



Pl. A. delibera del C.M.
n. 33 del 19.04.2015

DISCIPLINA PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 1 – Criteri generali

L'istituto delle progressioni economiche nella medesima categoria è applicabile solo al personale in servizio a tempo indeterminato (anche in posizione di comando o distacco presso altra Amministrazione o Ente) e presuppone una procedura selettiva basata sulla valutazione del Dirigente, a mezzo di indicatori meritocratici, nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema adottato dall'Ente.

La valutazione si effettua in relazione alle prestazioni rese in ciascun anno oggetto della valutazione medesima.

L'attribuzione di una nuova progressione economica presuppone una valutazione seria e rigorosa, "proporzionata" alla categoria di inquadramento, delle prestazioni e dei risultati del personale nel periodo annuale di riferimento.

La PEO non è un diritto di tutti i lavoratori, in quanto avente carattere necessariamente selettivo.

Possono essere attribuite nuove progressioni economiche orizzontali in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in misura massima non superiore ai limiti previsti dalla normativa vigente e relativa contrattazione e, comunque, nei limiti delle risorse disponibili, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione: è comunque esclusa la decorrenza retroattiva delle progressioni economiche orizzontali.

Sono considerati macro fattori di valutazione :

1. la valutazione secondo il sistema adottato dall'Ente;
2. l'esperienza professionale.

In caso di parità di punteggio, prevale l'anzianità di servizio e, in caso di ulteriore parità, prevale la maggiore età.

La definizione dei criteri di valutazione e la decisione dell'Ente di attivare nuove progressioni orizzontali devono intervenire ed essere ben note al personale sempre in via preventiva rispetto al periodo temporale cui si riferisce la valutazione medesima, in modo da consentire allo stesso l'adozione dei comportamenti ritenuti più opportuni ai fini della valutazione.

Art. 2 Finanziamento dell'istituto:

L'importo complessivo delle risorse da destinare eventualmente al finanziamento di una nuova progressione economica orizzontale, nell'ambito del complessivo Fondo delle risorse decentrate stabili, è determinato in sede di accordo collettivo decentrato integrativo annuale .

Art. 3 Requisiti di accesso

1 La valutazione si effettua in relazione al periodo 01 gennaio- 31 dicembre dell'anno oggetto di valutazione medesima.

2. E' ammessa la partecipazione del personale a tempo indeterminato (anche in posizione di comando o distacco presso altra Amministrazione o Ente) che alla data del 31 dicembre dell' anno precedente quello di riferimento (stabilito in sede di contrattazione decentrata) risulti in possesso dei seguenti requisiti:

- a) aver maturato un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari ad almeno ventiquattro mesi;

- b) aver riportato una valutazione non inferiore alla sufficienza secondo il sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato dall'Ente
 - c) non aver riportato una sanzione disciplinare definitiva superiore alla censura (rimprovero scritto) nel biennio antecedente all'anno di riferimento della selezione.
3. Il personale cessato dal servizio nel corso dell'anno oggetto di valutazione può accedere alla selezione ed essere valutato con riferimento al periodo di servizio, solo se prestato per almeno un terzo dell'anno. In tal caso, il compenso per il riconoscimento e l'attribuzione della nuova progressione economica orizzontale, è corrisposto in misura proporzionale al servizio prestato: la frazione pari o superiore a 15 giorni si considera mese per intero.

Art. 4 Casi di esclusione

Sono esclusi dalla partecipazione alla selezione :

1. I dipendenti con valutazione inferiore alla sufficienza secondo il sistema di misurazione delle performance adottato dall'Ente
2. I dipendenti che nell'anno oggetto di valutazione siano risultati assenti per più di 180 giorni di calendario, anche non consecutivi, ad eccezione del personale di cui al precedente art. 3 comma 3. Non sono computate ai fini della progressione le assenze per infortunio, astensione obbligatoria per maternità ed interdizione, malattia per causa di servizio, distacchi e permessi sindacali, terapie salvavita.

