

# **METODOLOGIA PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE**

**Approvato con Deliberazione del Presidente della Provincia n. 188 del 07.10.2021**

ADEGUATO ALLE DISPOSIZIONI PREVISTE  
DAL CCNL FUNZIONI LOCALI 2016/2018  
DEL 21.05.2018

## **Art. 1 – Oggetto della metodologia e principi di applicazione**

La presente costituisce metodologia permanente di valutazione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale, secondo quanto previsto dagli artt. 5 e 6 del CCNL del 31.03.1999 successivamente integrato dall'art. 9 del CCNL stipulato l'11 aprile 2008, nonché in base a quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 21.05.2018.

La presente metodologia di valutazione del personale è finalizzata esclusivamente alla progressione economica all'interno della categoria di appartenenza del dipendente.

Le procedure di cui alla presente disciplina si conformano ai seguenti principi:

- imparzialità;
- pubblicità;
- trasparenza;
- pari opportunità.

## **Art. 2 – Periodicità delle selezioni**

Le selezioni vengono effettuate ogni anno con riferimento alla valutazione conseguita nel triennio precedente ai fini della performance individuale, secondo la metodologia vigente, e ai contingenti di personale rilevati alla data del 1° gennaio dell'anno in cui verrà avviata la procedura.

L'attribuzione economica e giuridica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attribuzione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

## **Art. 3 – Numero delle progressioni economiche da attribuire**

Ogni anno viene determinato, mediante accordo decentrato integrativo, l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo risorse decentrate costituito ai sensi del vigente CCNL del Comparto Funzioni Locali.

Le somme stanziare a tale scopo, a valere sulla parte stabile del fondo delle risorse decentrate, sono distribuite tra le 4 categorie di dipendenti in proporzione al numero degli aventi diritto sul totale, ma tenendo in considerazione le sostanziali differenze del costo medio per dipendente da categoria a categoria; si opererà pertanto una simulazione matematica che individui un sistema correttivo tendente ad attribuire le P.E.O. in ogni categoria alla stessa percentuale dei dipendenti aventi diritto anche tenendo conto delle sostanziali differenze prodotte dalle percentuali sensibilmente differenti applicate negli anni precedenti. In sede di accordo annuale sono definiti il numero dei passaggi per ogni percorso economico interno alla categoria.

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.

Non è ammessa l'attribuzione retroattiva rispetto a quanto previsto dal precedente art. 2 e le graduatorie non sono riutilizzabili negli anni successivi.

## **Art. 4 – Procedure selettive**

La struttura preposta alla gestione delle risorse umane divulga tramite la sezione intranet del sito istituzionale dell'Ente e per gg. 15, avviso interno di avvio delle procedure selettive indicando:

- il numero dei passaggi e i percorsi economici determinati ai sensi dell'art. 3 della presente metodologia;
- i requisiti necessari all'ammissione alla selezione, così come determinati dal successivo art. 5;

Le fasi di selezione sono individuate come segue :

a) ammissione d'ufficio alla procedura dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti in base alla documentazione esistente agli atti. Gli elenchi verranno formulati e approvati con determinazione dirigenziale dal dirigente preposto alla gestione delle risorse umane;

b) La progressione economica interna alla categoria si realizza attraverso un processo selettivo, partendo dagli elementi di valutazione indicati dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto Funzioni Locali, così come recepiti dall'Ente in sede di approvazione della metodologia per la valutazione della performance e nella presente metodologia.

La progressione orizzontale è pertanto attribuita sulla base delle valutazioni ottenute in esito al processo di valutazione della performance individuale e, a parità di tale parametro, dell'esperienza professionale.

A ciascun dipendente è attribuito un punteggio di performance pari alla media delle valutazioni conseguite nel triennio precedente a quello di indizione delle selezioni.

Per determinare omogeneità tra il sistema di valutazione del personale incaricato di P.O./A.P. ed il restante personale, nonché in caso di punteggi espressi con modalità diverse secondo le metodologie vigenti nel tempo, la media dei punteggi dell'ultimo triennio verrà riportata tutta in 100 esimi con arrotondamento alla seconda cifra decimale.

Per i dipendenti che hanno prestato o prestano servizio presso altri enti, ammessi alla progressione economica orizzontale, la valutazione è quella espressa dal dirigente del servizio/settore dell'Ente presso il quale il dipendente medesimo risulta assegnato nel periodo oggetto di valutazione.

