

AUTOMOBILE CLUB ROMA

DETERMINAZIONE DEL DIRETTORE N. 60 DEL 10 / 06 / 2022

OGGETTO: Procedura di accertamento delle competenze, conoscenze e capacità dei dipendenti ai fini dello sviluppo economico dal livello C posizione economica C4 alla posizione economica C5 – Approvazione bando.

Visto il d.lgs. n. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni.

Visto l'art. 2, comma 1 del Regolamento di Amministrazione e contabilità dell'Automobile Club Roma che individua nel Direttore il responsabile dell'Ente per le competenze relative all'attività gestionale dell'Ente;

Visto l'art. 2 del Regolamento di Organizzazione dell'Automobile Club Roma che individua nel Direttore, ai sensi dell'art. 14 del Regolamento di Organizzazione dell'ACI, il Responsabile della gestione e dei risultati derivanti dall'impiego delle risorse umane, finanziarie e strumentali.

Considerata la Delibera del Consiglio Direttivo dell'Automobile Club Roma adottata nella adunanza del 09 giugno 2022, con cui l'organo, ai sensi dell'art. 53 dello Statuto, considerata la crescita dei livelli di responsabilizzazione, competenze, conoscenze e capacità dei dipendenti attualmente classificati nell'area C – livello economico 4, ha disposto lo svolgimento di una procedura di accertamento funzionale all'eventuale riconoscimento, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, della progressione economica in posizione C5 dei medesimi funzionari, dando atto della esiguità della dotazione organica e della essenzialità dell'apporto dei funzionari, entrambi incaricati in settori nevralgici (amministrazione e contratti) per il perseguimento delle attività istituzionali dell'Ente.

Considerato il quadro di riferimento negoziale in attuazione dei criteri previsti dal combinato disposto dell'art. 12 e dell'art. 18 comma 6 del CCNL Enti Pubblici non Economici 2006-2009 e dell'art. 7 comma 6 lettera c) del CCNL 2016-2018 Funzioni Centrali e tenuto conto di quanto disposto dall'art. 18 comma 4 del nuovo CCNL Funzioni Centrali 2019-2021 secondo il quale *"Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina. Analogamente si procede nel caso in cui alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sia stata firmata solo l'ipotesi di contratto integrativo."*, si stabilisce, ai sensi del predetto art. 12:

- la necessità di prevedere i criteri per lo sviluppo economico secondo procedure integrabili nella contrattazione integrativa di sede unica (comma 1);
- la decorrenza fissa delle progressioni dal 1° gennaio di ciascun anno e l'obbligo di prevedere il passaggio al livello economico immediatamente successivo (comma 2);
- la necessità di prevedere, ai fini del riconoscimento di progressioni economiche, criteri oggettivi di selezione che tengano conto di: a) livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite; b) titoli culturali e professionali posseduti; c) specifici percorsi formativi e di apprendimento professionale con valutazione finale dell'arricchimento professionale, conseguito solo ove gli enti garantiscano la formazione a tutto il personale interessato alla selezione (comma 3);

- l'obbligo di valutare i criteri stabiliti nel comma 3 e quelli integrativi previsti nella contrattazione di Ente con criteri equitativi, sulla base di valori percentuali da definirsi a livello di contrattazione integrativa e tra loro combinati e ponderati in modo da evitare l'identificazione della esperienza professionale con il solo tempo di permanenza nei livelli economici, nonché la prevalenza dell'uno sull'altro e in modo da garantire una effettiva selettività dei criteri di scelta del personale cui riconoscere lo sviluppo economico (comma 4);
- il divieto di attribuire progressioni economiche a dipendenti che abbiano avuto, negli ultimi due anni, provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dall'art. 16, comma 4, (Codice disciplinare) del CCNL del 9 ottobre 2003, ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, per la durata della sospensione, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado (comma 5).

