

DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

Art. 1 Principi generali

Art. 2 Requisiti di accesso

Art. 3 Criteri per la selezione

Art. 4 Procedura per l'attribuzione delle P.E.O.

Art. 1 Principi generali

1. La progressione economica orizzontale (di seguito, P.E.O.) ha come scopo quella di valorizzare e ricompensare in modo selettivo quei dipendenti che, a parità di inquadramento, si distinguono per la qualità della prestazione intesa come grado di professionalità acquisita.
2. Come previsto dall'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che vengono annualmente destinate a tal fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
3. Il presente regolamento disciplina le P.E.O. nel rispetto di quanto previsto dai principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'articolo 52, comma 1 bis, del D. Lgs. N. 165/2001, degli articoli 3, comma 5, e 23 del D.Lgs. n. 150/2009; dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'articolo 5 del CCNL 31 marzo 1999 e all'art. 9 CCNL 11.4.2008, e dall'art. 12 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo stipulato il 31.07.2017 con le organizzazioni sindacali.

Art. 2 Requisiti di accesso

1. L'istituto delle P.E.O. si applica al personale a tempo indeterminato "in servizio" presso l'Ente.
2. Possono fare domanda tutti i dipendenti in servizio alla data di pubblicazione del bando con il contratto enti locali (comparto personale Enti locali). Per "*in servizio*" si intendono i dipendenti che hanno un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il Comune di Firenze, con contratto Enti Locali, compresi i dipendenti in aspettativa e i dipendenti comandati o distaccati presso altri Enti.
3. I pre – requisiti di accesso devono essere posseduti al 31.12 dell'anno precedente la data di avvio del procedimento per l'accesso alle P.E.O. Sulla base dei pre-requisiti di accesso sono individuati i dipendenti che potranno accedere al sistema on-line per la presentazione della domanda.

4. I requisiti di accesso sono individuati come segue:

a) anzianità di servizio, a tempo indeterminato presso il Comune di Firenze di almeno 24 mesi, in qualsiasi categoria e posizione economica. Si precisa che per anzianità di servizio si intende in qualsiasi contratto (compreso scuola).

Ai fini del calcolo del periodo minimo di permanenza, saranno considerati anche i periodi non continuativi, non sono considerati “servizio” i periodi di assenza indicati nella TABELLA 1, che sarà oggetto di revisione annuale da parte del Servizio Amministrazione del Personale.

b) permanenza nella posizione economica ricoperta di almeno 24 mesi acquisita anche presso altri enti del comparto e anche con contratto a tempo determinato.

Ai fini del calcolo del periodo minimo di permanenza, saranno considerati anche i periodi non continuativi, non sono considerati “servizio” i periodi di assenza indicati nella TABELLA 1 che sarà oggetto di revisione annuale da parte del Servizio Amministrazione del Personale.

I dipendenti che non raggiungono il periodo minimo di permanenza, come richiesto per il requisito A, potranno dichiarare ulteriori periodi utili, ai fini del calcolo del periodo suddetto. In caso di assenza della dichiarazione suddetta, il dipendente non potrà presentare domanda.

c) non aver subito sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto nel biennio precedente alla data di avvio della selezione

Il requisito è dichiarato dal dipendente alla presentazione della domanda e le dichiarazioni rese sono controllate ai sensi della normativa vigente.

d) non essere in stato di sospensione cautelare obbligatoria

e) aver conseguito, nel biennio precedente la selezione, una valutazione media sui comportamenti/competenze pari almeno a 7/10.

Per valutazione media si intende quella ricevuta nei due anni come personale del comparto Enti locali.

Sono considerate le valutazioni in qualsiasi categoria e profilo professionale nell'ambito del Comparto personale enti locali. Sono escluse le valutazioni per incarico dirigenziale.

Ai fini dell'uniformità di trattamento all'interno della categoria, per i dipendenti di categoria D incaricati di posizione organizzativa e alta professionalità, sarà considerata solo la valutazione dall'alto

Per quanto riguarda i comandati in uscita e per i dipendenti assunti per mobilità, si procederà d'ufficio a riparametrare, tenuto conto della scheda di valutazione acquisita e del sistema di valutazione dell'Ente utilizzatore, il punteggio attribuito ai comportamenti a quello del Comune di Firenze. In analogia con quanto previsto

nell'art. 12 comma 5 CCDI per i distaccati sindacali, qualora le valutazioni risultino incompatibili rispetto al sistema di valutazione vigente sarà impiegato il valore medio della valutazione della categoria di appartenenza.

In caso di assenza di una valutazione nel biennio richiesto, il dipendente non potrà accedere alla PEO.

