



PROVINCIA DI BRINDISI

-----ooOoo-----

DECRETO DEL PRESIDENTE

N. 46

del 11-07-2019

SERVIZIO: STAFF PRESIDENTE

OGGETTO: “Testo unico dei sistemi di valutazione delle posizioni e delle prestazioni del personale”. Adeguamento alla disciplina di cui al CCNL 21 maggio 2018 in materia di progressioni economiche all'interno della categoria.

IL PRESIDENTE

Visto che sul decreto in oggetto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 18-08-2000 n. 267, sono stati acquisiti i seguenti pareri:

parere di regolarità tecnico – amministrativa del Dirigente del Servizio, così formulato Favorevole.

Li, 10-07-2019

Il Dirigente del Servizio
F.to PRETE FERNANDA

IL PRESENTE ATTO NON COMPORTA IMPEGNO DI SPESA

(Ai sensi dell'art. 5 comma 4 del Regolamento sul sistema dei controlli interni)

Li 10-07-2019

Il Dirigente del Servizio
F.to PRETE FERNANDA

parere di regolarità contabile del Dirigente del Servizio Finanziario, così formulato:

Li,

Il Dirigente del Servizio Finanziario
F.to

parere del Segretario Generale di conformità alle leggi, allo Statuto ed ai regolamenti, così formulato: Conforme

Li, 11-07-2019

Il Segretario Generale
F.to Moscara Salvatore Maurizio

Premesso che con Deliberazione di Giunta Provinciale n. 86/2012 è stato approvato il “*Testo unico dei sistemi di valutazione delle posizioni e delle prestazioni del personale*”, nel quale sono stati accorpate il Sistema di graduazione delle Posizioni Dirigenziali, delle Posizioni Organizzative, delle Alte Professionalità e delle Specifiche Responsabilità ed il Sistema di misurazione e di valutazione delle performance del Segretario generale / Direttore generale, dei Dirigenti e dei Dipendenti, successivamente parzialmente modificato con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 2 del 15 gennaio 2014, con Decreto del Presidente n. 39/2015 e, da ultimo, con Decreto del Presidente n. 99/2017;

Considerato che:

- in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2016-2018 per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali;
- all’art. 16 del CCNL è disposto, in coerenza con la previsione normativa di cui all’art. 23 del d.lgs. n. 150/2009, la nuova disciplina contrattuale delle progressioni economiche all’interno della categoria;
- tale nuovo sistema di valutazione delle progressioni economiche, che consente ai dipendenti di acquisire una maggiore posizione economica a parità di qualifica e mansione, sostituisce integralmente le disposizioni contenute negli articoli 5 e 16, comma 1, del CCNL 31/03/1999 e regola, pertanto, in modo del tutto innovativo l’istituto in esame, con norme incompatibili con quelle della precedente contrattazione collettiva;

Considerato in particolare che:

- la principale innovazione introdotta dal suddetto articolo 16 del nuovo CCNL risiede nel fatto che le progressioni economiche sono attribuite esclusivamente sulla base di tre criteri, dei quali uno solo obbligatorio e gli altri due facoltativi;
- criterio obbligatorio è selezionare i dipendenti in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l’anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell’istituto e, in via facoltativa, le amministrazioni possono scegliere se ulteriormente tenere conto anche dell’esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, oppure, ma anche congiuntamente, delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi;

Rilevato che:

- all’art. 11 del contratto integrativo di lavoro stipulato in data 12/12/2018, in coerenza con la previsione normativa di cui all’art. 7, comma 4 – lett. d del 23 del CCNL 21/05/2018, si sono concordati con le rappresentanze sindacali i criteri di massima per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all’interno della categoria;
- al relativo comma 4 del predetto art. 11 è altresì disposto che, in sede di modifica del vigente Testo unico dei sistemi di valutazione delle posizioni e delle prestazioni del personale, si sarebbe provveduto alla definizione di una disciplina di maggior dettaglio, previo confronto con le rappresentanze sindacali, ai sensi di quanto prescritto all’art. 5 comma 3 lett. b) del medesimo contratto integrativo;

Dato atto, dunque, che è nel sistema di valutazione permanente che ciascun ente deve inserire la metodologia per selezionare i dipendenti cui assegnare le progressioni economiche e che, con riferimento alla Provincia di Brindisi, tale sistema risiede nel sopra citato Testo unico dei sistemi di valutazione delle posizioni e delle prestazioni del personale;

