

**METODOLOGIA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE
ECONOMICA ORIZZONTALE ALL'INTERNO DELL'AREA**

La progressione economica orizzontale all'interno dell'Area ha carattere selettivo e meritocratico.

PREMESSA:

L'articolo 52 del D.Lgs 165/2001 Disciplina delle mansioni prevede, al comma 1 bis: *“Le progressioni all'interno della stessa AREA avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica”*.

L'art. 14 CCNL 16/11/2022 prevede espressamente che al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più *“differenziali stipendiali”* di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun *“differenziale stipendiale”*, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A al CCNL. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di *“differenziali stipendiali”* attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i *“differenziali stipendiali”* conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

I tratti distintivi della disciplina, come ridefinita dal nuovo CCNL, sono i seguenti:

- riconoscimento della progressione in modo selettivo e meritocratico;
- importo costante dei differenziali stipendiali all'interno di ciascuna area, fatti salvi gli importi maggiorati in favore di alcune categorie di dipendenti;
- obbligo di contenere gli utilizzi stabili, incluse le PEO, entro l'importo corrispondente alla parte stabile del fondo risorse decentrate;
- selezione sulla base delle ultime tre valutazioni annuali individuali, dell'esperienza professionale, oltre che in considerazione delle capacità culturali e professionali acquisite anche in seguito di attività formative;
- previsione di un intervallo minimo di tre anni tra la decorrenza dell'attribuzione di un differenziale stipendiale e la decorrenza di quello successivo (l'intervallo è elevabile a quattro e riducibile a due in sede di contrattazione integrativa);
- obbligo di predeterminare nel contratto decentrato, il numero di dipendenti che beneficerà di progressione economica all'interno di ciascuna area;
- decorrenza delle progressioni sempre con effetto dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto definitivamente il contratto integrativo che ne prevede lo svolgimento;
- l'esito della procedura selettiva ha vigenza limitata all'anno di attribuzione.

A tali principi, l'Istituto adegua il proprio ordinamento, ai sensi dell'art.31, comma 1, del medesimo D. Lgs. n.150/2009.

I criteri di valutazione sono adeguati al principio di cui all'art.23, 2°comma, del D. Lgs. 150/2009, secondo cui le progressioni economiche sono attribuite in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

La decorrenza delle progressioni è dal 01 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto definitivamente il contratto integrativo che ne prevede lo svolgimento.

PROCEDURA:

Le PEO saranno assegnate sulla base di 4 graduatorie distinte per Aree:

- Area degli Operatori
- Area degli Operatori esperti
- Area degli Istruttori
- Area dei Funzionari/EQ

La graduatoria sarà determinata dal punteggio complessivo in base ai criteri sotto specificati.

La progressione economica orizzontale viene attribuita nel limite delle risorse specificatamente rese disponibili dalla delegazione trattante nell'ambito del fondo di parte stabile e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente, oltre che in sede di contrattazione decentrata.

REQUISITI:

Sono ammessi alla selezione tutti i dipendenti titolari di rapporto di lavoro *a tempo indeterminato* dell'Istituto Emilio Biazzi, che alla data indicata di decorrenza indicata nell'atto con il quale l'Istituto dà avvio alla procedura selettiva siano in possesso dei seguenti requisiti:

- abbiano anzianità di almeno 36 mesi consecutivi nella posizione economica posseduta;
- dispongano di tre annualità di valutazione annuale della *performance*, ai sensi del sistema di valutazione e misurazione della performance vigente nell'Istituto, e/o negli enti di provenienza in caso di personale assunto per mobilità tra enti pubblici e/o presso i quali prestano servizio i dipendenti comandati o distaccati, e che abbiano conseguito, in ciascuna delle ultime tre annualità una valutazione della *performance* non inferiore al 60/100, o equivalente in caso di personale assunto per mobilità tra enti pubblici oppure comandato o distaccato presso enti terzi;

Il personale comandato o distaccato presso altri enti ha diritto a partecipare alle selezioni. Lo stesso criterio si applica al personale in aspettativa per motivi tutelati dalla legge.

CRITERI PER LA FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA:

Per il conseguimento della progressione orizzontale verranno utilizzati i criteri previsti nella seguente metodologia e portata a conoscenza di tutti i dipendenti. La graduatoria sarà determinata dal punteggio complessivo conseguito (massimo 100 punti) ottenuto dalla sommatoria dei punteggi parziali dei seguenti criteri:

A. Media delle ultime tre valutazioni della performance annuali conseguite (Art. 14, c. d punto 1) - punteggio massimo assegnabile: 40 punti su 100:

- 1) Il punteggio attribuibile in base ai risultati conseguiti, verrà calcolato come media aritmetica del punteggio ottenuto nella performance
- 2) I punteggi sono così attribuiti:
 - Media triennale superiore a 60 e inferiore o uguale a 80: 0,5 punti di valutazione per ogni punto compreso tra 60 e 80 per un massimo di 10 punti (es. se la media triennale è 68, i punti attribuiti sono 4);
 - Media triennale superiore a 80: 1,5 punto di valutazione per ogni punto compreso tra 81 e 100 fino a un massimo di 30 punti. Tale punteggio si aggiunge ai 10 punti base. (es. se la media è 88, i punti attribuiti sono 12 + 10 punti base);

Le frazioni sul punteggio medio saranno calcolate con il criterio proporzionale.

