



Regolamento di disciplina della progressione economica orizzontale - PEO

Sommario

Premessa	2
ART. 1: Progressione economica orizzontale: informazioni propedeutiche e criteri generali.....	2
ART. 2: Periodicità delle selezioni.....	2
ART. 3: Requisiti per la partecipazione alla selezione.....	3
ART. 4: Procedura per l'attribuzione delle risorse destinate alle PEO all'interno di ciascuna categoria.....	3
ART. 6: Criteri di valutazione per l'attribuzione della posizione economica superiore all'interno di ciascuna categoria...	4
ART. 7: Personale in distacco, in comando.....	5
Art. 8: Personale trasferito per mobilità volontaria	5
Art. 9: Personale in maternità, terapia salvavita, infortunio	5
Art. 10 Personale cessato	5
Art. 11: Norme di rinvio	5
ALLEGATO A AL REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE (PEO).....	6



Premessa

La progressione economica orizzontale (PEO) si realizza nel limite delle risorse disponibili della parte del fondo per le “politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e il miglioramento dei servizi” (art. 68 comma 1 CCNL 21.05.2018).

ART. 1: Progressione economica orizzontale: informazioni propedeutiche e criteri generali

La PEO ha lo scopo di premiare con un riconoscimento economico stabile le migliori competenze dei dipendenti e viene attribuita in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni, non superiore al 50% in relazione allo sviluppo delle competenze professionali stesse ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione adottato dall'ente (art. 20 comma 1 CCDI 2019/2021).

La PEO si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- Per la categoria A, dalla A1 alla posizione A6;
- Per la categoria B, dalla B1 alla posizione B7 e dalla posizione B3 alla posizione B8;
- Per la categoria C, dalla C1 alla posizione C6;
- Per la categoria D, dalla D1 alla posizione D7;

Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato nelle vigenti tabelle contrattuali.

ART. 2: Periodicità delle selezioni

Le selezioni vengono effettuate ogni anno nei limiti delle risorse stanziare in sede di contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale in servizio al 1° gennaio e l'attribuzione economica e giuridica ha decorrenza dall'inizio dell'anno in cui viene prevista nel contratto economico l'attivazione dell'istituto mediante la relativa destinazione delle necessarie risorse finanziarie.



ART. 3: Requisiti per la partecipazione alla selezione

Partecipano alla selezione per l'attribuzione delle PEO i dipendenti a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di decorrenza delle stesse, che al 31 dicembre dell'anno precedente risultino in possesso dei seguenti requisiti (art. 21, comma 2 CCDI 2019/2021):

- a) Aver maturato almeno 24 mesi di anzianità di servizio nella medesima categoria e posizione economica presso il Comune di Spoltore ovvero, anche parzialmente, in altro ente del comparto, al 31.12 dell'anno precedente;
- b) Aver conseguito nei tre anni precedenti a quello per la valutazione della posizione orizzontale una valutazione minima del 70% della performance individuale ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente, effettuate in applicazione del vigente "Regolamento di disciplina della valutazione, integrità e trasparenza della performance", approvato con deliberazione di G.M. n. 74 del 09.04.2013, e dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance", approvato con deliberazione di G.M. n. 75 del 09/04/2013 e successivamente modificato con deliberazione di G.M. n. 173 del 16.12.2014.

L'ammissione dei dipendenti alla partecipazione alle selezioni avviene d'ufficio sulla base della situazione di ciascun dipendente, documentata dagli atti in possesso dell'Ufficio Personale.

L'elenco dei dipendenti che partecipano alla fase di selezione è pubblicato mediante affissione sulla bacheca Comunale, a cura del Servizio Personale.

ART. 4: Procedura per l'attribuzione delle risorse destinate alle PEO all'interno di ciascuna categoria

Le progressioni economiche vengono effettuate in modo distinto per ciascuna categoria.

La somma massima destinata alla PEO di ogni singola categoria è pari al seguente calcolo:

$(\text{PEO stanziata nel fondo} \times \text{PEO massima per categoria}) / \text{PEO massima totale}$
PEO stanziata nel fondo = stanziamento stabilito in sede di contrattazione decentrata
PEO massima totale = somma che si ottiene qualora tutti i dipendenti che ne hanno diritto facessero la PEO
PEO massima per categoria = somma che si ottiene qualora i dipendenti appartenenti ad una stessa categoria che ne hanno diritto facessero la PEO.

Il costo massimo delle PEO per categoria, così calcolato, andrà rapportato al limite stabilito dalla contrattazione integrativa pari al 33%.



ART. 6: Criteri di valutazione per l'attribuzione della posizione economica superiore all'interno di ciascuna categoria

Il punteggio assegnato a ciascun dipendente per l'attribuzione della progressione orizzontale viene suddiviso come segue (art. 21 comma 2 CCDI 2019/2021):

- 1) Risultato della valutazione performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure: FINO A 75 PUNTI.

Il punteggio, fino ad un massimo di 75 punti) viene attribuito applicando la percentuale del 75% alla media dei punteggi delle valutazioni performance triennio precedente.