Rilevato inoltre che, alla luce di tale significativa cornice normativa e nell’ottica di definire il nuovo assetto valutativo finalizzato all’attuazione delle progressioni economiche all’interno della categoria, si è pertanto predisposta, da parte del Settore Gestione e Valorizzazione Risorse Umane e

sentiti i Dirigenti dell'Ente, una proposta di disciplina del TITOLO I – CAPO V (quest'ultimo di nuova istituzione) del suddetto Testo unico dei sistemi di valutazione e del relativo “Allegato F” (scheda di valutazione dei dipendenti) che, in linea con le novità introdotte dalla sopra citata normativa contrattuale nazionale ed integrativa di lavoro, dispone pertanto le opportune e necessarie integrazioni alla vigente versione del medesimo testo unico;

Dato atto che la suddetta proposta regolamentare, opportunamente perfezionata in alcune sue parti per effetto delle osservazioni espresse dalle rappresentanze sindacali nella riunione di confronto svoltasi in data 30/05/2019, è stata anche validata, in coerenza con quanto previsto all'art. 6 del vigente regolamento provinciale sulla performance, dal Nucleo di Valutazione della Performance nella riunione dell'11/06/2019 (verbale n. 6/2019);

Dato atto in particolare che, come tra l'altro si rileva inequivocabilmente dal verbale della sopra citata riunione di confronto con le rappresentanze sindacali, la suddetta proposta regolamentare contempla un sistema di calcolo, finalizzato alla determinazione del punteggio utile alla composizione della graduatoria di merito per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno della categoria, che può essere opportunamente esplicitato mediante la seguente formula aritmetica:

A + B + C		A	B	C
PUNTEGGIO DEFINITIVO INDIVIDUALE	=	media valutazioni di performance individuale triennio precedente x 80%	+ valutazione titoli ed abilitazioni professionali x 10%	+ valutazione anzianità di servizio nella pubblica amministrazione x 10%

Considerato quindi necessario ed opportuno, in un'ottica di gestione strategica delle risorse umane fortemente orientata alla loro valorizzazione, di semplificazione organizzativa e di costante miglioramento qualitativo dei processi produttivi interni, di dover adottare le sopra citate modifiche alla vigente versione del testo unico in questione;

Ritenuto, pertanto, di dovere approvare il documento allegato al presente atto, quale parte integrante e sostanziale, concernente la disciplina del TITOLO II – CAPO V (quest'ultimo di nuova istituzione) del suddetto “Testo unico dei sistemi di valutazione delle posizioni e delle prestazioni del personale” e del relativo “Allegato F” (scheda di valutazione dei dipendenti), concernente il tutto la materia delle progressioni economiche all'interno della categoria;

Ritenuto, tanto sopra premesso, di dover adottare le determinazioni consequenziali alle premesse innanzi esplicitate;

Visti i vigenti CCNL del personale dipendente del Comparto Regioni – Autonomie locali;

Vista la l. n. 241/1990 e ss.mm.ii.;

Visto il d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Visto il d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

Visto il d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.;

Visto il Regolamento di Contabilità;

Visto il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visto lo Statuto provinciale;

Visti i pareri favorevoli espressi dai Dirigenti Responsabili dei Servizi ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico – d.lgs. n. 267/2000;

D E C R E T A

1. La premessa è parte integrante e sostanziale del presente decreto.
2. Di disporre, per il complesso delle ragioni sopra esposte, l'approvazione della disciplina del TITOLO II – CAPO V (quest'ultimo di nuova istituzione) del suddetto "*Testo unico dei sistemi di valutazione delle posizioni e delle prestazioni del personale*" e del relativo "Allegato F" (scheda di valutazione dei dipendenti), così come risultante dal documento allegato al presente provvedimento, quale parte integrante e sostanziale dello stesso.
3. Di disporre, per quanto meglio illustrato in premessa, che la determinazione del punteggio utile alla composizione della graduatoria di merito per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno della categoria, avrà luogo attraverso l'applicazione della seguente formula aritmetica:

A + B + C	A	B	C
PUNTEGGIO DEFINITIVO INDIVIDUALE	media valutazioni di performance individuale triennio precedente	valutazione titoli ed abilitazioni professionali	valutazione anzianità di servizio nella pubblica amministrazione