Art. 5 "Valutazione"

5.1 La valutazione del dipendente è quella desumibile dall'apposita scheda secondo il sistema adottato dall'Ente, debitamente compilata e sottoscritta dal Dirigente, notificata al diretto interessato e controfirmata dal medesimo per presa visione; ai dipendenti non in servizio, la scheda è inviata a mezzo raccomandata A/R.

La valutazione del personale in posizione di comando o distacco è di competenza dell'Ente in cui il dipendente presta temporaneamente servizio; a tal fine la relativa scheda è trasmessa all'Ente per acquisirne la compilazione.

Ai fini della progressione economica orizzontale sono attribuiti massimo 80 punti proporzionati al punteggio conseguito sulla scheda di valutazione secondo il sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato dall'Ente.

5.2 La valutazione dell' "*esperienza professionale*" è desumibile da apposita scheda, compilata dal diretto interessato sotto forma di autocertificazione, a mezzo della quale può essere attribuito un punteggio massimo di 20 punti, di cui:

- 8 punti nel massimo per titoli e abilitazioni professionali
- 12 punti nel massimo per anzianità di servizio.

5.2.1 Titoli e abilitazioni professionali:

Ai fini della graduatoria delle progressioni economiche orizzontali ai titoli e/o abilitazioni professionali saranno attribuiti max 8 punti così come di seguito indicato:

laurea triennale: 2

laurea specialistica/magistrale/vecchio ordinamento 4 (la laurea specialistica/magistrale assorbe la laurea triennale);

master universitario 1;

abilitazione professionale 1;

dottorato di ricerca 2;

specializzazione post laurea 1.

5.2.2 Anzianità di servizio prestato presso Pubbliche Amministrazioni:

Vengono attribuiti nel massimo 12 punti, come di seguito specificato:

- punti : **0.50** per ciascun anno o frazione di anno superiore a sei mesi per lavoro prestato nella categoria di appartenenza;
- punti : **0,25** per ciascun anno o frazione di anno superiore a sei mesi per lavoro prestato in tutte le altre categorie anche presso altra Amministrazione o Ente.

Art. 6 Procedimento per l'attribuzione della progressione economica nella categoria.

Il Dirigente del Servizio Personale provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche orizzontali mediante pubblicazione degli avvisi all'Albo Pretorio on line in apposita sezione per la conoscenza da parte dei diretti interessati e ne dà informativa alla r.s.u. e alle OO.SS. firmatarie dell'ultimo contratto nazionale.

A seguito di pubblicazione degli avvisi di selezione, i dipendenti interessati presentano al Dirigente del Personale, per il tramite gerarchico del Dirigente di competenza, formale istanza di partecipazione alla selezione, compilando sotto forma di autocertificazione l'apposita modulistica pubblicata unitamente agli avvisi di selezione.

Il Servizio personale cura gli adempimenti correlati alla verifica della sussistenza dei requisiti minimi di accesso alla selezione, comunica ai diretti interessati eventuali motivi di esclusione e sulla base dei suindicati macro fattori di valutazione, predispone apposita graduatoria di merito, distinta per categorie e per singole posizioni economiche.

In caso di parità di punteggio, prevale l'anzianità maturata nella categoria ed, in caso di ulteriore parità, l'anzianità di servizio ed infine la maggiore età anagrafica.

La graduatoria è resa pubblica mediante affissione all'Albo pretorio on line in apposita sezione per 15 giorni consecutivi.

Art. 7 Ricorsi

Entro i 20 giorni successivi alla scadenza del periodo di pubblicazione della graduatoria all'Albo pretorio on line ciascun dipendente eventualmente assistito da rappresentanti sindacali può presentare ricorso avverso la graduatoria al Dirigente del Servizio Personale, con indicazione dei motivi del ricorso, prima di attivare altre procedure di contenzioso.

Il ricorso è preso in esame e discusso in contraddittorio dal Dirigente del personale per eventuale revisione della graduatoria ovvero conferma entro 10 gg. dalla presentazione del ricorso medesimo.

Il dipendente potrà, in ogni caso, avvalersi degli strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.