Al fine di ridurre l'impatto delle eventuali differenze dovute ad apprezzamenti della valutazione dei comportamenti organizzativi dei dipendenti da parte dei diversi dirigenti, vengono definite fasce di assegnazione della valutazione secondo quanto di seguito indicato :

### **CATEGORIA D:**

Fino a 74,99: Punti 0

Da 75,00 a 79,99: Punti 10

Da 80,00 a 84,99: Punti 20

Da 85,00 a 87,99: Punti 30

Da 88,00 a 92,99: Punti 40

Da 93,00 a 95,99: Punti 50

Da 96 a 100: Punti 60

### **CATEGORIE B E C:**

Fino a 69,99: Punti 0

Da 70,00 a 79,99: Punti 10

Da 80,00 a 84,99: Punti 20

Da 85,00 a 87,99: Punti 30

Da 88,00 a 92,99: Punti 40

Da 93,00 a 95,99: Punti 50

Da 96,00 a 100: Punti 60

La progressione economica è attribuita con graduatoria suddivisa per ogni categoria e posizione economica, ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria e percorso economico, individuati in ordine decrescente fino alla concorrenza del budget definito per ciascuna categoria.

In fase di redazione delle graduatorie per ciascuna categoria (B1,B3,C,D), qualora si evidenzino situazione di parità nel punteggio individuale medio, la "posizione economica successiva" a quella di inquadramento è attribuita secondo i seguenti criteri di precedenza indicati nell'ordine di relativa applicazione :

- a) Maggiore anzianità di servizio nella posizione economica maturata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato presso pubbliche amministrazioni;
- b) Maggiore anzianità di servizio nella categoria maturata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato presso pubbliche amministrazioni;
- c) Maggiore anzianità di servizio maturata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato presso pubbliche amministrazioni.

In caso di ulteriore parità la "posizione economica successiva" a quella di inquadramento è attribuita al dipendente con maggiore età anagrafica.

Ai fini del calcolo della maggiore anzianità maturata nella categoria è valorizzata l'anzianità maturata nella categoria di inquadramento contrattuale relativa al percorso economico cui si partecipa. Non è pertanto valutato in questa categoria il servizio prestato in categoria contrattuale diversa da quella di attuale inquadramento del dipendente. In considerazione del fatto che con l'entrata in vigore dell'ultimo CCNL non è più prevista una posizione di accesso in D-D3, per i dipendenti inquadrati in tale categoria si considera, ai fini del calcolo della maggiore anzianità maturata, il periodo di servizio prestato in categoria D senza ulteriore discriminazione di inquadramento tra profili in D-D1 e profili in D-D3.

Sono considerati solo i periodi di servizio svolti nella Pubblica Amministrazione, si considerano i contratti di lavoro a tempo indeterminato e tempo determinato. Non formano oggetto di valutazione i servizi prestati in attività lavorative non di lavoro dipendente e, comunque, non regolate dal Contratto Collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni locali.

Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi mediante scorrimento della graduatoria sulla base delle risorse disponibili.

Le graduatorie vengono formulate e approvate, prima in via provvisoria e poi definitiva, con determinazione dirigenziale dal dirigente preposto alla gestione delle risorse umane al termine del percorso selettivo sopra descritto.

Nel termine di giorni 8 (otto) dall'approvazione delle graduatorie provvisorie possono essere presentati ricorsi motivati al Servizio preposto alla gestione del personale, cui l'Amministrazione fornirà riscontro entro i successivi 30 giorni, trascorsi i quali verranno pubblicate le graduatorie definitive. I ricorsi motivati possono riferirsi **esclusivamente** agli eventuali elementi di valutazione riferiti all'anzianità di servizio nella categoria o all'anzianità di servizio complessivamente maturata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato presso pubbliche amministrazioni, i dipendenti potranno formulare le proprie osservazioni provvedendo contestualmente a trasmettere gli atti e/o documenti che comprovano periodi diversi da quelli indicati.

## **Art. 5 – Requisiti richiesti per l'ammissione alla selezione**

Sono ammessi alle procedure selettive per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

a ) inquadramento in ciascuna posizione giuridica da almeno due anni all'01.01 dell'anno di effettuazione delle procedure per la progressione economica e con almeno 24 mesi di anzianità nel livello economico immediatamente inferiore a quello da attribuire. Sono esclusi dal computo di detto periodo di inquadramento eventuali periodi di aspettativa non retribuita, di collocazione fuori ruolo o per i quali hanno trovato applicazione altri analoghi istituti che sospendono la decorrenza dell'anzianità. In ogni caso, non può partecipare alla selezione il personale che non risulti in possesso, alla data come sopra stabilita, di almeno diciotto mesi di effettivo servizio nell'arco del biennio di cui si tratta, non considerando ai fini del computo come periodo di mancata presenza i seguenti :

- ferie e riposo compensativo
- assenza per malattie che non comportano decurtazione dello stipendio ai sensi dell'art.71 del D.L. 112/2008
- assenza per infortuni per cause di servizio
- permessi sindacali per attività riferite all'Ente, aspettative e distacchi sindacali
- congedo di maternità e congedo parentale
- assenza per donazione sangue o protezione civile
- assenza per permessi retribuiti ai sensi dell'art.33, comma 3, L.104/92
- riposi e permessi ai sensi dell'art.42 del D.lgs 151/2001.