4. Di dare atto che con successivo decreto presidenziale si provvederà all'approvazione della versione definitiva del predetto "*Testo unico dei sistemi di valutazione delle posizioni e delle prestazioni del personale*", provvista quest'ultima delle ulteriori modifiche ed integrazioni connesse alle svariate procedure di adeguamento ai mutamenti strutturali ed organizzativi in corso di definizione, oltre che agli interventi normativi legislativi e contrattuali succedutisi nel tempo.
5. Di trasmettere il presente provvedimento ai Dirigenti dei servizi, al Segretario Generale, al Collegio dei Revisori, al Nucleo di Valutazione ed alle Organizzazioni Sindacali.
6. Di attestare che il presente atto, così come sopra formulato, non contiene dati e riferimenti che possano determinare censure per violazione delle norme sulla privacy di cui al d.lgs. n. 196/2003.
7. Di disporre, infine, la immediata esecuzione del presente decreto e la relativa pubblicazione all'Albo Pretorio dell'Ente.

Li, 11-07-2019

Il Presidente
F.to Ing. Riccardo ROSSI

CAPO V
PROGRESSIONE ECONOMICA
ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

ART. 76
OGGETTO E PRINCIPI DI APPLICAZIONE

1. Il presente capo disciplina la metodologia permanente di valutazione per l'attribuzione della progressione economica all'interno di ciascuna categoria, secondo quanto previsto dall'art. 16 del C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018, nonché in base a quanto sancito dall'art. 11 del contratto collettivo integrativo di lavoro sottoscritto in data 12 dicembre 2018.
2. La metodologia di valutazione del personale di cui al presente capo è finalizzata esclusivamente alla progressione economica all'interno della categoria di appartenenza del dipendente.
3. Le procedure di cui al presente capo si conformano ai seguenti principi:
 - imparzialità;
 - pubblicità;
 - trasparenza;
 - pari opportunità.

ART. 77
DISCIPLINA GENERALE PER LA PROGRESSIONE
ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

1. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili in base alle destinazioni operate in applicazione delle prescrizioni di cui all'art. 1, comma 2 (2° capoverso) del contratto collettivo integrativo di lavoro sottoscritto in data 12 dicembre 2018, in conformità agli accordi sanciti in esecuzione di quanto prescritto dall'art. 7, comma 4-lett. c) del C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018.
2. La progressione economica si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la cat. A dalla posizione A1 alla posizione A6;
 - per la cat. B dalla posizione B1 alla posizione B8 e dalla posizione B3 alla posizione B8;
 - per la cat. C dalla posizione C1 alla posizione C6;
 - per la cat. D dalla posizione D1 alla posizione D7.Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.
3. In coerenza con quanto disposto all'art. 11 del contratto collettivo integrativo di lavoro sottoscritto in data 12 dicembre 2018, le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti con contratto a tempo indeterminato, in relazione alla metodologia di valutazione descritta al successivo articolo del presente capo.
4. Il personale avente diritto alla selezione è quello in servizio effettivo nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, che non si trovi in stato di sospensione cautelare dal servizio; il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 36 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato considerando, ai fini del computo del predetto numero di mensilità, il rapporto di lavoro a tempo parziale quale rapporto di lavoro a tempo pieno. In ogni caso, non può partecipare alla selezione il personale che non risulti in possesso, alla data come sopra stabilita, di almeno 24 mesi di effettivo servizio a tempo indeterminato presso la Provincia di Brindisi, anche in posizione di comando o distacco presso altre pubbliche amministrazioni, previa acquisizione da quest'ultime della valutazione della prestazione e dei risultati raggiunti.

5. Sono esclusi dalla procedura selettiva in argomento i dipendenti che nel biennio precedente all'avvio della procedura medesima abbiano subito un procedimento disciplinare con sanzione superiore alla censura.
6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica, per cui non è possibile alcun scorrimento delle relative graduatorie.

