

REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Approvato in CDA il

29/11/2022

Del. n. 55 prot. 1493

CRITERI DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE (art. 16 CCNL 21.05.2018 - art. 22 del CCDI)

Art. 1 - ATTRIBUZIONE PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Le progressioni economiche orizzontali 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 dalla metodologia di valutazione vigente. La delegazione trattante determina l'importo complessivo delle risorse da destinare all'istituto delle progressioni economiche orizzontali nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Regioni e Autonomie Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia. Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio, restano comunque acquisite nel fondo appositamente costituito e le eventuali cessazioni non comporteranno la riduzione del fondo che sarà sommato a quello successivo. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono inoltre offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

Art. 2 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE.

Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle due 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 categoria C, dalla C1 alla posizione C6;
- per la categoria D, dalla D1 alla posizione D7;

Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali. La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009. Le economie generate da cessazione di rapporto di lavoro restano vincolate all'istituto delle PEO.

Art. 3 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

Le selezioni vengono effettuate annualmente previa contrattazione delle risorse e avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui è finanziato l'istituto delle progressioni economiche orizzontali. I requisiti dovranno essere posseduti al 01/01 dell'anno della selezione.

Art. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA

Il Direttore provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche, mediante bando pubblico, da pubblicare all'albo pretorio per 20 giorni. La graduatoria contenente tutti gli elementi di valutazione viene formulata dal direttore in quanto PO, che provvede a darne informazione a tutti i dipendenti dell'Ente che hanno partecipato alla selezione mediante comunicazione personale. La valutazione del direttore viene Formulata dal CDA, che integra con tale valutazione, pertanto, la graduatoria redatta dal Direttore. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti ai successivi artt. 5 e 6, avviene su istanza di parte completa della documentazione dichiarata e/o presentata. L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti viene comunicata, indicandone la motivazione, direttamente ai dipendenti interessati. Resta impregiudicata la possibilità per il dipendente di proporre ricorso in opposizione entro 10 giorni dalla data di comunicazione dell'esclusione. Il Direttore provvede a dare riscontro al dipendente entro 10 gg. dalla data del ricevimento del ricorso. In caso di rigetto la controversia è proposta dal dipendente la CDA, con l'assistenza eventuale di un proprio legale e/o del rappresentante sindacale di fiducia. Il CDA si esprime entro i successivi 5 giorni.

Art. 5 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso di un rapporto a tempo indeterminato e del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente all'anno della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura o abbia ricevuto una valutazione inferiore al punteggio di 60/100 considerando la media del triennio, anche in caso di valutazione insistente su un numero di annualità rientranti nell'ultimo triennio inferiori a tre (esempio: in caso di una o due valutazioni nel triennio, si sommano i punteggi e si divide per 3). In quest'ultimo caso di valutazioni inferiori a tre annualità, per accedere alla progressione è necessario avere la media delle valutazioni non inferiore a 60/100.

Art. 6 REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

I requisiti specifici sui quali si basano le selezioni sono i seguenti:

Impegno/valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti

Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno di selezione. La valutazione deve essere calcolata sulla media del triennio. L'impegno e la qualità della prestazione individuale sono annualmente valutati tramite le schede di misurazione e valutazione della performance, come indicato nell'allegato A.

Esperienza acquisita

Per esperienza acquisita si intende l'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento dell'ultima posizione economica, entro il limite degli ultimi 15 anni nell'ultima posizione economica acquisita, comprendente tutti i periodi di attività maturati e svolti all'interno della Pubblica Amministrazione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato sino alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. I punteggi **saranno attribuiti in base ai criteri indicati nell'allegato A.**

Competenze acquisite

Per competenze acquisite si intende l'apprendimento o il rafforzamento di competenze, negli ultimi 5 anni, anche a seguito di riorganizzazione, formazione specifica, responsabilità aggiuntive ecc.... È compito del dipendente rendere esplicite tali competenze, nella domanda di partecipazione

La valutazione dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi è effettuata dal Direttore e, per il Direttore dal CDA, con riferimento al periodo intercorrente tra la data dell'ultima posizione economica conseguita ed il 31/12

Art. 7 - MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.

La selezione avviene sulla base dei criteri individuati agli artt. 5 e 6 e nei limiti dei punteggi di cui all'allegato A (punteggi per l'attuazione del sistema di progressione orizzontale e valutazione per la progressione economica). La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente. Una volta determinata la graduatoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato che ha ottenuto il punteggio più alto nel corso del triennio. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica rivestita.

Art. 8 - VALUTAZIONE.

La valutazione del personale, ai fini della progressione economica, è effettuata dal direttore per i dipendenti appartenenti alle categorie C e D e dal CDA per i dipendenti di categoria D titolari di P.O.

Allegato A

Punteggi per la valutazione finale per la progressione economica orizzontale

a) Valutazione della performance

La media più alta delle ultime 3 schede di valutazione consegue 70 punti; per le altre medie si procede con il seguente criterio: il punteggio è attribuito in modo inversamente proporzionale rispetto al punteggio più alto (70) secondo la seguente formula $\text{punteggio} = \text{media della valutazione} * 70 / \text{migliore media di valutazione}$. Tutti i punteggi assegnati saranno considerati alla seconda cifra decimale, con arrotondamento di questa all'unità superiore se la terza cifra decimale è pari o superiore a 5.

b) Esperienza maturata

Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento – punteggio massimo 24/100 – mediante riconoscimento di 1,6 punti per ogni anno, o frazione di anno superiore a sei mesi, di servizio prestato nella posizione economica di attuale inquadramento – massimo valutabile 15 anni ($1,6 \times 15 \text{anni} = \text{max}24$).

c) Competenze acquisite

Competenze acquisite: punteggio massimo pari a 6/100

La valutazione dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi è effettuata dal Direttore e, per il Direttore dal CDA, con riferimento al periodo intercorrente tra la data dell'ultima posizione economica conseguita al 31/12