Considerato l'art. 7 del Contratto Collettivo Integrativo dell'anno 2022 dell'Automobile Club Roma di seguito riportato, (prot. n. 251/E del 28/04/2022), sottoscritto in data 28 aprile 2022 dalle Rappresentanze Sindacali e dal Direttore dell'Ente e approvato dal Consiglio Direttivo nella adunanza del 9 giugno 2022, che stabilisce i criteri per l'attribuzione degli sviluppi economici all'interno delle aree, come di seguito riportato:

“Gli sviluppi economici all'interno di ciascuna area sono finalizzati al riconoscimento del maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.

L'attribuzione del livello economico superiore può essere effettuata nei confronti del personale in servizio, a condizione che sia mantenuta una anzianità nel livello di appartenenza per il periodo minimo di seguito riportato:

-
- 2 anni nel livello economico B1 per lo sviluppo economico in B2;
- 2 anni nel livello economico B2 per lo sviluppo economico in B3;
- 2 anni nel livello economico C1 per lo sviluppo economico in C2;
- 2 anni nel livello economico C2 per lo sviluppo economico in C3
- 2 anni nel livello economico C3 per lo sviluppo economico in C4
- 2 anni nel livello economico C4 per lo sviluppo economico in C5

e viene effettuata attraverso una valutazione di fattori che attengono a:

<i>A</i>	<i>Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento</i>
<i>B</i>	<i>Titoli culturali e/o professionali posseduti</i>
<i>C</i>	<i>Percorsi formativi e di apprendimento professionale con esame finale inerenti al percorso professionale d'ufficio</i>
<i>D</i>	<i>Valutazione dei comportamenti organizzativi espressi negli ultimi due anni</i>

L'attribuzione del livello economico superiore viene effettuata con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria definita sulla base della somma dei punteggi ottenuti mediante la valutazione dei fattori presi in considerazione (come da tabella di seguito indicata):

Fattori	Punteggio massimo	Dettaglio Punteggio
<i>Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento e specifiche conoscenze acquisite</i>	3,00	<i>Colloquio finalizzato alla valutazione del maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisita dal dipendente nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza</i>
<i>Titoli culturali e professionali</i>	3,00	<i>Diploma universitario, Laurea breve v.o Laurea n.o (1,5 punti); Diploma laurea v.o. - Laurea special. n.o. (2 punti) Attestato di idoneità Legge n. 264/91 (1 punto); ; Spec. Post Lauream (1 punto)</i>
<i>Percorsi formativi e di apprendimento professionale con esame finale inerenti al percorso professionale d'ufficio</i>	2,00	<i>1 punto per ogni corso formativo con esame finale frequentato negli ultimi 2 anni solari, certificato dal relativo attestato di partecipazione</i>
<i>Valutazione dei comportamenti organizzativi espressi negli ultimi due anni</i>	2,00	<i>Fino a 95% punti 0 Da 95,01 a 99,00 punti 1 Da 99,01 a 100 punti 2</i>

Alle selezioni per i passaggi all'interno delle aree può partecipare soltanto il personale in servizio a tempo indeterminato non in prova, inquadrato nel livello economico precedente a quello cui si riferisce la procedura di attribuzione degli sviluppi economici.

L'attribuzione del livello superiore è disposta nei confronti del personale in servizio e decorre dall'inizio dell'anno, in accordo con il CCNL.

In caso di parità di punteggio si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri:

- *maggior età;*
- *maggior anzianità complessiva di servizio;*
- *maggior anzianità nell'area di inquadramento*

considerato che i dipendenti dell'Automobile Club Roma appartenenti all'area C sono in servizio a tempo indeterminato con decorrenza 1° ottobre 2012;

tenuto conto che, ai fini dell'accertamento dell'eventuale maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza, in armonia con le disposizioni normative vigenti finalizzate a dare rilevanza al livello di raggiungimento degli obiettivi di performance come risultanti dal sistema di valutazione e misurazione, si rende opportuno esaminare la valutazione sul conseguimento degli *obiettivi di performance individuale* conseguita dai dipendenti interessati dalla procedura negli ultimi 2 anni, stabilendo una soglia del 90% minimo per poter accedere alla presente selezione;