In caso di presenza di duplice valutazione nel corso dell'annualità si applica il criterio del periodo prevalente

Art. 3 Criteri per la selezione

1. Gli elementi di valutazione per la selezione sono i seguenti:

A) le attività svolte e i risultati conseguiti, rilevati dal Sistema di Valutazione delle performance adottato dal Comune di Firenze, mediante la media della valutazione del biennio precedente l'anno di avvio della selezione relativa alla performance individuale (peso max 60 punti su 100).

Per performance individuale nel sistema di valutazione attualmente vigente si intendono solo le competenze/ i comportamenti.

Ai fini dell'uniformità di trattamento all'interno della categoria, per i dipendenti di categoria D incaricati di posizione organizzativa e alta professionalità, sarà considerata solo la valutazione dall'alto.

B) le competenze culturali e professionali acquisite, con particolare riguardo a quelle direttamente correlate al ruolo ricoperto e all'attività lavorativa svolta al momento dell'avvio della selezione, valutate in base al curriculum personale (peso max 40 punti su 100)..

Per "ruolo ricoperto" si intende la categoria di appartenenza al momento dell'avvio della selezione, mentre per "attività lavorativa svolta" si intende il profilo professionale posseduto al momento dell'avvio della selezione.

2. Nel rispetto dell'ordine di priorità stabilito dal contratto collettivo decentrato integrativo, il punteggio attribuito all'elemento di valutazione B) è articolato nei seguenti fattori:

- | | |
|------------------------------|----------|
| a) Esperienza professionale: | punti 20 |
| b) Responsabilità | punti 10 |
| c) Formazione | punti 6 |
| d) Titoli di studio | punti 4 |

3. Per ciascun fattore è individuato il limite temporale per la rilevanza del dato. Nel caso in cui il dipendente abbia effettuato un'progressione economica, nella selezione successiva per ciascun fattore sono utili solo gli elementi acquisiti dalla data di decorrenza dell'ultima progressione conferita al dipendente. Per la prima progressione, che riguarda solo i dipendenti che hanno la prima posizione della categoria di accesso, sono considerati solo i limiti temporali indicati per ciascun fattore. Il limite temporale è calcolato a ritroso dalla data di pubblicazione del bando

4. I fattori dell'elemento B) sono dettagliati come di seguito indicato:

a) Esperienza professionale (max 20 punti) maturata alla data di pubblicazione.

Per "esperienza professionale" si intende il periodo di servizio svolto nel ruolo ricoperto (categoria di appartenenza) e profilo professionale posseduto.

Viene rilevata l'esperienza negli ultimi 10 anni di servizio e solo relativamente alla categoria per la quale il dipendente concorre alla progressione.

Viene attribuito un peso diverso al periodo svolto nello stesso profilo professionale ricoperto al momento del bando (2 punti per anno), e al periodo di servizio svolto, sempre nell'ambito della categoria per cui si concorre, con altri profili professionali (1 punto per anno) con punteggi a frazione sul trimestre.

Per eventuali incarichi svolti a tempo determinato il punteggio si dimezza (1 punto per anno per lo stesso profilo, 0,5 punti per anno se profilo diverso)

b) Responsabilità/incarichi assunti nella categoria di appartenenza (max 10 punti) maturata alla data di pubblicazione

Sono rilevati e valutati i dati degli ultimi 5 anni di servizio.

Per "responsabilità" si intendono gli incarichi svolti, in virtù di un rapporto di lavoro dipendente con pubbliche amministrazioni, come:

- Posizione Organizzativa (due punti per anno, con punteggi a frazione sul trimestre);
- particolari responsabilità ex art. 17 c. 2 lett f) CCDI 1.4.1999 (un punto per anno, con punteggi a frazione sul trimestre);
- RUP (da 0.5 a 3 punti totali su validazione del valutatore) .

Gli incarichi svolti presso altri Enti, compreso il RUP, devono essere autodichiarati.

Relativamente agli incarichi di RUP, sono rilevanti solo quegli incarichi dove il dipendente è stato RUP per una fase fondamentale e definita della gara: progettazione e affidamento o esecuzione lavori.

Il dipendente deve dichiarare la natura dell'incarico e il relativo importo. I punti saranno correlati al numero di incarichi ricoperti e al relativo valore economico complessivo, secondo le seguenti soglie:

Importo			
Fino a 300.000	Da 300.001 a 500.000	Da 500.001 a 1 milione	Oltre 1 milione
0.5	1	2	3

c) Formazione (max 6 punti) maturata alla data di pubblicazione

Sono rilevati e valutati i dati degli ultimi 5 anni di servizio.