- 4) Per le assenze tutelate dalla legge vale la valutazione del biennio precedente.

B. Esperienza Professionale (Art. 14, c. d punto 2) - punteggio massimo assegnabile (40 punti su 100), si specifica che il punteggio sarà determinato sulla base dell'anzianità di servizio nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altre amministrazioni del comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, maturata alla data di decorrenza della progressione:

- 1) Verranno assegnati 2 punti per ogni anno di anzianità nella posizione economica di appartenenza al momento delle selezioni, per un massimo di 20 anni.
- 2) Verranno assegnati 1 punto per ogni anno di anzianità nella categoria giuridica immediatamente inferiore a quella di appartenenza al momento delle selezioni, per un periodo complessivo pari a 10 anni e massimo 10 punti.
- 3) in base all'art. 23 bis comma 8 del TUPI, il servizio prestato dai dipendenti durante il periodo di assegnazione temporanea di cui al comma 7 costituisce titolo valutabile ai fini della progressione orizzontale;
- 4) qualora il punteggio massimo venga raggiunto con gli anni di anzianità nella posizione economica di appartenenza al momento delle selezioni, non verrà considerato il punteggio attribuibile nella posizione economica inferiore;
- 5) il servizio dei lavoratori part-time verrà considerato per intero;
- 6) ogni mese di servizio è computato come dodicesimo dell'anno intero. Il mese è utile ai fini del punteggio se comprende più di 15 giorni di servizio;
- 7) Non sono considerate nell'anzianità le aspettative non tutelate dalla legge.

C. PERCORSI FORMATIVI (Art. 14, c. d punto 3) - punteggio massimo assegnabile: 20 punti su 100: il punteggio verrà assegnato in correlazione alle capacità culturali e professionali acquisite attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 del CCNL (Destinatari e processi della formazione), come segue:

- Partecipazione ai percorsi formativi aziendali, specifici per profilo, dell'ultimo triennio: **fino a 15 punti**. Il punteggio di massimo 15 punti è così attribuito:
 - Per partecipazione pari o superiore l'80% degli eventi programmati dall'Istituto, 15 punti
 - Per partecipazione superiore il 60% e inferiore l'80 % degli eventi programmati dall'Istituto, 12 punti
 - Per partecipazione uguale al 60% degli eventi programmati dall'Istituto, 10 punti;
 - Per partecipazione inferiore al 60% e fino al 50% degli eventi programmati dall'Istituto 5 punti
 - Per partecipazione inferiore al 50 % degli eventi programmati dall'Istituto 0 punti
- Ulteriori percorsi formativi attinenti all'attività professionale svolti autonomamente dal lavoratore **fino a 5 punti** (1 punto per ogni percorso formativo attestato da certificato di partecipazione e/o superamento di test di apprendimento)

PUNTEGGIO AGGIUNTIVO (Art. 14, c. f): per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, il punteggio complessivo come sopra ottenuto, è incrementato di un punteggio aggiuntivo così definito:

- da 6 a 8 anni maggiorazione del 2%
- da 9 a 10 anni maggiorazione del 2,5%
- oltre i 10 anni maggiorazione del 3%

MODALITA' DI CALCOLO DEI PUNTEGGI

- 1) Ai fini della determinazione del punteggio, i decimali verranno considerati fino alla seconda cifra decimale (con arrotondamento effettuato come nel seguente esempio:
 - 15,876 viene arrotondato alle 2 cifre decimali in 15,88;
 - 15,875 viene arrotondato alle 2 cifre decimali in 15,87.
- 2) in caso di parità di punteggio tra due dipendenti, qualora per uno vi sia la somma disponibile per la PEO e per l'altro non vi sia la somma disponibile, verrà data preferenza:
 - A. il dipendente per cui è passato il maggior numero di mesi dall'ultima progressione orizzontale;
 - B. in caso di ulteriore parità il dipendente che avrà il maggior punteggio con riferimento ai risultati conseguiti;
 - C. in caso di ulteriore parità il dipendente più anziano di età;
 - D. in caso di ulteriore parità, il dipendente con la posizione economica più bassa.

Sulla base dei dati determinati dall'Ufficio del Personale e della valutazione dei Responsabili e validate dal Direttore, verrà stilata una graduatoria provvisoria rispettivamente per:

- Area degli Operatori
- Area degli Operatori esperti
- Area degli Istruttori
- Area dei Funzionari/EQ

Saranno utilmente collocati in graduatoria coloro che avranno avuto il punteggio più elevato, decrescendo fino al limite

della somma stanziata per ogni categoria.

La graduatoria con il punteggio complessivo sarà pubblicata presso le postazioni in cui i dipendenti timbrano il cartellino e ogni dipendente entro 5 giorni lavorativi dalla pubblicazione, potrà richiedere un incontro con il responsabile della valutazione, e se lo ritiene di un rappresentante sindacale.

Entro i successivi 3 giorni lavorativi, a seguito delle osservazioni ricevute, il responsabile della valutazione relaziona nel merito rivedendo o meno il punteggio assegnato, che a questo punto ha valore definitivo.

Effettuate le eventuali modifiche a seguito delle osservazioni ricevute, le graduatorie diventeranno definitive.

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.