazione o abilitazione attinente al profilo posseduto punti 0,5.

b) Formazione (punti 1. Per gli ultimi percorsi delle categorie B e C e per tutti i percorsi della categoria D il punteggio è pari a 3)

Si considerano soltanto i corsi di formazione / aggiornamento attinenti al profilo posseduto e non costituenti debito formativo.

b1) Corsi frequentati per almeno il 70% senza verifica finale positiva (da 30 a 50 ore = 0,15; da 51 a 75 ore = 0,25; da 76 a 100 ore = 0,45; oltre 100 ore = 0,55);

b2) Corsi frequentati per almeno il 70% con verifica finale (da 30 a 50 ore = 0,2; da 51 a 75 ore = 0,4; da 76 a 100 ore = 0,6; oltre 100 ore = 0,8);

c) Esperienze professionali in mansioni del profilo (punti 4. Negli ultimi percorsi delle categorie B e C e per tutti i percorsi della categoria D questo fattore non si considera)

Si considerano gli anni di anzianità nel profilo rivestito, o profilo analogo, per un massimo di 4 anni. A chi ha 4 anni di anzianità si assegnano 4 punti. Per periodi inferiori si considerano i mesi di servizio, o frazioni superiori a 15 giorni con un punteggio ciascuno pari a 0,0833;

d) Docenze non retribuite in corsi di formazione (punti 2. Per gli ultimi percorsi delle categorie B e C e per tutti i percorsi della categoria D il punteggio è pari a 3)

Si considerano esclusivamente le docenze non retribuite connesse alla professionalità posseduta o equivalente o superiore, comunque attinente, **svolte presso enti locali.**

Per ciascuna docenza verranno attribuiti punti 0,1.

4.2. Valutazione della prestazione individuale: Peso (Vedi paragrafo 5, a seconda della categoria e del percorso)

Sulla base del sistema di valutazione permanente adottato nell'ente, la prestazione individuale si apprezza attraverso una valutazione congiunta dei vari elementi che costituiscono la scheda di valutazione.

Per il primo anno di valutazione si utilizza la valutazione 2004.

I punti assegnabili (max 10) sono così graduati:

PUNTI (COME DA SCHEDA VALUTAZIONE)	PUNTI ASSEGNATI
Fino a 600 punti	0
> 600 fino a 650	2
> 650 fino a 700	4
> 700 fino a 750	7
> 750 fino a 800	8
> 800 fino a 850	8,5
> 850 fino a 900	9
> 900 fino a 950	9,5
> 950 fino a 1000	10

Per il secondo anno di applicazione si utilizza la valutazione 2005. Dagli anni successivi si utilizza la valutazione media della prestazione nel triennio, a partire dal 2005.

I punti assegnabili (max 10) sono così graduati:

PUNTI (COME DA SCHEDA VALUTAZIONE)	PUNTI ASSEGNATI
Fino a 240 punti	0
> 240 fino a 260	2
> 260 fino a 280	4
> 280 fino a 300	7
> 300 fino a 320	8
> 320 fino a 340	8,5
> 340 fino a 360	9
> 360 fino a 380	9,5
> 380 fino a 400	10

4.3 Valutazione del personale assente per lunghi periodi

Si prevedono i seguenti casi: assenza con prestazione lavorativa in un'altra struttura e assenza senza prestazione lavorativa. Nel primo caso (comando, distacco, ecc) e nel secondo caso (aspettative e congedi di tutti i generi) la Direzione Operativa attribuirà all'interessato una valutazione pari alla media riscontrata nella posizione economica della categoria di appartenenza.

4.4 Valutazione del personale trasferito da altri enti e del personale comandato agli uffici associati

Nel caso di personale trasferito al comune mediante mobilità da altro ente, facente parte dell'Associazione della Bassa Romagna e del personale comandato agli uffici associati della stessa Bassa Romagna, nonché in tutti i casi di comandi ad enti che utilizzano il sistema di valutazione in uso nei dieci comuni la valutazione della prestazione ricevuta viene riproporzionata rispetto ai punteggi di riferimento utilizzati per la selezione con quelli della struttura di appartenenza. Si effettua la seguente proporzione: voto ottenuto : voto massimo ottenuto nella struttura di appartenenza = X : voto massimo ottenuto nella graduatoria dell'ente cui partecipa il dipendente.
 $X = \text{voto riproporzionato.}$

5. Peso dei fattori di valutazione

Il peso dei fattori di valutazione per la progressione economica si differenzia come segue nelle categorie e nei diversi passaggi infracategoriali. Gli enti potranno scegliere i pesi all'interno dei sotto elencati intervalli.