In particolare, per i corsi organizzati dal Comune di Firenze le informazioni sono estrapolate dalla banca dati Formateca; gli ulteriori corsi frequentati sono attestati con autodichiarazione.

Il valutatore tiene conto, in fase di valutazione, dell'entità della formazione svolta, considerando il numero dei corsi frequentati e le relative ore, della rilevanza rispetto al ruolo, della ricaduta nel lavoro, della capacità di auto aggiornamento.

Non è presa in considerazione la formazione obbligatoria ex D.Lgs n. 81/2008

Totale ore (dei corsi frequentati nei 5 anni fuori e dentro il comune) ritenuti attinenti al profilo		capacità di autoaggiornamento (con campo descrittivo per motivazione)		ricaduta sul lavoro (con campo descrittivo per motivazione)	
Da 8 a 20	1	Bassa	0	Bassa	0
Da 21 a 32	2	Media	1	Media	1
Da 33 a 40	3	Alta	2	Alta	2
Oltre 40	4				

d) Titolo di studio (max 4 punti) posseduti alla data di pubblicazione del bando

Per questo elemento non è stabilito nessun limite temporale.

Per quanto riguarda il titolo di studio, è valutato il titolo di accesso alla categoria e la pertinenza dello stesso rispetto al ruolo ricoperto (categoria) o attività (profilo posseduto).

In caso di possesso del titolo necessario per l'accesso alla propria categoria vengono assegnati due punti.

In caso di possesso di titolo per l'accesso alla categoria superiore viene assegnato un ulteriore punto, elevabile a due qualora il valutatore ravvisi pertinenza del titolo al ruolo ricoperto dal dipendente.

<i>Se titolo per accesso alla categoria</i>		<i>NOTE</i>
NO (titolo più basso) zero punti		
SI 1		Solo per categoria B3 che ha doppio titolo di accesso (1 punto per scuola dell'obbligo, 2 punti per scuola superiore)
SI 2		
<i>A cui sommare</i>	<i>Se attinente alla categoria e profilo superiori (su indicazione valutatore)</i>	
Superiore all'accesso	NO SI = 1-2	facoltà di rettificare in aumento da 1 a 2 per attinenza del titolo al ruolo ricoperto

ART. 3 Procedura per l'attribuzione delle P.E.O

1. La procedura viene definita dettagliatamente in sede di bando.
2. I passaggi essenziali sono i seguenti:
 - a) i termini per la presentazione delle domande sono fissati in almeno 30 giorni;
 - b) la domanda viene inviata al Direttore responsabile del dipendente alla data di apertura del bando;
 - c) il Direttore effettua la valutazione della domanda ed invia gli esiti alla Direzione competente in materia di risorse umane nei successivi 30 giorni;
 - d) La Direzione competente in materia di risorse umane predispone e pubblica nei successivi 15 giorni una graduatoria provvisoria; la graduatoria resta in pubblicazione per un tempo minimo di 10 giorni;

- e) i dipendenti possono fare ricorso entro 30 giorni dalla data di scadenza della pubblicazione, presentando istanza ad una Commissione di Garanzia (composta da Direttore generale e Coordinatori di area);
- f) I verbali della Commissione di Garanzia sono approvati con atto del Direttore Generale.
- g) La Direzione competente in materia di risorse umane prende atto degli esiti dei verbali, approva e pubblica le graduatorie definitive suddivise per categoria, secondo i termini e modalità indicate nell'avviso

TABELLA 1

Periodi di assenza non conteggiati e rispettivi codici IRIS e GPS	Codice IRIS	Codice GPS
Aspettativa non retribuita per assunzione a tempo determinato per incarico dirigenziale	E08	ASID
Aspettativa per motivi personali (Art. 11 CCNL 14.09.2000) – Aspettativa Servizio Civile	F06 – F06S F22	AMPE
Congedo per la formazione(Art. 16 CCNL 14.09.2000)	F40	COFO
Congedo per gravi motivi familiari (Art. 4, comma 2 legge 53/2000)	F1B	AGMF
Aspettativa per ricongiungimento al coniuge all'estero (art. 13 CCNL 14.09.2000)	F0A	ARCE
Sospensione disciplinare	F16	SOPD
Sospens. disciplinare indennizzo 50	F16I	SOP5
Sospensione cautelare obbligatoria	F17	SOPP
Sospensione cautelare facoltativa	F17F	SOPF
Aspettativa non retribuita per assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art. 90 TUEL	E09	AMPS
Aspettativa non retribuita per incarico dirigenziale presso la ASL a art. 15 septies comma 1 - d.lgs. 502/92	E10	