



Preso atto che nell'Accordo sull'utilizzazione del fondo del Comparto per l'anno 2022 sottoscritto il 28 aprile 2022 è stato convenuto di destinare a nuove progressioni economiche decorrenti dal corrente anno l'importo di € 31.000 sostanzialmente corrispondente alle risorse liberate dalle cessazioni dell'anno 2021;

Accertata la necessità di ripartire fra le categorie il suddetto importo;

Richiamati i Criteri per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'art. 62 del D.Lgs. 150/2009, sulla base di quanto previsto dall'art. 16 CCNL 21/5/2018, approvati con Atto del Sindaco metropolitano n. 44 del 29/9/2021 e ravvisata l'opportunità di un loro aggiornamento al fine di avviare le procedure per il riconoscimento delle progressioni economiche anche nel corrente anno;

Visti:

- l'art. 7, comma 4, lett. c) del CCNL Funzioni Locali 21/5/2018;
- l'art. 13 del Contratto integrativo d'Ente siglato il 21/12/2018;

LE PARTI

prendono atto degli allegati **Criteri per il riconoscimento delle progressioni economiche** di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'art. 62 del D.Lgs. 150/2009, sulla base di quanto previsto dall'art. 16 CCNL 21/5/2018.

Stabiliscono:

- di assegnare l'importo complessivamente destinato alla progressione economica orizzontale per € 6.000 alla cat. A + B, € 7.000 alla cat. C, € 18.000 alla cat. D;
- che eventuali resti derivanti dalla sopraindicata ripartizione saranno destinati in modo da assegnare ulteriori progressioni con il minor resto possibile e successivamente destinati ad incrementare il fondo per la produttività individuale.

Firenze, 1° agosto 2022



CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

(art. 52, comma 1 bis, D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e art. 16 CCNL 21/5/2018)

PREMESSA

Il presente articolato individua i criteri per il riconoscimento delle progressioni economiche di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'articolo 62 del D.Lgs. 150/2009, sulla base di quanto previsto dall'art. 16 CCNL 21/5/2018, in sostituzione di quanto approvato con A.S.M. n. 44 del 29/09/2021.

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 P.E.O.) 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. 16 CCNL 21/5/2018, sono interamente a carico delle risorse decentrate previste dall'art. 67 CCNL 21/05/2018.

Il budget destinato al finanziamento delle P.E.O. 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 P.E.O., che può essere a sua volta suddiviso o meno in budget specifici per gruppi omogenei di partecipanti legati alla categoria posseduta, alla progressione in godimento, all'appartenenza ad uno specifico ambito di attività.

L'Amministrazione garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne ai fini della partecipazione alla progressione economica orizzontale.

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:

- rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la Città Metropolitana di Firenze alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di indizione della procedura ed ancora in essere al momento dell'emissione dell'Avviso di cui al successivo art. 3;
- periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari ad almeno ventiquattro mesi compiuti alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di indizione della procedura;
- non aver raggiunto lo scaglione massimo di progressione economica;

- non essere incorsi in sanzioni disciplinari definitive, superiori al rimprovero verbale, nei 24 mesi precedenti l'avvio della procedura. L'intervallo di tempo da considerare è collocato tra il giorno della notifica del provvedimento di irrogazione della sanzione ed il giorno di emissione dell'Avviso. Possono partecipare alla procedura i dipendenti sottoposti a procedimento disciplinare sospeso in costanza di procedimento penale. In questa ipotesi, in caso di esito favorevole nella graduatoria finale, l'attribuzione della nuova posizione economica è sospesa, sia a fini giuridici che economici, e rimane subordinata alla definizione con formula di piena assoluzione, ovvero al procedimento di archiviazione per infondatezza della notizia di reato, del procedimento penale in corso;
- media della valutazione individuale dell'ultimo triennio pari o superiore al 70% del punteggio massimo attribuibile allo stesso titolo.

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. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.

E' considerato inoltre il periodo di servizio svolto:

- A) presso altro ente, anche in posizione di comando;
- B) con contratto a tempo determinato, presso la Città Metropolitana di Firenze ai sensi dell'art. 51, comma 7, CCNL 21/05/2018;
- C) in distacco sindacale (ai sensi di quanto disposto dall'art. 47 CCNL 14/9/2000).

Art. 2 – Criteri di valutazione
--

La progressione economica all'interno della categoria è attribuita sulla base dei seguenti criteri:

a) Punti 80. Media aritmetica dell'ultimo triennio: viene calcolata la media aritmetica sull'ultimo triennio della valutazione della performance individuale attribuita nella scheda di valutazione individuale, secondo il sistema di valutazione vigente.

In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente in uno o più anni del triennio precedente si procederà nel modo seguente:

- D) si terrà conto della media aritmetica degli ultimi tre anni in cui è presente la valutazione, comunque all'interno di un arco temporale massimo di un decennio precedente l'anno di avvio della procedura;
- E) per i neo assunti nell'ultimo triennio che hanno svolto solo due anni presso la Città Metropolitana, si terrà conto delle uniche due valutazioni che hanno ricevuto.

Per il personale trasferitosi mediante mobilità volontaria presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, parametrize con media aritmetica per contenuto e valore a quelle in uso presso la Città Metropolitana. Nel caso in cui nell'ultimo triennio un dipendente trasferitosi mediante mobilità volontaria abbia svolto due anni presso la Città Metropolitana di Firenze, si prendono in considerazione solo le valutazioni dei suddetti due anni e nel caso fossero presenti due valutazioni di enti diversi contestualmente nello stesso anno di riferimento si prende in considerazione solo la valutazione conseguita in Città Metropolitana.

