

REGOLAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI
(art. 52, comma 1 bis, D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e art. 5 CCNL 1/4/1999)

PREMESSA

Il presente regolamento individua i criteri per il riconoscimento delle progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'articolo 62 del decreto legislativo 150/2009, sulla base di quanto previsto dall'art. 5 CCNL 31.3.1999.

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito.

Le progressioni economiche (di seguito indicate con PEO) costituiscono pertanto uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti nonché il riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati rilevanti in ambito professionale.

Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali, di cui all'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, sono interamente a carico delle risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2, CCNL 22/01/2004.

Il budget destinato al finanziamento delle PEO viene annualmente contrattato tra le parti in sede di trattativa sull'utilizzo delle risorse decentrate stabili.

In tale sede viene indicato l'importo complessivamente destinato a nuove PEO, che può essere a sua volta suddiviso o meno in quote destinate a specifici gruppi di incremento economico.

L'Amministrazione garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne per la progressione economica e per il trattamento nei luoghi di lavoro.

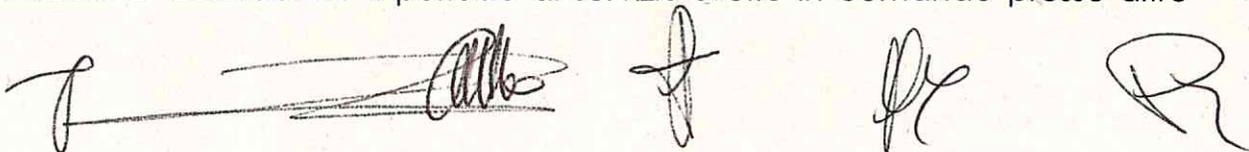
Art.1 – Requisiti generali per concorrere alla selezione

Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti dell'ente aventi i seguenti requisiti:

- a) Rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre precedente a quello di indizione della procedura
- b) periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, presso la Città Metropolitana, pari a trentasei mesi alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di indizione della procedura;
- c) non aver raggiunto lo scaglione massimo di progressione economica;
- d) non essere incorsi in sanzioni disciplinari nei due anni precedenti la pubblicazione del bando;
- e) media della valutazione dell'ultimo triennio pari o superiore a 70/100,

Per il calcolo del periodo minimo di permanenza nella posizione economica, non si considerano i periodi di congedo non utili ai fini dell'anzianità a fini previdenziali e assistenziali. E' considerato il periodo di servizio svolto in comando presso altro ente.

ml



Art. 2 – individuazione delle selezioni e criteri specifici di valutazione

Con la finalità di individuare specifici criteri di valutazione, le selezioni per concorrere alle PEO sono suddivise nei seguenti gruppi:

- a) Categoria A: da p.o. 1 a p.o. 5
- b) Categoria B: da p.o. 1 a p.o. 2
- c) Categoria B: da p.o. 2,... a p.o. immediatamente successiva, ad esclusione dell'ultima prevista per la categoria
- d) Categoria B: da p.o. 6 a p.o. 7
- e) Categoria C: da p.o. 1 a p.o. 4
- f) Categoria C: da p.o. 4 a p.o. 5
- g) Categoria D: da p.o. iniziale a p.o. immediatamente successiva

Per ciascuna delle selezioni sono previsti i seguenti criteri specifici di valutazione:

Per le selezioni di cui ai punti a), b):

- Media della valutazione ultimo triennio di cui al successivo art. 3
- curriculum di cui al successivo art. 3

Per la selezione di cui al punto c) ed e):

- Media della valutazione ultimo triennio di cui al successivo art. 3
- curriculum di cui al successivo art. 3
- esperienza professionale di cui al successivo art. 3

Per le selezioni di cui ai punti d), f), g):

- Media della valutazione ultimo triennio di cui al successivo art. 3
- curriculum di cui al successivo art. 3
- esperienza professionale di cui al successivo art. 3
- corso selettivo/prova attitudinale/quiz a risposta chiusa di cui al successivo art. 3

Art.3 – Modalità di valutazione e criteri di attribuzione punteggi

1. Media della Valutazione e punteggio attribuibile

Viene calcolata la media aritmetica – sull'ultimo triennio - del valore della performance individuale attribuita nella "scheda di valutazione individuale" secondo il sistema di valutazione vigente e quindi comprensivo anche del valore delle performance di ente e organizzativa e individuale.

Tale media viene "normalizzata" moltiplicandola per un indice di normalizzazione determinato dal rapporto tra la media più bassa rilevata tra le valutazioni di ente e organizzativa e la media del centro di responsabilità di riferimento, per cui il valore assegnato alla direzione con le performance più basse risulta invariato e gli altri sono ridimensionati.

Il massimo punteggio attribuibile alla media della valutazione così calcolata è 25/100; pertanto il valore risultante per ciascun partecipante dovrà essere rapportato a quest'ultimo punteggio.