Rimane, in ogni caso, fermo il principio generale di cui al successivo punto, per il quale i dipendenti che siano stati assenti dal servizio ai fini di cui sopra debbano aver partecipato agli obiettivi di performance individuale almeno per una parte di ogni anno del triennio considerato con espressione della relativa valutazione da parte del dirigente competente.

b) aver conseguito, nell'ultimo triennio, una valutazione finale attribuita secondo il sistema di valutazione della performance individuale vigente nell'Ente. **I dipendenti non valutati o ritenuti non valutabili non sono ammessi alle procedure;**

Sono esclusi dalla selezione i dipendenti che nel biennio precedente all'avvio della procedura di attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali abbiano subito un procedimento disciplinare con sanzione della multa, della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, del licenziamento con e senza preavviso.

Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza.

A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

Ai sensi dell'art. 47 del CCNL del 14.9.2000, integrato dall'art. 39 del CCNL 22.1.2004, il periodo di aspettativa o distacco sindacale è considerato utile servizio ai fini della progressione economica orizzontale.

Il dipendente in aspettativa o distacco sindacale, in deroga al requisito di cui alla lett.b), è ammesso alla procedura selettiva per l'attribuzione della progressione economica orizzontale se nell'ultimo triennio di servizio ha partecipato alla produttività, con liquidazione della relativa quota d'incentivo, secondo le modalità stabilite dal CCDI.

Al dipendente in aspettativa o distacco sindacale, sarà attribuito il valore medio del punteggio riportato dai dipendenti interessati al percorso economico che lo riguarda e appartenenti alla struttura ove lo stesso è formalmente assegnato. In mancanza di tali dipendenti di riferimento al dipendente in aspettativa o distacco sindacale sarà

riconosciuto il valore medio delle valutazioni conseguite da tutti i dipendenti assegnati alle altre strutture dell'ente e concorrenti al passaggio economico concernente il dipendente in aspettativa o distacco sindacale.

Le graduatorie provvisorie sono pubblicate nella sezione Intranet del sito dell'Ente per un termine di 10 giorni.

Entro gli 8 giorni successivi alla pubblicazione delle stesse possono essere presentati ricorsi motivati al Servizio preposto alla gestione del personale, cui l'Amministrazione fornirà riscontro entro i successivi 30 giorni, trascorsi i quali verranno pubblicate le graduatorie definitive.

#### **Art. 6 – Utilizzo delle risorse destinate all'attribuzione della Progressione Economica Orizzontale e non assegnate**

Le somme destinate alla Progressione Economica Orizzontale definite con l'accordo di cui all'art. 3 e non assegnate, mediante accordo integrativo al decentrato potranno essere destinate ad incrementare il fondo alla produttività dell'anno di riferimento e distribuito in base ai criteri definiti nella metodologia di valutazione vigente.

#### **Art. 7 – Norme finali e transitorie**

Per quanto non previsto espressamente dalla presente metodologia, trovano applicazione le norme contrattuali vigenti al momento dello svolgimento delle procedure selettive.

La presente metodologia abroga e sostituisce le discipline precedentemente adottate ai fini dell'attribuzione delle progressioni orizzontali

Non essendo necessaria la presentazione di apposita domanda di partecipazione il dipendente, in esito alla pubblicazione dell'avviso, può esprimere la propria volontà di non partecipare alla selezione e quindi di non consentire al trattamento dei dati personali necessari all'esperimento delle procedure di selezione.

Ai sensi di quanto previsto dal Regolamento UE 679/2016 e dal Codice della Privacy italiano, approvato con D.lgs. 196/2003 e come da ultimo modificato dal d.lgs. 101/2018, i dati dei dipendenti saranno utilizzati esclusivamente ai fini della gestione della procedura selettiva, nel rispetto ed in applicazione delle disposizioni normative vigenti in materia.

I dati trattati potranno essere comunicati anche ad altri enti pubblici o a soggetti privati coinvolti nel procedimento e nei limiti previsti da leggi o da regolamento.

L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati.