

Metodologia permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale di ASP Comuni Modenesi Area Nord

(Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n.36 del 18/07/2019)

Premessa

Il Decreto Legislativo 150 del 27/10/2009 come modificato dal D. Lgs n° 74 del 25 maggio 2017 attua una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche intervenendo in materia di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche e di valorizzazione del merito, individuando specifiche responsabilità nelle figure dirigenziali per quanto concerne l'applicazione di un sistema di misurazione e valutazione della performance del dipendente pubblico.

In particolare il Titolo II del suddetto decreto "Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Performance" disciplina il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale, mentre il Titolo III, "Merito e premi", individua strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.

Da ultimo è intervenuto l'art. 69 del CCNL comparto Funzioni Locali siglato il 21/5/18, ribadendo la necessità che i sistemi di valutazione delle Pubbliche Amministrazioni siano improntati alla valorizzazione delle eccellenze, prevedendo norme che garantiscano la differenziazione del premio individuale, in un'ottica meritocratica di incentivazione del personale.

L'art. 69 CCNL 2018 sopra citato, demanda alla contrattazione la definizione della quota massima di personale che può accedere al premio di eccellenza, così come l'art. 7 CCNL 2018, dispone che siano oggetto di contrattazione, tra le altre, le seguenti materie:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.

Il sistema di valutazione relativo agli incaricati di Posizione Organizzativa e di Alta Professionalità è disciplinato con apposita metodologia e non viene pertanto trattato all'interno del presente documento.

I principi condivisi con le Organizzazioni Sindacali nell'ambito del Contratto Integrativo aziendale siglato il 31/12/18, che ispirano la presente metodologia, sono di seguito riportati:

Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance:

la valutazione della performance, secondo i principi espressi nel Decreto Legislativo 150 del 27/10/2009 come modificato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n.150 n° 74 del 25 maggio 2017 e nel rispetto dell'art. 69 del CCNL 21/5/18, deve ispirarsi a principi di differenziazione, di riconoscimento del maggior impegno profuso ed al grado di

raggiungimento degli obiettivi posti. Tali criteri sono declinati all'interno della Metodologia di valutazione aziendale, la cui modifica, in ordine all'aggiornamento dei contenuti, sarà oggetto di confronto con le OOSS entro maggio 2019.

Il ciclo di gestione della performance deve essere puntualmente attuato attraverso ogni singola fase, nel rispetto dei tempi previsti e delle garanzie poste a tutela dei lavoratori.

Tali criteri devono tenere in considerazione:

- gli obiettivi previsti da parte del servizio presso il quale il valutato opera, comunicati allo staff ad inizio anno e condivisi con lo stesso (performance individuale ed organizzativa);

- il grado di raggiungimento degli obiettivi posti.

2. L'insieme delle due valutazioni andrà a formare la misurazione complessiva della performance e l'entità del premio individuale.

3. Il sistema di attribuzione di tali premi potrà prevedere eventuali meccanismi perequativi rispetto alla quota complessiva individuale di salario accessorio.

4. Fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente, le parti concordano che nell'assegnazione del salario accessorio venga rispettato il ciclo di gestione della performance, puntualmente attuato attraverso ogni singola fase, nel rispetto dei tempi previsti e delle garanzie poste a tutela dei lavoratori.

1 L'OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

Nello strutturare sistemi e metodi di valutazione occorre, innanzitutto, definire i diversi possibili oggetti della valutazione, cioè i risultati delle prestazioni dei dipendenti e/o dell'organizzazione nel suo complesso che il sistema intende valutare.

In particolare, l'oggetto della valutazione sarà costituito da:

1) **comportamenti organizzativi e gestionali richiesti** al fine di valutare l'operato dei dipendenti, oltreché sui risultati operativi, anche in relazione a specifiche capacità e comportamenti organizzativi e gestionali;

2) **risultati operativi raggiunti**: al fine di esprimere un giudizio sul livello di performance dell'ente e dei centri di responsabilità.

In quest'ottica la presente metodologia fa riferimento al contenuto del Decreto Legislativo 150 del 27/10/2009 come modificato dal D. Lgs. n.150 n° 74 del 25 maggio 2017 per quanto attiene ai principi generali.

