



CONSORZIO  
VILLA REALE  
E PARCO DI MONZA

CDG

numero

35

data

30/09/2015

**OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI  
ECONOMICHE**

**ORIGINALE**

## **Verbale di Deliberazione del Consiglio di Gestione**

L'anno duemilaquindici, addì trenta del mese di Settembre alle ore 13:30 nella Sede Consortile, tramite invito scritto con prot. n° 4222 in data 23/09/2015 si è riunito il Consiglio di Gestione.

Eseguito l'appello risultano:

<b>Nome</b>		<b>Presente</b>	<b>Assente</b>
SCANAGATTI ROBERTO	PRESIDENTE	X	
SPAGNOLI IVO	COMPONENTE	X	
PALELLA PIETRO	COMPONENTE	X	
TOTARO GIUSEPPE	COMPONENTE	X	
LONGO MASSIMILIANO LUCIO	COMPONENTE	X	
PONTI PIETRO LUIGI	COMPONENTE	X	

Presenti n. 6 Assenti n. 0

Partecipa alla seduta il Segretario LAMPERTI LORENZO, il quale provvede alla redazione del verbale

Essendo legale l'adunanza il Presidente dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato



OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE.

IL CONSIGLIO DI GESTIONE

RILEVATO CHE con il CCNL 31.3.1999 si è proceduto alla revisione del sistema di classificazione del personale degli Enti Locali, dalle vecchie otto qualifiche funzionali introdotte dal DPR 25.6.1983, n. 347, si è passati a quattro categorie giuridiche (A, B, C e D);

All'interno di tali categorie giuridiche sono state create diverse posizioni economiche;

CONSIDERATO CHE al fine di valorizzare le capacità professionali dei lavoratori e promuovere lo sviluppo, in linea con i principi di efficienza degli enti locali, il CCNL 31.3.1999 all'art. 5 disciplina le progressioni economiche all'interno della categoria (in gergo progressioni orizzontali);

CONSIDERATO INOLTRE CHE ai sensi dell'articolo 6 comma 1 del CCNL 31.3.1999 viene stabilito che "In ogni ente sono adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica di cui al presente contratto";

CONSIDERATO ALTRESI' CHE le progressioni orizzontali sono uno strumento di valorizzazione delle risorse umane, e devono essere realizzate nel rispetto di principi di selettività e di trasparenza da contemperarsi con le esigenze di riservatezza dei giudizi, l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali deve ricondursi a principi di arricchimento professionale;

ATTESO CHE le progressioni economiche di cui al comma 1 si realizzano nel limite delle risorse disponibili nel fondo previsto dall'art. 14, comma 3 e nel rispetto dei criteri indicati nell'articolo 4 comma 1 del CCNL 31.3.1999 e pertanto non comportano un maggiore onere economico per l'ente;

ATTESO INOLTRE CHE ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs.n. 150/2009 le progressioni economiche orizzontali devono essere attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, e che a tale principio, gli enti locali dovevano adeguare i propri ordinamenti, ai sensi dell'art. 31, comma 1, del medesimo D.Lgs.n. 150/2009.

VISTO l' art. 48, comma 3, del T.U. 18 agosto 2000, n. 267,

VISTO l' art. 7 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267,

VISTO il comma 7 dell' art. 35 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165,

VISTA la legge 7 agosto 1990, n. 241, recante: «Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi» e successive modificazioni;

VISTI i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro;

DELIBERA

1. Di approvare il Regolamento per le progressioni economiche di cui all'allegato A;
2. Di procedere alla trasmissione del Regolamento per le progressioni economiche a:  
Organismo Indipendente di Valutazione  
Collegio dei Revisori dei Conti  
Organizzazioni Sindacali



# **REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

## **PREMESSA**

Ai fini dell'eventuale individuazione degli aventi diritto all'istituto delle progressioni orizzontali, a garanzia un sistema meritocratico permanente di avanzamento di carriera, nel principio della ciclicità annuale delle selezioni, è definito il presente regolamento.

Sono ammessi alle selezioni i dipendenti di ruolo del Consorzio Villa Reale e Parco di Monza appartenenti alle categorie A, B, C e D.

## **REQUISITI PER L'ACCESSO ALLE SELEZIONI**

I dipendenti, per accedere alle procedure di selezione finalizzate alla progressione economica nella categoria, devono, a pena di esclusione, presentare domanda nei termini previsti dall'avviso di selezione.

I requisiti necessari per l'ammissione, sono i seguenti:

- essere in possesso di almeno due anni di anzianità nella posizione economica rivestita all'interno della categoria economica, maturati al giorno precedente la data di decorrenza della progressione economica. E' da considerare anche la carriera prestata in altri Enti diversi dall' Ente.
- non aver ricevuto, nel biennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari
- non aver superato i 180 giorni di assenza dal servizio nei 24 mesi antecedenti la data di decorrenza della progressione economica. Ai fini del conteggio non sono considerate assenze dal servizio:
  - ferie
  - congedo per maternità e paternità, congedi parentali e malattia del figlio come disciplinato dalla legge 151/2001
  - permessi di cui alla legge 104/92
  - infortunio sul lavoro e relativo periodo di riabilitazione al servizio
  - assenze per malattia conseguente a gravi patologie
  - permessi e distacchi sindacali
- aver conseguito il punteggio utile corrispondente ad una valutazione almeno sufficiente nella valutazione della produttività individuale nell'anno precedente la valutazione della progressione orizzontale
- aver conseguito, per i dipendenti incaricati di posizione organizzativa, una valutazione riferita all'anno preso in considerazione non inferiore a 80% nel biennio precedente la valutazione per la progressione orizzontale.