Per il personale in distacco sindacale (ai sensi di quanto disposto dall'art. 47 CNL 14/9/2000), in assenza di una propria valutazione, sarà considerato il triennio in cui la valutazione è presente, comunque all'interno di un arco temporale massimo di un decennio precedente l'anno di avvio della procedura.

b) Per le cat. A, B e C

- **Punti 20: Esperienza maturata negli ambiti di riferimento:** viene attribuito il punteggio di 2,00 all'anno, per massimo 10 anni, per ogni anno intero e continuativo di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento, senza considerare eventuali periodi di congedo non utili ai fini dell'anzianità a fini previdenziali e assistenziali. Il periodo di compimento dell'annualità è calcolato alla data di pubblicazione del bando.

c) Per la cat. D

- **Punti 19,5: Esperienza maturata negli ambiti di riferimento:** viene attribuito il punteggio di 1,95 all'anno, per massimo 10 anni, per ogni anno intero e continuativo di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento, senza considerare eventuali periodi di congedo non utili ai fini dell'anzianità a fini previdenziali e assistenziali. Il periodo di compimento dell'annualità è calcolato alla data di pubblicazione del bando.

- **Punti 0,5: Formazione:** sulla base delle competenze acquisite e certificate mediante corsi liberamente fruibili da tutti, ivi compresi le modalità a distanza.

Art. 3 – Graduatoria e parità di punteggio

Una volta stabilite le risorse annualmente destinate alla progressione economica orizzontale, la Direzione del Personale, previa adozione di specifico provvedimento che ne approva lo schema, pubblicherà sulla rete intranet della Città Metropolitana un Avviso di avvio della selezione.

In una logica di semplificazione del procedimento non si prevede la presentazione di una domanda di partecipazione da parte dei dipendenti interessati che saranno coinvolti d'ufficio nella selezione, previa verifica del possesso dei requisiti di ammissione a cura dell'Ufficio del Personale che provvederà poi all'attribuzione dei punteggi secondo i criteri specificati ai punti a), b) e c) dell'art. 2.

E' fatta salva la possibilità per ciascuno dei dipendenti interessati di rinunciare in forma scritta alla selezione per il passaggio per il quale ha maturato i requisiti, utilizzando specifico modello da richiedere all'Ufficio Personale e da protocollarsi entro 20 giorni dalla data di pubblicazione dell'Avviso.

Per quanto riguarda il punteggio a titolo formazione, esclusivamente per la cat. D, il dipendente avrà 20 giorni di tempo dalla pubblicazione dell'avviso sulla intranet per poter inviare la documentazione all'Ufficio Giuridico del Personale.

Sulla base del punteggio totale ottenuto dai singoli dipendenti, l'Ufficio del Personale procederà alla redazione della graduatoria provvisoria.

Ai fini della definizione della graduatoria, in caso di parità di punteggio sono considerati in ordine di priorità: la posizione economica inferiore, la permanenza nella posizione economica ricoperta al momento della selezione, la migliore valutazione dell'anno precedente su comportamenti/competenze, l'anzianità di servizio presso la Città Metropolitana di Firenze, l'anzianità anagrafica.

La graduatoria provvisoria sarà pubblicata sulla rete intranet della Città Metropolitana; entro dieci giorni dalla pubblicazione ciascun dipendente potrà presentare richiesta di chiarimenti motivata.

Sui chiarimenti richiesti deciderà una Commissione composta dal Direttore Generale e dai Coordinatori di Dipartimento.

La graduatoria definitiva sarà pubblicata sulla rete intranet della Città Metropolitana ed esaurirà i suoi effetti con l'individuazione dei dipendenti cui attribuire la progressione stessa.

Art. 4 – Decorrenza delle P.E.O.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza non anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle relative risorse finanziarie.

Art. 5 – Trattamento dati personali

Ai sensi del Regolamento UE n. 679/2016 l'Ufficio del Personale procede al trattamento dei dati personali, all'interno del rapporto di lavoro, finalizzato alla individuazione dei beneficiari delle progressioni economiche orizzontali, applicando le previsioni contenute in leggi, regolamenti, contratti nazionali ed accordi decentrati e restando compatibile con le finalità per le quali i dati sono stati inizialmente raccolti o già trattati (art. 2 sexies comma 2 lett. dd) Codice).

Ai sensi dell'art. 6.1 del Regolamento UE n. 679/2016 il trattamento dei dati è necessario per l'applicazione normativa della fattispecie e per perseguire l'interesse legittimo dei lavoratori.

Secondo quanto disposto dal Garante per la Protezione dei dati personali con le Linee guida del 14/06/2007 le graduatorie finali saranno pubblicate all'Albo Pretorio, tramite il provvedimento che le approva, con i dati dei beneficiari minimizzati, al fine di evitare possibile pregiudizio concreto alla protezione dei dati personali dei soggetti coinvolti.

Non rientra nel diritto alla riservatezza del candidato ai sensi del Regolamento UE 679/2016 la pubblicazione del proprio nominativo nella lista degli ammessi e dei risultati ottenuti, che saranno riportati in forma aggregata.