CAT.	PASSAGGIO	FATTORI VALUTAZ.	PESO
A	Per i passaggi in tutte le posizioni economiche della categoria A (A2-A3-A4-A5)	Valutazione della prestazione individuale	60
		Esperienza professionale	40
Totale			100
B-C	Per il passaggio alla prima posizione economica (B2-B4-C2)	Valutazione della prestazione individuale	70
		Esperienza professionale	30
Totale			100

CAT.	PASSAGGIO	FATTORI VALUTAZ.	PESO
B-C	Per il passaggio alla seconda posizione economica (B3-B5-C3)	Valutazione della prestazione individuale	70
		Esperienza professionale	30
		Totale	100
B-C	Per i successivi passaggi alle posizioni delle categorie B,C (B4-B5-B6-B7-C4-C5)	Valutazione della prestazione individuale	80
		Esperienza professionale	20
		Totale	100
D	Per i passaggi in tutte le posizioni economiche della categoria	Valutazione della prestazione individuale	90
		Esperienza professionale	10
		Totale	100

Per i passaggi della categoria D e gli ultimi passaggi delle categorie B e C nell'esperienza professionale non si considera l'anzianità nel profilo rivestito. Per queste categorie e percorsi i quattro punti relativi all'anzianità nel profilo saranno distribuiti proporzionalmente tra gli altri fattori di valutazione dell'esperienza professionale.

7.Procedura di selezione

Alla selezione possono partecipare i lavoratori aventi almeno **tre** anni di anzianità nella posizione economica di appartenenza.

La selezione, sulla base dei criteri individuati, si effettuerà con riferimento alle informazioni al 31 dicembre dell'anno precedente a quello cui si riferisce e sarà svolta dalla Direzione Operativa, che si avvarrà del supporto degli uffici della gestione associata del personale e dell'organizzazione dell'Associazione Intercomunale della Bassa Romagna.

La Direzione Operativa nella sua prima riunione indetta per applicare questo istituto contrattuale distribuisce le risorse tra le strutture di massima dimensione e definisce i criteri attuativi dei fattori di valutazione, rendendoli pubblici mediante comunicazione alla RSU. Successivamente procede alla selezione.

Una volta completata la selezione, la graduatoria provvisoria di categoria per struttura di massima dimensione o di ente viene pubblicata all'albo pretorio dell'ente, mentre le schede con i punteggi individuali vengono consegnate ai singoli dipendenti. Entro 10 giorni i dipendenti potranno fare osservazioni al responsabile del procedimento ed integrare con nuova documentazione il curriculum posseduto.

Esaminata l'ulteriore documentazione la Direzione Operativa procede a formulare la graduatoria definitiva per struttura di massima dimensione o di ente, che viene approvata dal Responsabile dell'ufficio indicato nel progetto di gestione associata del personale e dell'organizzazione per quell'anno.

Una volta determinate le graduatorie per struttura di massima dimensione o di ente, verranno computati i passaggi in sequenza, fino ad esaurimento delle risorse assegnate.

In caso di parità in graduatoria prevale chi ha riportato il punteggio più elevato sulla valutazione della prestazione individuale. In caso di ulteriore parità si considera l'anzianità di servizio nel profilo di appartenenza. In caso di ulteriore parità prevale il dipendente più anziano di età.

La decorrenza delle progressioni è fissata dal primo gennaio dell'anno cui si riferisce la selezione.

Il provvedimento che approva i verbali della Direzione Operativa, contenenti le graduatorie definitive della selezione è di competenza dell'Ufficio indicato nel progetto di gestione associata del personale e dell'organizzazione per quell'anno.

7. Norme finali

Il presente sistema entra in vigore dalla gestione 2007, eccettuato il paragrafo 4.4, che entra in vigore dalla gestione 2006. Eventuali anticipazioni al 2006 delle ulteriori modifiche dovranno essere inserite nei contratti integrativi relativi a quell'anno.

Il sistema sarà sottoposto a verifica nel corso dell'anno 2008, per una sua eventuale modifica, tenuto conto anche dell'evoluzione del contratto nazionale di lavoro.