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti, 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 e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

La metodologia di cui si dota l'ASP Comuni Modenesi Area Nord è pertanto finalizzata alla valutazione della performance con riferimento all'azienda nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, attraverso l'adozione di metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la

performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

2 GLI ISTITUTI RETRIBUTIVI E L'OGGETTO DELLA RICOMPENSA

L'ordinamento professionale del personale del comparto Funzioni Locali prevede meccanismi di valutazione e di riconoscimento dei risultati conseguiti e delle professionalità acquisite.

Il sistema delineato dall'ordinamento si fonda su due diversi istituti retributivi, differenziabili sulla base dell'oggetto della ricompensa:

ISTITUTI RETRIBUTIVI	OGGETTO DELLA RICOMPENSA
<ul style="list-style-type: none">• Incentivi di performance individuale e collettiva	Prestazioni
<ul style="list-style-type: none">• Progressione economica orizzontale	Accrescimento della professionalità

Il presente documento prende in esame la valutazione delle performance anche finalizzata alla verifica dell'accrescimento della professionalità.

Valutazione delle performance: la valutazione delle performance mira a misurare e compensare:

- 1 La tenuta di particolari *comportamenti lavorativi*, non considerando le modifiche permanenti di capacità, competenze, conoscenze, secondo criteri di valorizzazione del merito.

Accrescimento della professionalità: le crescenti professionalità dei dipendenti, acquisite nel corso della loro carriera lavorativa e pertanto aventi, quale riferimento temporale, il medio-lungo periodo, saranno invece valorizzate per mezzo della progressione orizzontale, secondo quanto disposto dal Decreto Legislativo 150 del 27/10/2009 come modificato dal D. Lgs. n° 74 del 25 maggio 2017.

3. L'OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

Gli indicatori di misurazione della performance, ai fini della valutazione, sono i seguenti:

- **risultati operativi:** al fine di esprimere un giudizio sul livello di performance dell'ente e dei centri di responsabilità;
- **risultati organizzativi e gestionali:** al fine di valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi posti.

La valutazione viene effettuata tenendo conto dei:

- **risultati** conseguiti dal dipendente e determinati sulla base di progetti e delle iniziative che il dipendente ha svolto nel corso dell'anno;
- **comportamenti** tenuti dal dipendente e meritevoli di essere oggetto di valutazione individuale (autonomia, responsabilità, collaborazione, accoglimento empatico, ecc.).

4 IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

4.1. Gli attori della valutazione

Gli attori coinvolti, a vario titolo, nel processo di valutazione saranno:

- Il Direttore Generale, i Responsabili di Posizione Organizzativa, i Responsabili di Servizio e di Attività Assistenziale.
- Il Consiglio di Amministrazione, quale organo competente ad adottare la metodologia permanente di valutazione.
- Le rappresentanze sindacali, soggetti con i quali vanno concertati i criteri generali sui quali si basano i sistemi di valutazione.
- Il Nucleo di Valutazione o, in conformità al D. Lgs. 150/2009, l'Organismo Indipendente di Valutazione.

4.2 Le fasi della valutazione e l'utilizzo della metodologia permanente

La valutazione delle performance rese dai dipendenti viene effettuata dal Direttore Generale con il supporto dei Responsabili di Posizione Organizzativa e dei Responsabili di Servizio.

Annualmente il Responsabile referente per il Servizio, subito dopo l'approvazione del Bilancio Preventivo e dei relativi documenti di programmazione, rende noti ai dipendenti gli obiettivi prefissati per l'anno in corso.

Annualmente, generalmente entro il mese di febbraio, viene effettuata la valutazione di tutti i dipendenti rispetto alla performance resa nell'anno precedente, al fine di garantire un necessario ed adeguato livello di uniformità tra i settori della struttura organizzativa.

Vengono valutati solo i dipendenti che nel corso dell'anno abbiano prestato almeno **sette mesi** di servizio, anche in modo non continuativo.

Sarà cura del Responsabile di riferimento, attivare almeno un momento di confronto e verifica in corso d'anno, da effettuarsi di norma nel mese di giugno ovvero ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità, nel quale affrontare le possibili cause che potrebbero produrre la valutazione negativa.

La valutazione della performance resa dai dipendenti non responsabili di Posizione Organizzativa, viene effettuata mediante la compilazione delle schede di valutazione, differenziate per categoria, allegate al presente documento.

I compensi relativi alle prestazioni individuali vengono attribuiti ai dipendenti, verificato il raggiungimento degli obiettivi dell'Azienda previsti dagli strumenti di programmazione, tenendo conto della categoria di appartenenza e della provenienza, secondo la parametrizzazione definita nella presente metodologia, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali.

Trattandosi di nuova metodologia, si concorda di effettuare una sperimentazione almeno annuale, per verificare il funzionamento dei meccanismi ivi previsti, prevedendo un incontro a maggio 2020 per apportare le eventuali modifiche correttive.

La prestazione individuale viene valutata dal Direttore Generale e dai Responsabili di Servizi, coadiuvati dalle figure di coordinamento dei servizi e dai R.A.A., tenendo conto del livello qualitativo della singola unità operativa di appartenenza.

La valutazione avviene mediante l'utilizzo delle schede di valutazione poste in allegato, assegnando un punteggio relativamente ai diversi aspetti della prestazione oggetto di verifica, verificato il raggiungimento degli obiettivi dell'Azienda previsti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennali.

Le unità operative, sulla base del punteggio complessivamente ottenuto, troveranno collocazione all'interno di una griglia di fasce che daranno accesso ad una diversa quota del premio di produttività.

Le fasce di riferimento dovranno prevedere una graduazione progressiva di accesso alla produttività, andando da una fascia di eccellenza pari al 100% del risultato sino alla fascia di non sufficiente prestazione per cui non può essere previsto alcun riconoscimento accessorio.

Le economie derivanti dal mancato conseguimento del punteggio minimo per l'attribuzione di quota parte del premio di produttività verranno riassegnate in misura proporzionale a tutti i dipendenti.

4.3 Accesso al sistema premiante da parte del personale a tempo determinato

Accesso al sistema premiante da parte del personale a tempo determinato:

Al personale assunto a tempo determinato o mediante contratto di somministrazione di lavoro (ex-interinale) vengono erogati compensi incentivanti a condizione che nel corso dell'anno abbia prestato servizio in forza della sottoscrizione di contratti individuali di lavoro a tempo determinato o per effetto di assegnazione da agenzie, per almeno sette mesi continuativi all'interno dell'Azienda. La valutazione della prestazione, in caso di

impiego prestato su diversi servizi di ASP, verrà effettuato da parte del Responsabile del Servizio presso il quale si è lavorato più a lungo.

4.4 Assenze e part-time ai fini dell'erogazione dei compensi per prestazioni individuali e di gruppo

Il premio legato alla valutazione della prestazione lavorativa resa ed al raggiungimento degli obiettivi posti, ai sensi dell'art.5 del CCNL Comparto Regioni ed Enti Locali siglato il 31/7/2009, è corrisposto in misura tale da tenere conto della partecipazione effettiva ai programmi dei servizi cui il dipendente è assegnato, non considerando come cause di non partecipazione:

- le ferie;
- il recupero di lavoro straordinario;
- i congedi obbligatori per maternità;
- assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita di cui all'art. 21, comma 7-bis del CCNL del 6.7.95;
- l'infortunio sul lavoro;
- permessi Legge 104/92;
- Permessi sindacali;
- le assenze di cui alla dichiarazione congiunta n.2 al CCNL Comparto Regioni ed EE.LL. del 31/7/09.

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale i compensi vengono erogati in proporzione alla prestazione lavorativa.

4.5 Modalità di erogazione dei compensi per le prestazioni individuali e di gruppo

I compensi per le prestazioni individuali vengono erogati a seguito dell'avvenuta valutazione delle prestazioni, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo.

Al dipendente valutato viene comunicato, per iscritto, l'esito della valutazione, tramite consegna della scheda compilata e riportante sia il punteggio attribuito, sia la relativa fascia di pertinenza.

Il punteggio ottenuto è reso noto soltanto al dipendente interessato dalla valutazione, fatto salvo il diritto di accesso agli atti nelle forme e modalità previste dalla legge.

Entro dieci giorni dal ricevimento dell'esito della valutazione il dipendente potrà presentare ricorso avverso il giudizio ottenuto, indirizzando al Direttore Generale le proprie considerazioni in forma scritta.

Il Direttore Generale, entro i successivi 10 giorni, convoca un incontro fra il dipendente, eventualmente assistito da un rappresentante sindacale, ed il Responsabile referente, eventualmente coadiuvato dal RAA o dal Coordinatore di struttura, per un confronto fra le parti.

