

AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA DELLA
PROVINCIA DI LATINA

Regolamento per le progressioni orizzontali del personale dipendente non dirigenziale

(approvato con deliberazione del Commissario Straordinario. n 12 del 5/7/2017)

Art. 1 – Requisiti di ammissione.

Sono ammessi alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.

I dipendenti devono aver maturato, alla data del 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione, un'anzianità di servizio di almeno 60 (sessanta) mesi nella posizione economica di provenienza.

Ai fini della maturazione del triennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno.

Nel calcolo dell'anzianità di cui al precedente comma sono compresi anche i periodi assolti presso altra pubblica amministrazione.

Sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti.

Non possono essere ammessi a selezione i dipendenti che siano incorsi, nell'ultimo biennio, in sanzioni disciplinari di qualsivoglia natura.

Art. 2 – Procedura.

Dopo aver ottenuto il nulla osta di conformità dalla Regione Lazio ai sensi e per gli effetti dell'Art. 8, comma 2, L.R. 6/2002 viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando.

Il bando di cui al comma precedente verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'Azienda.

I dipendenti interessati possono presentare, entro i termini assegnati nel bando, apposita domanda.

I candidati nella domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta, dovranno autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.

La Commissione esaminatrice provvede, entro e non oltre il 15° giorno dal termine di presentazione delle domande, alla valutazione dei candidati con l'attribuzione dei punteggi secondo i criteri individuati negli articoli successivi.

La graduatoria di merito viene redatta per categoria in base alla votazione raggiunta da ciascun dipendente nella valutazione.

In caso di ulteriore parità tra due o più candidati sarà data precedenza a quello con maggiore anzianità nella posizione economica e, a seguire, a quello con maggiore anzianità di servizio nella categoria. Da ultimo, sarà data precedenza al dipendente più anziano d'età.

Art. 3 – Criteri di selezione.

La metodica valutativa si fonda su un sistema numerico inteso ad assegnare, a ciascun elemento d'apprezzamento individuato, uno specifico valore quantitativo, nell'ambito di un punteggio complessivo conseguibile da ciascun candidato alla selezione pari a 100.

Dato il valore massimo globale di progressione pari a 100, a ciascun elemento valutativo viene riconosciuto un valore massimo parziale differenziato.

Il punteggio minimo da conseguire da parte di ciascun candidato per concorrere alla posizione economica successiva è pari a 70 (settanta).

Per i passaggi all'interno delle categorie, la selezione sarà effettuata sulla base dei seguenti indicatori comuni:

- a) Qualità culturali e professionali dei candidati;
- b) Impegno profuso;

- c) Qualità della prestazione individuale resa;
- d) Risultati conseguiti;
- e) Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e d'aggiornamento.

Art. 4 – Le progressioni per il personale inquadrato nella categoria C

La progressione economica interna alla categoria si realizza attraverso un processo selettivo con un sistema di ponderazione semplificato così rappresentato:

- a) Qualità culturali e professionali dei candidati;
- b) Qualità della prestazione individuale resa;

a) QUALITA' CULTURALI E PROFESSIONALI DEI CANDIDATI (valore massimo parziale pari a 30): punti 5 per ciascun corso di formazione;

b) QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (valore massimo parziale pari a 70):

Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni:

scarso senza impegno profuso	valore 1
scarso con impegno profuso	valore 2
minimo senza impegno profuso	valore 3
minimo con impegno profuso	valore 4
significativo senza impegno profuso	valore 5
significativo con impegno profuso	valore 6
rilevante senza impegno profuso	valore 7
rilevante con impegno profuso	valore 8
massimo senza impegno profuso	valore 9
massimo con impegno profuso	valore 10

Capacità di adattamento operativo all'ambito di intervento, alle esigenze di duttilità gestionale e ai mutamenti organizzativi:

scarsa con resistenza	valore 2
scarsa senza resistenza	valore 3
significativa senza asseondamento	valore 4
significativa con asseondamento	valore 5
rilevante senza partecipazione attiva	valore 6
rilevante con partecipazione attiva	valore 7
elevata senza governo	valore 8
elevata con governo	valore 20

Propensione ai rapporti con l'utenza e allo sviluppo collaborativi:

scarsa senza trend recuperativi	valore 2
scarsa con trend recuperativi	valore 3
significativa senza trend migliorativi	valore 4
significativa con trend migliorativi	valore 5
rilevante senza trend di miglioramento	valore 6
rilevante con trend di miglioramento	valore 7
elevata senza trend d'incremento qualitativo	valore 8
elevata con trend d'incremento qualitativo	valore 20

Capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva volta al *problem solving*:

scarsa e non attivata	valore 2
scarsa ed attivata	valore 3
apprezzabile e non impiegata	valore 4
apprezzabile ed impiegata	valore 5
rilevante e non sviluppata	valore 6
rilevante e sviluppata	valore 7

elevata e non applicata	valore 8
elevata ed idoneamente applicata	valore 20

Art. 5 – Le progressioni per il personale inquadrato nella categoria B

La progressione economica interna alla categoria si realizza attraverso un processo selettivo con un sistema di ponderazione semplificato che, sviluppandosi sul fondamento valutativo degli elementi operanti per le categorie Q e A, risulta così rappresentato:

- a) Qualità culturali e professionali dei candidati;
- b) Qualità della prestazione individuale resa;
- c) Risultati raggiunti.

a) QUALITA' CULTURALI E PROFESSIONALI DEI CANDIDATI (valore massimo parziale pari a 30): punti 5 per ciascun corso di formazione, punti 15 per ciascun master universitario;

b) QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE (valore massimo parziale pari a 40):

Grado di puntualità e di precisione nell'assolvimento delle prestazioni:

scarso senza impegno profuso	valore 1
scarso con impegno profuso	valore 2
minimo senza impegno profuso	valore 3
minimo con impegno profuso	valore 4
significativo senza impegno profuso	valore 5
significativo con impegno profuso	valore 6
rilevante senza impegno profuso	valore 7
rilevante con impegno profuso	valore 8
massimo senza impegno profuso	valore 9
massimo con impegno profuso	valore 10

Capacità di adattamento operativo all'ambito di intervento, alle esigenze di duttilità gestionale e ai mutamenti organizzativi:

scarsa con resistenza	valore 2
scarsa senza resistenza	valore 3
significativa senza asseondamento	valore 4
significativa con asseondamento	valore 5
rilevante senza partecipazione attiva	valore 6
rilevante con partecipazione attiva	valore 7
elevata senza governo	valore 8
elevata con governo	valore 10

Propensione ai rapporti con l'utenza e allo sviluppo collaborativi:

scarsa senza trend recuperativi	valore 2
scarsa con trend recuperativi	valore 3
significativa senza trend migliorativi	valore 4
significativa con trend migliorativi	valore 5
rilevante senza trend di miglioramento	valore 6
rilevante con trend di miglioramento	valore 7
elevata senza trend d'incremento qualitativo	valore 8
elevata con trend d'incremento qualitativo	valore 10

Capacità d'iniziativa organizzativa e propositiva volta al *problem solving*:

scarsa e non attivata	valore 2
-----------------------	----------

scarsa ed attivata	valore 3
apprezzabile e non impiegata	valore 4
apprezzabile ed impiegata	valore 5
rilevante e non sviluppata	valore 6
rilevante e sviluppata	valore 7
elevata e non applicata	valore 8
elevata ed idoneamente applicata	valore 10

c) RISULTATI CONSEGUITI (valore massimo parziale pari a 30):

Grado di polivalenza funzionale nell'assolvimento delle attribuzioni di competenza:

minimo ed episodico	valore 2
minimo ed assiduo	valore 3
apprezzabile ed episodico	valore 4
apprezzabile ed assiduo	valore 5
rilevante ed episodico	valore 6
rilevante ed assiduo	valore 7
elevato ed episodico	valore 8
elevato ed assiduo	valore 10

Abilità di sviluppare un clima ambientale favorevole alla produzione:

scarsa e non curata	valore 2
scarsa e curata	valore 3
significativa e non impiegata	valore 4
significativa ed impiegata	valore 5
rilevante e non sviluppata	valore 6
rilevante e sviluppata	valore 7
elevata e non utilizzata	valore 8
elevata ed adeguatamente utilizzata	valore 10

Capacità di sviluppare *leadership* di gruppo finalizzata al migliore assolvimento delle funzioni affidate:

scarsa e non impiegata	valore 2
scarsa ed impiegata	valore 3
apprezzabile e non sviluppata	valore 4
apprezzabile e sviluppata	valore 5
rilevante e non curata	valore 6
rilevante e curata	valore 7
elevata e non sfruttata	valore 8
elevata e sfruttata	valore 10

Art. 6 – Le progressioni per il personale inquadrato nelle categorie A

La progressione economica interna alla categoria si realizza attraverso un processo selettivo con un sistema di ponderazione risulta così articolato:

- Qualità culturali e professionali dei candidati;
- Risultati conseguiti
- Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi di aggiornamento;
- Impegno profuso;
- Qualità della prestazione individuale resa.

a) QUALITÀ CULTURALI E PROFESSIONALI DEI CANDIDATI (valore massimo parziale pari a 30): punti 5 per ciascun corso di formazione, punti 15 per ciascun master universitario;

b) RISULTATI CONSEGUITI (valore massimo parziale pari a 20):

Assiduità del livello prestazionale	valore massimo 5
Grado di diligenza impiegato nel disbrigo funzionale	valore massimo 5
Coerenza dell'apporto in funzione degli obiettivi	valore massimo 5
Polivalenza funzionale	valore massimo 5

c) PRESTAZIONI RESE CON MAGGIORE GRADO DI ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

(valore massimo parziale pari a 30):

Capacità di autonomia funzionale nell'ambito di istruzioni o direttive di massima ricevute:

minima nell'ambito di istruzioni	valore 2
minima nell'ambito di direttive	valore 5
significativa nell'ambito di istruzioni	valore 8
significativa nell'ambito di direttive	valore 10
rilevante nell'ambito di istruzioni	valore 13
rilevante nell'ambito di direttive	valore 15

Abilità applicativa e di sfruttamento razionale e ottimizzato delle cognizioni apprese in ambito operativo e/o a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di assegnazione:

scarsa senza impegno profuso	valore 1
scarsa con impegno profuso	valore 3
minima senza impegno profuso	valore 5
minima con impegno profuso	valore 6
significativa senza impegno profuso	valore 8
significativa con impegno profuso	valore 9
rilevante senza impegno profuso	valore 10
rilevante con impegno profuso	valore 12
massima senza impegno profuso	valore 13
massima con impegno profuso	valore 15

d) IMPEGNO PROFUSO (valore massimo parziale pari a 15):

Grado d'impegno espresso nell'assolvimento funzionale, rappresentato con il seguente giudizio di valore:

scarso	valore 1
limitato	valore 2
significativo	valore 4
rilevante	valore 6
elevato	valore 8
limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore 9
significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore 10
rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore 12
elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore 14
elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore 15

e) QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (valore massimo parziale pari a 20):

Livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione:

scarso	valore 1
limitato	valore 2
significativo	valore 3
rilevante	valore 4
elevato	valore 5
limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore 7
limitato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore 9
significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore 11
significativo con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore 13

rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore 15
rilevante con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore 17
elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore 19
elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore 20

Art. 7 – Le progressioni per il personale inquadrato nella categoria Q

- a) Impegno profuso;
- b) Qualità della prestazione individuale resa;
- c) Risultati conseguiti;
- d) Qualità culturali e professionali dei candidati

a) IMPEGNO PROFUSO (valore massimo parziale pari a 10):

Grado d'impegno espresso nell'assolvimento funzionale, rappresentato con il seguente giudizio di valore:

scarso	valore 1
limitato	valore 2
significativo	valore 3
rilevante	valore 4
elevato	valore 5
limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore 6
significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore 7
rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore 8
elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore 9
elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore 10

b) QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE RESA (valore massimo parziale pari a 20):

Livello qualitativo delle prestazioni rese nell'assolvimento funzionale, proiettato sulla base della seguente valutazione:

scarso	valore 1
limitato	valore 2
significativo	valore 3
rilevante	valore 4
elevato	valore 5
limitato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore 7
limitato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore 9
significativo con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore 11
significativo con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore 13
rilevante con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore 15
rilevante con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore 17
elevato con apprezzabile qualità di rapporti con l'utenza	valore 19
elevato con ottima qualità di rapporti con l'utenza	valore 20

c) RISULTATI CONSEGUITI (valore massimo parziale pari a 40):

Grado di coinvolgimento nei processi amministrativi e/o "produttivi" espresso con il seguente apprezzamento di valore:

minimo ed episodico	valore 2
minimo ed assiduo	valore 3
apprezzabile ed episodico	valore 4
apprezzabile ed assiduo	valore 5
rilevante ed episodico	valore 6
rilevante ed assiduo	valore 7
elevato ed episodico	valore 8
elevato ed assiduo	valore 10

Capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi rappresentata con il seguente giudizio numerico di sintesi:

scarsa con resistenza	valore 2
scarsa senza resistenza	valore 3
significativa senza asseccamento	valore 4
significativa con asseccamento	valore 5
rilevante senza partecipazione	valore 6
rilevante con partecipazione	valore 7
elevata senza governo	valore 8
elevata con governo	valore 10

Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità articolata sulla base della seguente rappresentazione valutativa:

scarsa adesione soggettiva	valore 2
scarsa adesione oggettiva	valore 3
significativa adesione passiva	valore 4
significativa adesione attiva	valore 5
rilevante adesione non attivamente partecipata	valore 6
rilevante adesione attivamente partecipata	valore 7
elevata adesione senza contributi attivi	valore 8
elevata adesione con contributi attivi	valore 10

d) QUALITA' CULTURALI E PROFESSIONALI DEI CANDIDATI (valore massimo parziale pari a 30): punti 5 per ciascun corso di formazione, punti 15 per ciascun master universitario