[Handwritten signatures and initials]

2. Curriculum e punteggio attribuibile

Del curriculum presentato saranno valutati:

- 1) titoli culturali (è attribuibile UN solo valore):
 - a. diploma triennale – valore attribuibile 2/100
 - b. diploma maturità – valore attribuibile 4/100
 - c. laurea triennale – valore attribuibile 5/100
 - d. laurea magistrale – valore attribuibile 6/100
 - e. post laurea: specializzazioni, abilitazioni, iscrizione albi o ruoli, master – valore attribuibile 8/100
- 2) Formazione personale, sono esclusi i corsi di formazione organizzati dall'ente (è attribuibile un valore max di 2/100):
 - a. Attinente alla attività lavorativa – valore attribuibile 0,5 per corso di almeno una giornata lavorativa
 - b. Attinente ad attività nel pubblico impiego anche se non strettamente attinente all'attività lavorativa svolta – valore attribuibile 0,15 per corso di almeno una giornata lavorativa
- 3) Esperienze lavorative in ambito privato o pubblico in enti diversi dal comparto EE.LL. (è attribuibile un valore max di 2/100):
 - a. Connesse alla attività lavorativa – valore attribuibile 0,2 per anno
 - b. Non connesse all'attività lavorativa – valore attribuibile 0,05 per anno

Il massimo punteggio attribuibile al curriculum è 12/100; pertanto il valore risultante per ciascun partecipante dovrà essere rapportato a quest'ultimo punteggio. L'amministrazione di riserva di verificare l'effettiva conoscenza della lingua dichiarata.

3. Esperienza professionale e punteggio attribuibile

Su base triennale saranno valutate, dal/dai Dirigenti cui il partecipante è stato assegnato nel triennio:

- la esperienza lavorativa e professionale acquisita: valore attribuibile max 33/100
- la disponibilità alla crescita ed al miglioramento delle prestazioni: valore attribuibile max 33/100
- la qualità del servizio reso: valore attribuibile max 34/100

Il massimo punteggio attribuibile alla esperienza professionale è 10/100, pertanto il valore risultante per ciascun partecipante dovrà essere rapportato a quest'ultimo punteggio.

4. Corso selettivo / Prova attitudinale / Quiz a risposta chiusa

I passaggi all'ultima posizione economica delle cat. B e C e all'interno della cat. D prevedono l'effettuazione di una prova pratica, preceduta o meno da una o più giornate formative, consistente nello svolgimento di quiz a risposta chiusa oppure nell'effettuazione di una prova attitudinale attinente alle prestazioni professionali proprie del profilo posseduto.

Il massimo punteggio attribuibile è 50/100, pertanto il valore risultante per ciascun partecipante dovrà essere rapportato a quest'ultimo punteggio.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

La prova non si intende superata e quindi non si dà luogo all'attribuzione di alcun punteggio in caso di valutazione inferiore alla sufficienza pari a 30/100.

Per lo svolgimento delle prove selettive l'amministrazione dovrà prevedere almeno una data "di riserva" per coloro che risulteranno assenti giustificati per motivi di salute o di servizio non rinviabili.

Art.4 – Graduatoria e parità di punteggio

Le procedure selettive daranno luogo a graduatorie pubbliche, distinte secondo i gruppi indicati all'art. 2 che precede. In considerazione dell'unico dipendente inquadrato nella cat. A avente titolo all'effettuazione della progressione economica orizzontale, tale categoria viene gestita unitariamente con quella della cat. B, da peo1 a peo 2.

In caso di parità di punteggio si darà priorità alla maggiore anzianità nella posizione economica; in subordine, in caso di ulteriore parità, alla maggiore anzianità di servizio; in ulteriore subordine, in caso di ulteriore parità, alla maggiore età anagrafica. Per anzianità nella posizione economica e di servizio si intendono quelle complessivamente maturate dal dipendente nel pubblico impiego.

Al termine della procedura selettiva, la graduatoria provvisoria viene pubblicata per un periodo di almeno sette giorni consecutivi all'albo pretorio on-line dell'Ente o in altro luogo facilmente accessibile da parte degli interessati con l'indicazione del punteggio complessivo riportato da ciascun candidato. Entro il suddetto termine gli interessati possono presentare osservazioni. Successivamente la graduatoria diventa definitiva.

La graduatoria per l'attribuzione della progressione economica orizzontale esaurirà i suoi effetti con l'individuazione dei dipendenti cui attribuire la progressione stessa.

Art. 5 – Decorrenza delle PEO

La decorrenza di godimento è il primo giorno dell'anno in cui si svolge la selezione.

Art. 6 – Trattamento dati personali

Il trattamento dei dati forniti ai sensi del D.Lgs. 196/2003 ha come finalità l'espletamento delle procedure di selezione e la verifica del possesso dei requisiti previsti dal bando. I dati forniti sono utilizzati solo con modalità e procedure strettamente necessarie per condurre l'istruttoria finalizzata all'emanazione del provvedimento finale.

La gestione dei dati è informatizzata e/o manuale ed il conferimento dei dati è obbligatorio perché previsto dalla normativa vigente in materia di pubblico impiego. Il mancato conferimento di tali dati comporterà l'esclusione dalla procedura selettiva e/o la non assegnazione dei punteggi previsti dal presente regolamento.

Titolare del trattamento è la Città Metropolitana di Firenze mentre il Responsabile del trattamento è individuato nel Dirigente della Direzione Personale.

Succi

huc

Botta

Alb

Albani

pe

R