

# **COMUNE DI PALAZZOLO SULL'OGLIO**

## **MANUALE OPERATIVO**

### **SULL'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI PEO**

---

#### **PREMESSA**

- Art. 1**      **Criteria generali per la 'progressione economica orizzontale'**
- a) **Vincoli delle risorse**
  - b) **Requisiti di partecipazione**
  - c) **Procedure selettive e criteri di valutazione**
- Art. 2**      **Ulteriori requisiti di ammissione**
- a) **Penalizzazioni**
  - b) **Premialità**
- Art. 3**      **Procedura**
- a) **Valutazione dell'esperienza maturata e competenze acquisite**

## **Premessa**

Le progressioni economiche orizzontali avvengono, come prescritto dall'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001, secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

Si richiama inoltre l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 150/2009, in base al quale le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

L'istituto della 'progressione economica orizzontale' si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.

La quota di personale interessato alla procedura selettiva deve essere limitata ad una quota 'limitata' e quindi non maggioritaria (non superiore al 50%) della platea dei potenziali beneficiari, ai sensi di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150 del 2009 (Vd anche la Circolare del Conto annuale del Ministero dell'Economia e delle Finanze/IGOP, del 16 maggio 2019, n. 15).

Con riferimento ai criteri da individuare per le progressioni, l'esperienza professionale non può coincidere con la mera valutazione dell'anzianità di servizio; inoltre, i criteri devono essere equamente ponderati.

Le vigenti disposizioni prevedono una selettività della procedura fondata sul merito e sulle competenze professionali.

La decorrenza delle progressioni economiche non può essere antecedente alla pubblicazione delle graduatorie relative alle progressioni.

Nel CCI, in sede di ripartizione del fondo, si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto dei vincoli e degli importi ivi definiti.

## Art. 1 Criteri generali per la progressione economica orizzontale

La progressione economica viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel sistema di misurazione e valutazione delle performance di cui il presente Manuale Operativo è parte integrante.

### a) Vincoli alle risorse

Le risorse destinate alle PEO sono definite nel CCI contratto collettivo integrativo triennale, fatta salva la possibilità di revisione annuale.

Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina:

- I. che la percentuale dell'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili (al netto delle decurtazioni per il fondo per le P.O.), che potrà essere destinata alle progressioni economiche sarà da decidersi annualmente con apposito accordo;
- II. nel 70% del personale in servizio il numero massimo dei dipendenti che potrà accedere alla progressione economica orizzontale nel triennio di validità del CCI.

### b) Requisiti di partecipazione

Per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'**anzianità minima di almeno 36 mesi** nella posizione economica di livello iniziale e gradualmente più elevata per i livelli successivi, come da tabella sotto riportata:

Cat. B		Cat. C		Cat. D	
B1		C1		D1	
B2	3 anni	C2	3 anni	D2	4 anni
B3	3 anni	C3	4 anni	D3	4 anni
B4	4 anni	C4	4 anni	D4	4 anni
B5	4 anni	C5	5 anni	D5	4 anni
B6	4 anni	C6	5 anni	D6	5 anni
B7	4 anni			D7	5 anni
B8	5 anni				

**Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 80/100 (80%) dei punteggi di valutazione al netto della componente legata all'anzianità.**

**Sono introdotte delle penalizzazioni in caso di sanzioni disciplinari irrogate nell'ultimo biennio valutate dall'UPD Ufficio Procedimenti Disciplinari.**

### c) Procedure selettive e criteri di valutazione

Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento.

La valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione delle performance (al netto della componente legata all'anzianità) come definite nel sistema di misurazione e valutazione della performance.

**L'esperienza maturata e le competenze acquisite saranno valutate dal Coordinamento dei Responsabili valutatori (composto da: Segretario generale, Dirigenti, titolari di Posizione Organizzativa)** che definiranno l'eventuale punteggio aggiuntivo da assegnare ai partecipanti alla selezione.

Il punteggio massimo riconoscibile dal Coordinamento dei Responsabili valutatori è di 20 punti su 100, da aggiungere al punteggio come definito al punto b) del presente articolo.

## Art. 2 Ulteriori requisiti di ammissione

Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i **dipendenti in servizio a tempo indeterminato** nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.

Per potere partecipare a tali selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione l'anzianità minima nella posizione economica inferiore dettagliata nella tabella sopra riportata e graduata in rapporto alla posizione ricoperta.

**Nel calcolo della anzianità di cui al precedente comma 2 sono compresi anche i periodi prestati presso altre Pubbliche Amministrazioni, a parità di categoria o posizione giuridica.**

Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media di 80/100 (80%) dei punteggi di valutazione al netto della componente legata all'anzianità.

Si tiene conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno in cui viene effettuata la valutazione.

### a) penalizzazioni

Ai dipendenti cui è stata irrogata nei 2 anni precedenti l'indizione della selezione per le PEO una sanzione disciplinare superiore alla multa non è consentito l'accesso alla selezione.