Al fine di consentire, nell'ambito delle risorse disponibili, una condizione paritaria di accesso all'istituto contrattuale, si stabilisce che il dipendente potrà concorrere per un solo avanzamento di carriera nell'ambito di un triennio. La graduatoria di merito dei dipendenti appartenenti a ciascuna categoria economica e livello economico deve essere determinata in base alla votazione raggiunta da ogni dipendente nella valutazione sulla base della scheda allegata.

A parità di punteggio la graduatoria è formata utilizzando in via graduata i seguenti criteri:

- anzianità di servizio nella categoria di appartenenza
- anzianità di servizio nella categoria economica
- anzianità di servizio nella categoria immediatamente inferiore
- anzianità di servizio desunta dalla busta paga
- maggiore età anagrafica

## **CRITERI DI INDIVIDUAZIONE DEI POSTI A CONCORSO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

In base alle risorse disponibili i posti a concorso per la progressione economica per ciascuna categoria e livello saranno individuati in sede di contrattazione decentrata.

## **VALUTAZIONE PERSONALE IN DISTACCO E IN COMANDO O PROVENIENTI DA ALTRI ENTI**

I dipendenti in distacco sindacale nel periodo di valutazione potranno partecipare alla procedura valutativa.

I dipendenti che prestano la loro attività lavorativa presso altre Amministrazioni a seguito di distacco o comando saranno valutati, per il periodo di riferimento, dal responsabile, PO, Dirigente o Direttore dell'ufficio a cui gli stessi erano assegnati prima del distacco o comando,  
Analogo procedimento di valutazione è adottato per i dipendenti provenienti da altri Enti.

### CRITERI DI VALUTAZIONE

Ai fini della progressione saranno valutati i seguenti fattori, relativi complessivamente al contributo del dipendente nell'attività per tutto il periodo nel quale ha svolto la propria attività nel livello economico di appartenenza (periodo minimo almeno due anni):

- 1) Esperienza
- 2) impegno profuso
- 3) risultati conseguiti
- 4) arricchimento professionale
- 5) qualità della prestazione

La scala di valutazione per ogni fattore è determinata come segue:

Punti	Valutazione
1	Contributo non adeguato
2	Contributo in linea con le attese
3	Contributo poco sopra le attese
4	Contributo superiore alle attese
5	Contributo molto superiore alle attese

**La valutazione sarà effettuata da Direttore dell'ente, sentito il responsabile gerarchico diretto del dipendente.**

# SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE PER PROGRESSIONE

DIPENDENTE \_\_\_\_\_

CATEGORIA \_\_\_\_\_

SETTORE \_\_\_\_\_

AREA \_\_\_\_\_

ALLEGATO A DELIBERA  
 CDG  
 N. 35 DEL 30/09/15  
 IL DIRETTORE GENERALE

## FATTORI DI VALUTAZIONE

1	ESPERIENZA	1-2-3-4-5	
2	IMPEGNO PROFUSO	1-2-3-4-5	
3	RISULTATI CONSEGUITI	1-2-3-4-5	
4	ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE	1-2-3-4-5	
5	QUALITA' DELLA PRESTAZIONE	1-2-3-4-5	

TOTALE PUNTI COMPLESSIVI

OSSERVAZIONI del Valutatore:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

Il Valutatore

\_\_\_\_\_

OSSERVAZIONI del Valutato:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_

Il Valutato

\_\_\_\_\_

CONSORZIO VILLA REALE E PARCO DI MONZA  
PROVINCIA DI MONZA E BRIANZA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. 40 DEL 29/09/2015:

**OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE.**

---

**PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA**

Ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Monza, 30/09/2015

**IL DIRETTORE GENERALE  
LAMPERTI LORENZO**



Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

Il presidente  
SCANAGATTI ROBERTO



Il segretario  
LAMPERTI LORENZO

---

### ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Il Segretario del Consiglio di Gestione, visti gli atti d'ufficio,

### ATTESTA

Che la presente deliberazione è stata pubblicata sul sito web istituzionale di questo Ente accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della Legge 18.06.2009 n. 69), per quindici giorni consecutivi dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ (art. 124, c. 1, del TUEL n. 267/2000).

Il segretario  
LAMPERTI LORENZO

---

### CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione è divenuta esecutiva:  
il giorno \_\_\_\_\_ (decorsi 10 gg dalla data di pubblicazione - art. 134, c. 3 del TUEL 267/00)

Monza li \_\_\_\_\_

Il segretario  
LAMPERTI LORENZO