DETERMINA

di avviare la procedura di accertamento del livello di competenze, conoscenze e capacità professionale acquisita dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area/livello

di appartenenza (C4) funzionale all'eventuale riconoscimento del livello immediatamente successivo (C5) ferma restando la valenza esclusivamente giuridica della progressione;

di stabilire che sia data preliminare informativa sull'avvio della procedura di valutazione alle OO.SS. rappresentative del Personale e all'RSU;

di approvare i criteri di valutazione allegati alla presente determina e lo schema esemplificativo della domanda;

di stabilire che il termine di presentazione delle domande sia fissato al **25 giugno 2022**;

di dare notizia al personale interessato dalla procedura di valutazione;

di stabilire che le eventuali progressioni economiche abbiano decorrenza dal 1° gennaio 2022;

di stabilire che, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, la presente determina sarà resa pubblica sul sito istituzionale dell'Ente, sezione "Amministrazione trasparente" ai sensi dell'art. 23 ("provvedimenti dei dirigenti amministrativi").

f.to IL DIRETTORE
Riccardo Alemanno

CRITERI DI VALUTAZIONE

A. Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento (max 3 punti).

- a) Sarà attribuito un punteggio pari a 0,10 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi di permanenza in servizio in Area C nei ruoli dell'Ente per un massimo di 1;
- b) Sarà attribuito un punteggio massimo di 2 punti in esito al colloquio svolto con la Commissione e finalizzato alla valutazione del maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisita dal dipendente nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza, secondo i criteri e i punteggi massimi riportati nella scheda fac-simile seguente:

CANDIDATO.....		
COMPETENZE DA VALUTARE E SCALA DI GIUDIZIO	PUNTI MAX	PUNTI ASSEGNATI
A) Conoscenza dei processi lavorativi 1. Possiede conoscenza di base ricorrendo talvolta all'approccio di colleghi per la gestione dei processi lavorativi e l'applicazione della normativa. 2. Dimostra autonomia nella gestione dei processi lavorativi e nell'interpretazione della normativa. 3. Dimostra elevata padronanza nella gestione dei processi e nell'interpretazione della normativa e costituisce un punto di riferimento per i colleghi.	0,30	
B) Conoscenza del sistema ACI e AC Roma 1. Possiede conoscenze sul contesto di riferimento interno ed esterno all'Ente, ma ricorre all'apporto dei colleghi per individuare gli interlocutori per soddisfare le esigenze dei clienti. 2. È capace di operare/indirizzare il cliente ad individuare il corretto interlocutore per la soluzione delle richieste rappresentate. 3. Costituisce un punto di riferimento per i colleghi.	0,30	
C) Tensione al risultato 1. Adegua, su sollecitazione, la propria attività alle priorità, al contesto lavorativo ed al conseguimento degli obiettivi. 2. Svolge le attività adeguandole alle priorità, al contesto lavorativo ed al conseguimento degli obiettivi. 3. Stabilisce sistematicamente le priorità lavorative rispetto ai risultati attesi attivando le risorse proprie e scegliendo le soluzioni organizzative più appropriate.	0,40	
D) Problem solving 1. Gestisce le criticità ricorrenti nel processo di competenza. 2. Affronta e risolve con tempestività situazioni critiche relative a processi interconnessi. 3. Individua e propone innovazioni per la soluzione delle criticità dei processi di competenza dell'Ufficio.	0,40	
E) Orientamento al cliente 1. È sensibile all'ascolto del cliente interno ed esterno. 2. Individua bisogni ed attese del cliente interno ed esterno. 3. Soddisfa bisogni e aspettative anche latenti del cliente interno ed esterno.	0,20	
F) Comunicazione 1. Si relazione con i clienti interni ed esterni in modo formalmente corretto. 2. Comunica in modo chiaro, semplice e completo. 3. Modifica atteggiamenti e linguaggio adeguandoli alle caratteristiche dell'interlocutore.	0,20	
G) Lavoro di gruppo 1. Interagisce in modo collaborativo e funzionale nell'ambito del gruppo. 2. Coinvolge i componenti del gruppo in vista di un obiettivo comune. 3. Assume un ruolo di guida all'interno del gruppo.	0,20	
TOTALE	2,00	