Per il personale incaricato di Posizioni Organizzativa, il punteggio medio rilevato dal sistema di valutazione viene riparametrato a quello in uso per la generalità dei dipendenti, mediante la proporzione che riporta in centesimi il punteggio ottenuto dalla P.O. espresso in centocinquantiesimi.

- 2) Esperienza maturata: FINO A 25 PUNTI.

Il punteggio viene attribuito calcolando 2,5 punti per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica di godimento per un arco temporale massimo di 10 anni.

Ogni frazione di anno di permanenza nella posizione economica di godimento verrà conteggiata in dodicesimi (2,5/12 per il numero di mesi) e saranno considerati ai fini del calcolo solo le frazioni di mesi pario superiori a giorni quindici.

Il punteggio massimo complessivo (pari a 100) è dato dalla somma dei punteggi di cui ai punti 1 e 2 del presente articolo; a parità di punteggio ed ai fini della formazione delle graduatorie viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica; nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

Il Servizio del Personale predispose per ciascun dipendente che partecipa alla selezione una scheda riepilogativa dei dati del dipendente e dei punteggi attribuiti (scheda di valutazione Allegato A al presente Regolamento).

A conclusione del processo valutativo, il Responsabile del Servizio Personale predispose e approva una graduatoria suddivisa per ogni categoria.

In base ai punteggi attribuiti a ciascun dipendente ammesso alla selezione, verrà stilata una graduatoria finale, a valenza annuale, decrescente per ciascuna posizione economica all'interno delle singole categorie di inquadramento.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti nei limiti degli stanziamenti annuali destinati al finanziamento delle progressioni orizzontali nella propria categoria di inquadramento e di quanto regolato nel presente Regolamento.

Qualora le risorse economiche destinate alle PEO all'interno di una categoria risultino eccedenti rispetto alle posizioni assegnabili, la quota eccedente sarà destinata a favore della o delle categorie per le quali sonostate assegnate risorse insufficienti per assegnare almeno una progressione orizzontale o, in subordine, proporzionalmente sulle restanti categorie professionali. Il residuo finale è destinato ad integrare le risorse destinate alla performance individuale.

A cura del Responsabile del Settore Risorse Umane viene resa pubblica la graduatoria mediante pubblicazione sulla INTRANET senza indicazione del punteggio conseguito.



ART. 7: Personale in distacco, in comando

I dipendenti in distacco sindacale nel periodo di valutazione potranno partecipare alla procedura valutativa e nella scheda di valutazione sarà attribuito un valore dato dalla media delle valutazioni ottenute dai dipendenti appartenenti alla stessa categoria economica.

Il personale comandato o distaccato 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.

Art. 8: Personale trasferito per mobilità volontaria

Per i dipendenti assunti per mobilità si terrà conto delle valutazioni conseguite nell'Ente di provenienza. Qualora i dipendenti fossero sprovvisti delle valutazioni utili ad accedere al sistema di progressione orizzontale il Servizio Gestione del personale provvederà a chiederne copia all'Ente di provenienza entro un congruo termine.

Qualora, entro il termine indicato, l'Ente di provenienza non trasmetta la documentazione richiesta, i dipendenti saranno esclusi dal processo di assegnazione delle progressioni orizzontali, qualora non siano acquisiti almeno tre anni di valutazione.

Art. 9: Personale in maternità, terapia salvavita, infortunio

In caso di non valutazione del dipendente o di assenza per maternità, terapia salvavita, infortunio per ragioni di servizio superiore al 50% delle giornate lavorative annue e aspettative sindacali sarà ritenuta valida la valutazione dell'anno precedente se esistente.

Art. 10 Personale cessato

Il personale cessato nel corso del 2019 parteciperà alla selezione se in servizio al 01.01.2019 purché in possesso dei requisiti per l'accesso alla procedura.

Art. 11: Norme di rinvio

Per tutto quanto non previsto dal presente regolamento, si rimanda al CCNL 21.05.2018 oltre a tutte le disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.



ALLEGATO A AL REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE (PEO)

MODELLO SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Anno di riferimento _____

DIPENDENTE VALUTATO	
Cognome:	Nome:
Titolo di studio:	Data di assunzione:
Profilo professionale:	Categoria:
Data di inquadramento nel profilo professionale:	
SETTORE di appartenenza:	

Responsabile di Settore	
Cognome:	Nome:

Periodo di valutazione

a

INDICATORE PERFORMANCE	PUNTEGGIO PERFORMANCE TRIENNIO PRECEDENTE			MEDIA Punti da 1 A 100	Peso ponderale	TOTALE MAX 75
	ANNO	ANNO	ANNO			
Media delle migliori tre valutazioni individuali conseguite al massimo nel triennio precedente					75%	
INDICATORE ESPERIENZA MATURATA	Punti DA 1 A 100			Peso ponderale		TOTALE MAX 25
Rilevante continuità nel miglioramento delle prestazioni rese avvalendosi dell'arricchimento professionale acquisito					25%	
TOTALE COMPLESSIVO						