Entro i successivi 10 giorni il Direttore Generale rende formale risposta scritta al dipendente circa l'esito del ricorso.

4.6 Modalità di utilizzo della metodologia di valutazione

La metodologia permanente di valutazione, viene impiegata, con le modalità di seguito descritte, per:

- l'attribuzione dei compensi incentivanti relativi alle prestazioni individuali e di gruppo;
- l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali.

Ciò consente di effettuare una sola valutazione del dipendente per entrambi i fini, eliminando così il rischio di valutare in modo differenziato il singolo dipendente, a seconda che si attribuiscono i compensi incentivanti o vengano effettuate le progressioni orizzontali.

La modalità di quantificazione della quota parte di fondo spettante in relazione all'inquadramento di ciascun valutato, è definita nella seguente tabella, contenente la parametrizzazione del premio incentivante:

Categoria giuridica	Parametro
A	100
B1	125
B3	145
C	160
D	180

5 MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Le progressioni orizzontali vengono attribuite ogni anno con le modalità di seguito descritte e con l'impiego delle risorse previste nel contratto integrativo.

La selezione ai fini della progressione orizzontale si basa sulla valutazione media dell'ultimo triennio precedente all'anno di attribuzione della stessa per il 60%, mentre per il 20% si basa sugli anni di permanenza nell'ultima posizione economica e per il 20% sull'anzianità di servizio in ASP.

Per l'attribuzione del punteggio legato alla permanenza nella posizione economica ed all'anzianità di servizio in ASP, si applicherà un meccanismo a fasce così definito:

permanenza nella fascia retributiva / anzianità di servizio

- da 0 a 3 anni 0 punti
- da 4 a 5 anni 5 punti
- da 5 anni ed oltre 20 punti.

Requisiti di accesso alla procedura

Partecipano alla procedura selettiva i dipendenti contestualmente in possesso dei seguenti requisiti:

essere in servizio a tempo indeterminato alla data di decorrenza del beneficio economico ed esserlo stato, nella medesima categoria di attuale appartenenza, nei tre anni antecedenti a quello da cui decorre il beneficio;

vantare una permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi;

avere ricevuto la valutazione annuale della performance individuale nei tre anni antecedenti a quello da cui decorre la progressione con un giudizio positivo. Ai fini della maturazione del triennio di permanenza nella posizione economica viene considerata la sola anzianità di servizio prestato con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (sia a tempo pieno che a tempo parziale), nella posizione economica precedente a quella oggetto di progressione (requisito oggettivo).

Il triennio deve coincidere con i tre anni solari dall'1.1. al 31.12, pertanto nel caso di assunzione (per concorso) o cessazione del dipendente, nel corso di uno dei tre anni ricompresi nel triennio di riferimento, la maturazione del requisito non potrà essere considerata utile; in ogni caso è considerato pieno l'anno in cui la prestazione sia stata resa per almeno nove mesi.

In relazione a quanto previsto dalla lettera a) del comma 1, si applicano, ai sensi dell'art. 12 del CCNL del 21 maggio 2018, le seguenti disposizioni:

costituiscono distinti percorsi economici quelli che prendono avvio dalle posizioni iniziali B1 - B3; le progressioni in categoria D, unificata dal medesimo CCNL, avvengono con la partecipazione indistinta, nell'unico percorso economico, di tutto il personale appartenente alla stessa, compreso quello di cui al comma 5 del medesimo articolo 12.

Ai fini del possesso del requisito, si computano anche:

- i periodi di servizio del personale dipendente svolti o in fase di svolgimento in regime di comando, distacco o altra disciplina presso altre pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., a tal fine, ASP Comuni Modenesi Area Nord concorda le modalità di acquisizione, da parte dell'ente di temporanea utilizzazione del personale, delle informazioni e delle valutazioni richieste secondo la presente disciplina; in caso di temporanea assegnazione del dipendente ad altro ente a tempo parziale, ASP Comuni Modenesi Area Nord acquisisce le informazioni e le valutazioni di cui al precedente periodo e attribuisce al dipendente stesso un unico punteggio formato dalla media di entrambe le valutazioni; le due valutazioni sono previamente ponderate in relazione alle percentuali di tempo-lavoro svolte nei due enti;
- i periodi di lavoro del personale acquisito mediante passaggio diretto (comando o trasferimento per passaggio di funzioni e servizi) da altri enti all'interno del Distretto Area Nord o da altre pubbliche amministrazioni, sono validi ai fini della partecipazione alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il personale di ASP Comuni Modenesi Area Nord; a tal fine, l'ente di appartenenza concorda le modalità di acquisizione, da parte degli enti di provenienza, delle informazioni e delle valutazioni richieste secondo la presente disciplina.