B. Titoli culturali e professionali (max 3 punti).

Verrà riconosciuto un punteggio massimo di 3,0 sulla base dei seguenti titoli:

- a) diploma di scuola superiore: 0,5 punto
- b) laurea breve vecchio ordinamento; diploma universitario, laurea nuovo ordinamento: 1,5 punti;
- c) diploma di laurea vecchio ordinamento; laurea specialistica nuovo ordinamento: 2 punti;
- d) attestato di idoneità legge 264/91: 1 punto
- e) specializzazione post lauream: 1 punti

C. Percorsi formativi e di apprendimento professionale con rilascio attestato finale di partecipazione (max 2 punti) svolti negli ultimi due anni solari e autorizzati dal Direttore dell'Ente.

Sarà attribuito un punteggio massimo di 2 punti, attribuiti secondo la seguente metodologia:

- a) corsi formativi svolti nell'ambito dell'attività lavorativa e autorizzati dal Direttore dell'Ente, con rilascio attestato finale di partecipazione finale: 0,7 punto per ciascun corso;

D. Valutazione dei comportamenti organizzativi espressi negli ultimi 2 anni (max 2 punti).

Sarà attribuito un punteggio massimo di 2 punti, attribuiti in base alla media del valore % raggiunto da dipendente nella valutazione dei comportamenti organizzativi espressi negli ultimi due anni secondo la seguente metodologia:

- a) fino a 95% 0 punti; da 95,01 a 99,00 1 punto; 99,01 a 100 2 punti.

Il punteggio massimo attribuibile a ciascun candidato è pari a **10 punti**. Accederà alla posizione economica successiva la risorsa che, al termine della procedura di valutazione, avrà raggiunto un punteggio minimo complessivo di **7 punti**.

Le eventuali progressioni economiche avranno decorrenza dal 1° gennaio 2022.

SCHEMA ESEMPLIFICATIVO DELLA DOMANDA

Il/ La sottoscritto/ a _____

nato a _____ (prov. _____), il _____ in servizio presso _____ chiede di essere ammesso alla procedura per l'accertamento delle competenze per l'accesso al livello economico 5 dell'area C, indetta con deliberazione del Consiglio Direttivo del 9 giugno 2022 e con determinazione del Direttore n. 60 del 10 giugno 2022.

Dichiara sotto la propria responsabilità di essere dipendente in servizio nell'Ente a tempo indeterminato non in prova dal _____ e di essere inquadrato nel livello economico C4 dal _____.

Dichiara, altresì, quanto segue:

- non avere avuto, negli ultimi due anni provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero verbale, scritto e alla multa di importo pari a 4 ore di retribuzione;
- non essere stato interessato da misure cautelari di sospensione dal servizio;
- essere stato interessato da misure cautelari di sospensione dal servizio ma il procedimento penale si è concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Chiede la valutazione dei titoli culturali e professionali indicati (a):

- licenza elementare
- licenza media
- diploma
- diploma universitario o laurea breve (vecchio ordinamento) / laurea triennale/ laurea (nuovo ordinamento)
- diploma di laurea (vecchio ordinamento) / laurea magistrale/ laurea specialistica (nuovo ordinamento)
- diploma specializzazione post lauream / dottorato di ricerca/ seconda laurea
- attestato legge n. 264/1991
- corsi di formazione inerenti alle attività di ufficio con esame finale (allegare attestati)

Livello di esperienza indicato nell'area C, al riguardo dichiara di (barrare):

- essere attualmente inquadrato nell'area C – livello C4;
- di appartenere al livello economico C4 dal _____
- dichiara di essere in servizio a decorrere dal _____

_____, il ___/___/_____

Firma

(a) Barrare il titolo di studio posseduto di più elevata valenza.