

# **STRALCIO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

## **DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI 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. 16 CCNL 21/5/2018, 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 16 del CCNL 21.5.2018, e dall'art. 3 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo stipulato il \_\_\_\_\_ con le organizzazioni sindacali.
4. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata dei dipendenti, pari ad un massimo del 35% dei dipendenti potenzialmente interessati per ciascuna annualità.

### **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 partecipare tutti i dipendenti in servizio alla data di avvio della selezione con il contratto Funzioni locali (comparto personale Funzioni locali). Per "in servizio" si intendono i dipendenti che hanno un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con il Comune di Firenze, con contratto Funzioni Locali, compresi i dipendenti in aspettativa e i dipendenti comandati o distaccati presso altri Enti.

3. I requisiti di accesso devono essere posseduti al 31.12 dell'anno precedente la data di avvio del procedimento per il conferimento delle P.E.O.
4. I requisiti di accesso sono:

- a) permanenza nella posizione economica ricoperta al momento dell'avvio della selezione 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 con il servizio risultante nel fascicolo personale detenuto dal Comune di Firenze, potranno dichiarare ulteriori periodi utili, svolti presso altri Enti, ai fini del calcolo del periodo suddetto. In caso di assenza della dichiarazione suddetta, il dipendente non potrà accedere alla selezione.

- b) Aver ricevuto almeno due valutazioni nelle ultime tre annualità.

Sono considerate per la selezione PEO gli ultimi tre anni in cui la valutazione risulta formalmente chiusa.

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

I dipendenti per i quali nel triennio non risultano due valutazioni rilasciate dal comune di Firenze, se hanno prestato servizio presso altri enti, possono presentare le valutazioni rilasciate dagli enti di provenienza.

Si procederà d'ufficio a riparametrare, tenuto conto della scheda di valutazione acquisita e del sistema di valutazione dell'Ente utilizzatore. In analogia con quanto previsto nell'art.3 CCDI sopra richiamato 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 due valutazioni nel triennio richiesto, il dipendente non potrà accedere alla selezione.

In caso di presenza di duplice valutazione nel corso dell'annualità si applica il criterio del periodo prevalente; nel caso in cui una delle due valutazioni sia rilasciata dal Comune di Firenze e l'altra da diversa amministrazione, sarà utilizzata comunque la valutazione rilasciata dal Comune di Firenze.

### **Art. 3 Criteri per la selezione**

1. I titoli per la selezione devono essere posseduti al 31.12 dell'anno precedente la data di avvio del procedimento per l'accesso alle P.E.O.

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

A) le attività svolte e i risultati conseguiti (peso max 65 punti su 100).

Sono rilevati dal Sistema di Valutazione delle performance adottato dal Comune di Firenze, mediante la media delle due migliori valutazioni delle ultime tre annualità nelle quali la valutazione si è regolarmente chiusa, precedenti l'anno di avvio della selezione relativa alla performance individuale

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) l'esperienza maturata (peso max 35 punti su 100).

Viene rilevata la prestazione lavorativa svolta, anche presso altri enti, nella categoria e nell'ambito professionale ricoperto al momento dell'avvio della selezione

Per ambito professionale e cui ricondurre i singoli profili professionali si intendono le seguenti macro-categorie: area amministrativa/culturale, area tecnica, area della vigilanza, area educativa, area sociale

Viene rilevata l'esperienza svolta relativamente alla categoria e all'ambito professionale per i quali il dipendente concorre alla progressione. Nel caso in cui il dipendente abbia già effettuato una progressione economica nella categoria, è considerata utile solo l'esperienza maturata dalla data di decorrenza dell'ultima progressione conferita al dipendente.

Vengono attribuiti 2 punti per ogni anno, con punteggi a frazione sul trimestre

Per eventuali incarichi svolti a tempo determinato il punteggio si dimezza

Sono esclusi i periodi di servizio svolti qualora per lo stesso periodo temporale il dipendente abbia ricevuto una valutazione negativa o non abbia ricevuto la valutazione. Sono altresì esclusi tutti i casi di assenza che hanno determinato interruzione dal servizio indicati nella TABELLA 1

3. 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 il Comune di Firenze, l'anzianità anagrafica.

4. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

#### **ART. 4 Procedura per l'attribuzione delle P.E.O**

1. La procedura viene definita dettagliatamente in sede di atto di avvio della selezione, assunto dal Direttore Generale.
2. Alla selezione concorrono tutti i dipendenti in possesso dei requisiti di cui al precedente articolo 2
3. I dati relativi ai criteri per la selezione di cui al precedente articolo 3 sono estrapolati dalle banche dati del Comune di Firenze e utilizzati per il calcolo dei relativi punteggi
4. Entro 30 giorni dalla data indicata dall'atto di avvio della selezione i dipendenti potranno presentare integrazioni relative sia a periodi lavorativi prestati, sia a valutazioni rilasciate presso altri enti
5. La Direzione competente in materia di risorse umane procede con il completamento dell'istruttoria e alla pubblicazione della graduatoria provvisoria per 10 giorni.
6. Avverso gli esiti della graduatoria provvisoria 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;
7. I verbali della Commissione di Garanzia sono approvati con atto del Direttore Generale.
8. 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'atto di avvio della selezione

**TABELLA 1**

<b>Periodi di assenza non conteggiati e rispettivi codici IRIS e GPS</b>	<b>Codice IRIS</b>	<b>Codice GPS</b>
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	