Ai sensi Decreto Legislativo 150 del 27/10/2009 come modificato dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n.150 n° 74 del 25 maggio 2017, art.23, Progressioni economiche, le progressioni economiche vengono riconosciute selettivamente sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

Ai fini del calcolo della valutazione dell'ultimo triennio per la compilazione della graduatoria di attribuzione delle progressioni orizzontali, a ciascuna fascia viene attribuito un punteggio. Ai fini della graduatoria non si tiene conto del punteggio attribuito ma della fascia in cui tale punteggio è collocato, come evidenziato nella sotto riportata tabella:

Prestazioni individuali			
Punteggio per ogni anno	Fasce di giudizio	Punteggio unico annuo (attribuito ai fini del calcolo della media del triennio) previgente metodologia	Punteggio unico annuo (attribuito ai fini del calcolo della media del triennio) metodologia di cui al presente documento
Valutazione eccellente	A – 100%	68-70	20 punti + punteggio di eccellenza
Valutazione distinta	B – 85%	Profilo: addetto ai servizi, categorie A1, B1, B3 punti da 52 a 67 Profilo: Terapista Occupazionale, Assistente di Base – cat. B1 Operatore Socio Sanitario, Manutentore – cat. B3 RAA, Istruttore Amm.vo Contabile – cat. C Istruttore Direttivo cat. D Punti da 56 a 67	16
Prestazione buona	C – 70%	Profilo: addetto ai servizi, categorie A1, B1, B3 punti da 36 a 51 Profilo: Terapista Occupazionale, Assistente di Base – cat. B1	12

		Operatore Socio Sanitario, Manutentore – cat. B3 RAA, Istruttore Amm.vo Contabile – cat. C Istruttore Direttivo cat. D Punti da 42 a 55	
Prestazione più che sufficiente	D – 50%	Profilo: addetto ai servizi, categorie A1,. B1, B3 punti da 30 a 35 Profilo:Terapista Occupazionale, Assistente di Base – cat. B1 Operatore Socio Sanitario, Manutentore – cat. B3 RAA, Istruttore Amm.vo Contabile – cat. C Istruttore Direttivo cat. D Punti da 35 a 41	8
Prestazione sufficiente	E – 30%	Profilo: addetto ai servizi, categorie A1,. B1, B3: punti da 24 a 29 Profilo:Terapista Occupazionale, Assistente di Base – cat. B1 Operatore Socio Sanitario, Manutentore – cat. B3 RAA, Istruttore Amm.vo Contabile – cat. C Istruttore Direttivo cat. D Punti da 28 a 34	5
Prestazione insufficiente o non valutabile	F - 0	Profilo: addetto ai servizi, categorie A1,. B1, B3 punti da 6 a 23 Profilo:Terapista Occupazionale, Assistente di Base – cat. B1 Operatore Socio Sanitario, Manutentore – cat. B3 RAA, Istruttore Amm.vo Contabile – cat. C Istruttore Direttivo cat. D Punti da 7 a 27	0- 3

6 - FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI

1. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che beneficia delle progressioni economiche orizzontali sono posti interamente a carico della componente stabile del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67, comma 2, del CCNL del 21 maggio 2018.
2. Gli oneri di cui al comma 1 comprendono anche la quota della tredicesima mensilità.
3. In sede di contrattazione integrativa sono definiti, tenuto conto delle relative consistenze, le decorrenze e le quantità di progressioni da effettuare.
4. Compatibilmente con la consistenza delle risorse decentrate disponibili, ASP Comuni Modenesi Area Nord persegue, di norma, politiche premiali a titolo di progressione economica orizzontale atte a sostenere una tendenziale continuità applicativa dell'istituto, ferma restando l'esigenza di assicurare margini di utilizzo dei fondi sempre sufficienti a garantire la remunerazione accessoria delle responsabilità, delle attività e delle condizioni di lavoro correlate al dispiego delle funzioni e dei servizi alla collettività, oltre che ad assicurare la premialità della performance annuale, organizzativa e individuale.