ART. 78
METODOLOGIA DI VALUTAZIONE AI FINI DELLA
PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

1. Ai fini della progressione economica nella categoria, sono prese a riferimento le valutazioni di performance individuale di ciascun dipendente avente titolo alla partecipazione, quali ricevute nelle tre annualità antecedenti a quella da cui decorre l'effetto premiale. Qualora al dipendente dovesse mancare la valutazione relativa ad uno degli ultimi tre anni (per fatti imputabili al dipendente medesimo), il medesimo verrebbe escluso dalla procedura selettiva.
2. Per le annualità fino al 2018, la valutazione della performance individuale dei dipendenti aventi diritto di accesso alla procedura selettiva di cui al presente capo è rappresentata dalla sommatoria dei punteggi desumibili dalle sezioni "PRESTAZIONE LAVORATIVA" – "PRESENZA" delle schede di valutazione ivi redatte dai competenti dirigenti; tale sommatoria potrà dare luogo ad un valore non superiore a 50. Per le annualità successive al 2018, si terrà conto della valutazione della performance individuale, così come desumibile dalla scheda di valutazione (sezione "PERFORMANCE INDIVIDUALE") redatta secondo il modello di cui all'allegato F al presente testo unico.
3. Per il personale che nel triennio di riferimento è risultato titolare di incarico di posizione organizzativa, si terrà conto della valutazione della performance individuale, così come desumibile dalla scheda di valutazione (sezione "PERFORMANCE INDIVIDUALE") redatta secondo il modello di cui all'allegato C al presente testo unico; tale punteggio di performance individuale verrà perciò rapportato al valore pari a 50 (come indicato al precedente comma 2), al fine di poter rendere omogenee le valutazioni tra le due tipologie di personale interessate alla procedura selettiva.
4. Rileva la media delle valutazioni annuali del triennio di cui al precedente comma 1 la quale, ai fini del diritto di accesso alla procedura selettiva, deve comunque risultare pari ad almeno il 60% del predetto punteggio massimo (50) conseguibile. Ai fini della determinazione della relativa graduatoria finale di merito, l'incidenza di tale valutazione media sul punteggio definitivo individuale è pari all'80%.
5. Assume inoltre rilievo l'ulteriore punteggio correlato alla valutazione dell'esperienza professionale, desumibile da apposita scheda, compilata dal diretto interessato sottoforma di autocertificazione, sulla base dei parametri di seguito riportati:

TITOLI ED ABILITAZIONI PROFESSIONALI (purché non valutati in precedenti procedure di progressione economica all'interno della categoria):

- a) in caso di possesso di diploma scuola media superiore si attribuisce il punteggio pari a 0,5;
- b) in caso di possesso di laurea triennale si attribuisce il punteggio pari a 1,5;
- c) in caso di possesso di laurea specialistica/magistrale/vecchio ordinamento si attribuisce il punteggio pari a 3 (la laurea specialistica/magistrale assorbe quella triennale);
- d) in caso di possesso di master universitario si attribuisce il punteggio pari a 0,6;
- e) in caso di possesso di abilitazione professionale si attribuisce il punteggio pari a 1,5;
- f) in caso di possesso di dottorato di ricerca si attribuisce il punteggio pari a 2;
- g) in caso di possesso di attestazioni di corsi formativi attinenti al profilo professionale (per una durata minima di 18 ore e con esame finale), conseguiti successivamente al 2010, si attribuisce il punteggio pari a 0,2.

Il punteggio per la laurea (ipotesi b-c) esclude l'attribuzione del punteggio per il diploma (ipotesi a). Ai fini della determinazione della relativa graduatoria finale di merito, l'incidenza di tale parametro sul punteggio definitivo individuale è pari al 10%.

ANZIANITA' DI SERVIZIO NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE:

- a) al servizio prestato nella posizione economica di appartenenza si attribuisce il punteggio pari a 1 per ogni anno di servizio;
- b) al servizio prestato nella categoria giuridica di appartenenza si attribuisce il punteggio pari a 0,8 per ogni anno di servizio;
- c) al restante servizio si attribuisce il punteggio pari a 0,5 per ogni anno di servizio;
- d) nelle sopra indicate ipotesi a), b), c), per i soli mesi di servizio il punteggio è frazionato in proporzione.

La data di riferimento ai fini dell'accertamento dei predetti requisiti è quella indicata al precedente art. 77, comma 4 (1° periodo). Ai fini della determinazione della relativa graduatoria finale di merito, l'incidenza di tale parametro sul punteggio definitivo individuale è pari al restante 10%.

- 6. Nell'ipotesi di parità di punteggio definitivo, viene data la precedenza al dipendente più anziano di età.
- 7. Nei calcoli numerici di cui ai commi precedenti, in caso di valori non rappresentati da numeri interi, verranno prese in considerazione le sole prime due cifre decimali, senza pertanto operare alcun arrotondamento, bensì con relativo troncamento di tutte le restanti cifre.