### b) premialità

In caso di valutazione positiva nel triennio precedente, con un punteggio medio superiore a 90/100 (90%) (o proporzionalmente equivalente) al netto della componente legata all'anzianità, il periodo di permanenza nella fascia inferiore richiesto per accedere alla fascia superiore è così determinato:

Cat. B		Cat. C		Cat.D	
B1		C1		D1	
B2	3 anni	C2	3 anni	D2	3 anni
B3	3 anni	C3	3 anni	D3	3 anni
B4	3 anni	C4	4 anni	D4	4 anni
B5	3 anni	C5	5 anni	D5	4 anni
B6	3 anni			D6	4 anni
B7	4 anni			D7	5 anni

### **Art. 3      Procedura**

1. Con determinazione del Segretario generale viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche e viene approvato il relativo bando.
2. Il bando viene pubblicato sulla rete intranet per almeno 15 giorni e spedito via e-mail a tutti i dipendenti. Esso viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti, di norma nella bacheca destinata alle comunicazioni sindacali. Ai dipendenti in comando presso altro ente, in aspettativa, o assenti dal servizio per altre cause, il bando viene trasmesso in copia via e-mail insieme al cedolino dello stipendio, in tempo utile per la presentazione della domanda.
3. I dipendenti interessati presentano, entro la data di scadenza fissata, apposita istanza, corredata dal curriculum e documentando, se ne ravvisano la necessità, le rilevanti esperienze maturate e competenze acquisite.
4. L'Ufficio Personale forma la graduatoria per ogni categoria, indicando il punteggio complessivo sulla base della media delle valutazioni del triennio precedente.
5. Il Coordinamento dei Responsabili valutatori, presieduta dal Segretario generale, si riunisce per accertare la presenza di esperienze maturate e competenze acquisite significative o molto significative per l'assegnazione del punteggio integrativo, sulla base dei fattori indicati al paragrafo successivo. Può disporre audizioni del personale interessato.
6. I componenti del Coordinamento sono tenuti ad astenersi allorché sono valutate le proprie esperienze e competenze.
7. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente che, nel periodo di riferimento, ha conseguito la valutazione media più elevata; in subordine, verrà data priorità a chi può conseguire il passaggio dalla prima alla seconda posizione economica, dalla seconda alla terza e così di seguito; in subordine al più anziano di età in base al servizio prestato nell'ente.
8. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al 30% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni per ciascuna categoria, garantendo comunque almeno una progressione per ciascuna categoria, laddove presente almeno una candidatura ammissibile per ciascuna categoria.
9. Concluse le operazioni di valutazione da parte del Coordinamento dei valutatori, la graduatoria viene formalmente approvata dal Segretario generale e pubblicizzata.
10. **Le PEO sono riconosciute a far data dal 1° gennaio dell'anno in cui viene approvata la graduatoria della selezione effettuata**, e vengono liquidate solo dopo la sottoscrizione del CCI.

### a) Valutazione dell'esperienza maturata e competenze acquisite

La valutazione dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi è effettuata dal **Coordinamento dei Responsabili valutatori** con riferimento ai seguenti fattori:

	<b>Ordinaria</b>	<b>Significativa</b>	<b>Molto significativa</b>
<b>Esperienza maturata</b>	<b>0</b>	<b>1 -5</b>	<b>6- 10</b>
<u>Fattori di valutazione:</u>			
- Esperienza maturata con la sostituzione continuativa e duratura di..... (colleghi con profili/mansioni diversi)			
- Esperienza maturata nell'aver fronteggiato situazioni di emergenza o di carenza di personale presso .....			
- Esperienza maturata per aver assunto i seguenti nuovi compiti .....			
- Esperienza maturata per aver operato in contesti di rilevante mutevolezza normativa quale appunto.....			
	<b>Ordinaria</b>	<b>Significativa</b>	<b>Molto significativa</b>
<b>Competenze acquisite</b>	<b>0</b>	<b>1-5</b>	<b>6-10</b>
<u>Fattori di valutazione:</u>			
- Nuove competenze digitali/Utilizzo nuovi software attraverso.....			
- Apprendimento lingua straniera risultante da.....			
- Specifici percorsi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e ritenuti significativi/molto significativi quali.....			
- Partecipazione a eventi formativi proposti dall'Amministrazione quali .....			

## **b) Criteri di attribuzione dei punteggi**

Allorché il Coordinamento dei valutatori ravvisi la necessità di valorizzare esperienze e competenze, la valutazione delle domande presentate avverrà secondo i seguenti criteri:

### Risultanze della valutazione della performance

Media valutazioni: media del punteggio conseguito nella scheda di valutazione dell'ultimo triennio 80/100 (80%) dei punteggi di valutazione al netto della componente legata all'anzianità.

### Esperienza maturata e Competenze acquisite

Esperienza maturata: max 10 punti

Competenze acquisite: max 10 punti

Il Coordinamento dei valutatori certifica, per i dipendenti interessati, le competenze acquisite ed attesta le esperienze maturate assegnando un punteggio che andrà a sommarsi a quello correlato alle risultanze della valutazione.