7 - VALUTAZIONE, GRADUATORIE E DECORRENZA

1. Le progressioni economiche sono attribuite per effetto delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui viene sottoscritto definitivamente il contratto integrativo che ne determina l'attivazione, per un massimo di 60 punti, con le integrazioni del punteggio di cui al comma 4.
2. La valutazione di cui al comma 1 corrisponde alla somma aritmetica delle valutazioni conseguite da ciascun dipendente nel triennio di riferimento. Al fine del presente comma, il punteggio ottenuto con applicazione della previgente metodologia verrà tradotto in ventesimi, per rendere omogeneo il risultato aritmetico.
3. Nel caso in cui, nell'ambito del triennio di cui al comma 1, il dipendente non abbia potuto, per qualsiasi motivo, conseguire la valutazione della performance individuale di una annualità, la somma di cui al comma 2 viene effettuata computando il quarto anno antecedente a quello nel cui ambito decorre la progressione economica.
4. Ai fini della formulazione delle graduatorie finali, al punteggio calcolato ai sensi dei commi da 1 a 3 è sommato un ulteriore punteggio, di 40 punti, a titolo di esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, ai sensi dell'articolo 16, comma 3, del CCNL del 21 maggio 2018, determinato secondo le seguenti disposizioni:
 - a. i periodi computabili a tale titolo sono rappresentati dagli anni di servizio, svolti nella stessa categoria di attuale appartenenza, antecedenti all'anno di decorrenza dell'istituto, svolti con rapporto a

- tempo indeterminato ai sensi del comma 3, lettere a) e b), dell'articolo 2;
- b. percorsi economici che prendono avvio dalle posizioni B1 e B3 sono considerati afferenti, agli effetti del presente comma, a distinte categorie di inquadramento;
 - c. sono computabili i soli anni interi. Il personale assunto nel mese di gennaio di ciascun anno, verrà considerato come in servizio per l'intero mese, a prescindere dalla data di effettiva assunzione;
5. La data di decorrenza della progressione economica orizzontale, da stabilire nell'ambito del contratto integrativo di cui al comma 1, non può essere anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo medesimo, ove deve anche essere destinata la quota del fondo di parte stabile alle stesse riservata.
 6. L'esito di ciascuna procedura selettiva ha vigenza limitata al solo anno per il quale è stilata la relativa graduatoria.

Tabella di misurazione ai fini della progressione economica:

Dipendente: _____

Data Anzianità di Progressione	Anni di anzianità di progressione	Fasce attribuzione punteggio 1 - 40 o %

Dipendenti Anzianità di servizio presso ASP MAX 20 punti	Punteggio di anzianità di Progressione MAX 20 punti	Punteggio di Valutazione MAX 60 punti

Totale punteggio attribuito: _____

Il Servizio Personale annualmente provvede ad elaborare la graduatoria dei dipendenti (in possesso del requisito oggettivo), nell'ambito di ciascuna posizione economica.

In caso di ulteriore parità di punteggio, la precedenza in graduatoria spetta, nell'ordine:

- 1) al dipendente con la maggiore anzianità di permanenza nella posizione economica precedente a quella oggetto di progressione, maturata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- 2) al dipendente con la maggiore anzianità di permanenza nella categoria;
- 3) al dipendente con la maggiore anzianità complessiva di servizio;
- 4) al dipendente con la maggiore anzianità anagrafica.

Relativamente ai punti 2), 3) e 4) , ai fini della verifica della precedenza, l'anzianità di servizio maturata, si intende sempre con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, presso il comparto Funzioni Locali.

8 - PREMIO DI ECCELLENZA

Relativamente al Premio di eccellenza, si riporta di seguito quanto sottoscritto con le Organizzazioni Sindacali nell'ambito del Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto in data 31/12/18:

Art. 69 CCNL FUNZIONI LOCALI 21/5/18 - Maggiorazione del premio individuale

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito del sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art.68 comma 2 che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base di criteri selettivi.

La maggiorazione sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 2% del personale valutato positivamente (100% del punteggio), con arrotondamento all'unità superiore.

In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

non potrà accedere alla maggiorazione il personale che abbia già avuto tale attribuzione nel precedente triennio;

superiore valutazione media del triennio;

maggior anzianità di servizio nell'ente (nel caso di ulteriore parità).