ART. 79
PROCEDIMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DELLA
PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

- 1. Il Dirigente del Settore Gestione e Valorizzazione Risorse Umane provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria mediante pubblicazione degli avvisi all'albo pretorio on line in apposita sezione per la conoscenza da parte dei diretti interessati e ne da informativa alle rappresentanze sindacali.
- 2. A seguito di pubblicazione degli avvisi di selezione, i dipendenti interessati presentano al Dirigente del Settore Gestione e Valorizzazione Risorse Umane, per il tramite gerarchico del Dirigente di competenza, formale istanza di partecipazione alla selezione, compilando sotto forma di autocertificazione l'apposita modulistica pubblicata unitamente agli avvisi di selezione.
- 3. Il Settore Gestione e Valorizzazione Risorse Umane cura gli adempimenti correlati alla sussistenza dei requisiti di accesso alla selezione, comunica ai diretti interessati eventuali motivi di esclusione e sulla base dei suddetti criteri predispone apposita graduatoria di merito. La graduatoria è resa pubblica mediante affissione all'albo pretorio on line in apposita sezione per 15 giorni consecutivi.
- 4. Entro i 10 giorni successivi alla scadenza del periodo di pubblicazione della graduatoria all'albo pretorio on line ciascun dipendente, eventualmente assistito da rappresentante sindacale, può presentare ricorso avverso la graduatoria al Dirigente del Settore Gestione e Valorizzazione Risorse Umane, con indicazione del motivo del ricorso, prima di attivare altre procedure di contenzioso.
- 5. Il ricorso è preso in esame e discusso in contraddittorio dal Dirigente del Settore Gestione e Valorizzazione Risorse Umane per eventuale revisione della graduatoria, ovvero conferma della propria originaria decisione entro 10 giorni dalla presentazione del ricorso medesimo. Trova altresì applicazione la disciplina di cui all'art 70, comma 3 del presente testo unico.

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO	
-----------------------------------	--

Dipendente			
Categoria		Posizione economica	
Riunione di inizio anno		Verifica durante l'anno	

FATTORI DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE		GRADUAZIONE DELLA PRESTAZIONE				
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (RISULTATI)		<i>(MAX 50 PUNTI)</i>				
Risultati per l'impegno di gruppo						Punti
0	Parametro / Indicatore					
PERFORMANCE INDIVIDUALE (PRESTAZIONE LAVORATIVA)		<i>(MAX 50 PUNTI)</i>				
Risultati per l'impegno individuale		0	1	2	3	Punti
1.1	Quantità di lavoro realizzato					
1.2	Rispetto dei tempi di procedura					
1.3	Precisione dei risultati					
1.4	Gestione delle priorità					
Comportamenti organizzativi		Insufficiente	Sufficiente	Buono	Ottimo	Punti
2	Applicazione delle conoscenze					
3	Relazioni con i colleghi e con gli utenti					
4	Autonomia operativa					
5	Coinvolgimento nei processi					
6	Adattamento ai cambiamenti organizzativi					
7	Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità					
8	Iniziativa personale					
9	Motivazione					
Presenza in servizio		Sufficiente	Discreto	Buono	Ottimo	Punti
10	Giorni di presenza effettiva					
TOTALE VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE		<i>(MAX 100 PUNTI)</i>				
PUNTEGGIO SINTETICO INDIVIDUALE						

Aree di miglioramento e/o di eccellenza della prestazione
(Indicare gli aspetti della prestazione nei quali il dipendente può migliorare nonché le eventuali punte di eccellenza dallo stesso raggiunte)

Osservazioni del dipendente

Data valutazione _____

Firma dirigente _____

Firma (eventuale) titolare di p.o. che coadiuva _____

Firma dipendente per presa visione _____

RELATA DI PUBBLICAZIONE ED ATTESTAZIONE ESECUTIVITA'

Si attesta che il presente decreto è stato pubblicato all'Albo Pretorio oggi 12.07.2019 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

IL RESPONSABILE DELL'ALBO

F.to PRETE

**IL DIRIGENTE
SERVIZIO AFFARI GENERALI**

F.to PRETE

Ai sensi e per gli effetti del disposto di cui all'art. 50, comma 2 dello Statuto Provinciale, il presente decreto viene trasmesso in copia:

- a) Ai Consiglieri Provinciali
- b) Al Segretario Generale
- c) Al Collegio dei Revisori

**IL DIRIGENTE
SERVIZIO AFFARI GENERALI**

li 12.07.2019

F.to PRETE
