

**METODOLOGIA DI VALUTAZIONE
PER LA PROGRESSIONE
ECONOMICA ORIZZONTALE (PEO)**

- Categoria D:
- Categoria B-C:
- Categoria A

La progressione economica orizzontale ha carattere selettivo e meritocratico.

Infatti, l'art.5 del CCNL del 31.3.1999 espressamente richiede, ai fini dell'attuazione della progressione orizzontale nell'ambito della categoria, la valutazione delle attività e dei risultati, effettuata dal dirigente al termine del periodo annuale di valutazione correlato al procedimento previsto, come avviene per i dirigenti e per i dipendenti incaricati di posizioni organizzative.

Sullo specifico punto della necessaria selettività nell'applicazione dell'istituto, l'art.23 del D.Lgs.n.150/2009 ha previsto, espressamente, che le progressioni economiche orizzontali devono essere attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti.

A tale principio, la Provincia adegua il proprio ordinamento, ai sensi dell'art.31, comma 1, del medesimo D.Lgs.n.150/2009.

La metodica valutativa, che può sfruttare la facoltà d'apprezzamento disgiunto di cui all'art. 5, comma 2, let. d), della CCNL 31-3-1999, si fonda su di un apposito sistema numerico inteso a dare, in corrispondenza di ciascun elemento d'apprezzamento individuato, uno specifico punteggio nell'ambito di un complessivo *plafond* conseguibile pari a 100 (*il punteggio, pertanto, non potrà che risultare espresso in centesimi*).

Dato, dunque, il **valore massimo globale** di progressione pari a 100, a ciascun elemento valutativo di cui sopra viene riconosciuto un **valore massimo parziale** differenziato sulla base di considerazioni che attengono al peso che detti elementi valutativi possono avere in funzione del ruolo rivestito e della posizione che quest'ultimo assume nel contesto funzionale dell'ente, pervenendo, in tal modo, ad un sistema flessibile, differenziato e specifico per posizione o profilo ricoperti (*valutazione differenziata*).

I criteri di valutazione sono adeguati al principio di cui all'art.23, 2° comma, del DLGS 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.

L'Amministrazione stanzierà sul fondo dell'anno di riferimento (2017) una quota corrispondente ad €. 50.000 per garantire la progressione orizzontale di circa 60-70 dipendenti in servizio all'1/1 dell'anno medesimo.

La somma da destinare a ciascuna categoria sarà calcolata nella seguente misura:

MC
Cm
Defer
1

- 18% per i dipendenti di categoria A e B
- 32% per i dipendenti di categoria C
- 50% per i dipendenti di categoria D

Il n° di passaggi contenibili nella somma a disposizione puo' differenziarsi a seconda del diverso peso economico dei passaggi dei dipendenti che si classificheranno utilmente nella graduatoria finale, fino al raggiungimento della somma disponibile.

Verranno ammessi a selezione i dipendenti che abbiano almeno 24 mesi di anzianità di servizio nell'Ente e nella categoria di appartenenza, senza considerare eventuali periodi prestati a tempo determinato o con contratto di formazione lavoro.

Verranno utilizzati i criteri per il conseguimento della progressione orizzontale previsti nella metodologia contrattata nell'anno 2016.

Sulla base della valutazione dei Dirigenti competenti, verrà stilata dalla Conferenza dei dirigenti, una graduatoria provvisoria, rispettivamente per:

- per i dipendenti di categoria A e B
- per i dipendenti di categoria C
- per i dipendenti di categoria D

Saranno utilmente collocati in graduatoria coloro che avranno raggiunto il punteggio minimo di 70/100, nei limiti della somma stanziata per ogni categoria.

La valutazione sarà comunicata ad ogni singolo dipendente che, entro cinque giorni dal ricevimento, potrà richiedere un incontro con il responsabile della valutazione, alla presenza del Segretario Generale e di un terzo Dirigente, e di un rappresentante sindacale del dipendente, se richiesto dal medesimo. La Conferenza dei dirigenti esprime il proprio parere sulla base di una votazione, che ha valore definitivo, entro i successivi 5 giorni.

Effettuati gli incontri richiesti, la Conferenza dei Dirigenti effettuerà le graduatorie definitive. Le decisioni assunte dalla Conferenza dei Dirigenti sono oggetto di informazione ai soggetti sindacali e sono comunicate agli interessati.

Dopo l'assegnazione delle posizioni economiche nel rispetto delle risorse economiche assegnate ad ogni categoria, eventuali residui saranno utilizzati, se sufficientemente capienti, a riconoscere passaggi in progressione orizzontale sulla base di una graduatoria unica composta dai dipendenti che non hanno conseguito la progressione sulla base delle graduatorie per categoria.

Eventuali economie nel fondo per la progressione orizzontale dell'anno di riferimento, non utilizzabili come sopra indicato, andranno ad incrementare lo stesso fondo dell'anno successivo.

Ai fini dell'assegnazione di nuove progressioni orizzontali negli anni successivi, non verrà effettuato lo scorrimento delle graduatorie, ma si procederà a nuove valutazioni.

[Handwritten signatures and initials]
MC
2

ATTO AGGIUNTIVO ALLA METODOLOGIA CONTRATTATA NEL 2016

Con il presente atto aggiuntivo vengono condivise le seguenti SPECIFICAZIONI SULLE MODALITA' DI INTERPRETAZIONE E APPLICAZIONE OPERATIVA DELLA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE , e le seguenti integrazioni alla metodologia vigente, per migliorare la procedura selettiva e/o prevenire problemi applicativi:

A) Nella metodologia, laddove è indicato:

Verranno ammessi a selezione i dipendenti che abbiano almeno 24 mesi di anzianità di servizio nell'Ente e nella categoria di appartenenza, senza considerare eventuali periodi prestati a tempo determinato o con contratto di formazione lavoro.
per Ente si intende la Provincia di Parma.

B) Circa il criterio dell'ESPERIENZA ACQUISITA (ANZIANITA' DI SERVIZIO NELL'ENTE DI APPARTENENZA), si specifica che :

1)in base all'art. 23 bis c.8 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;

2) essendo il punteggio attribuibile : Punti...X per ogni anno di anzianità nella categoria di ascrizione al momento delle selezioni (anzianità maturata in Provincia) e Punti Y per ogni anno di anzianità nella categoria inferiore a quella di ascrizione al momento delle selezioni (anzianità maturata in Provincia) , alla dicitura " per ogni anno di anzianità nella categoria di iscrizione" va aggiunto " e superiore", in modo che la dicitura viene così modificata "Punti...X per ogni anno di anzianità nella categoria di iscrizione, e superiore, al momento delle selezioni";

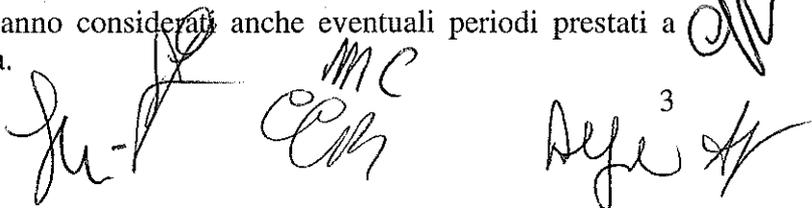
2 bis) per anzianità maturata in Provincia si intende: anzianità maturata alle dipendenze della Provincia.

3) qualora il punteggio massimo venga raggiunto con gli anni di anzianità nella categoria di iscrizione , e superiore, non verrà considerato il punteggio attribuibile nella categoria inferiore a quella di ascrizione al momento delle selezioni;

4) il servizio dei lavoratori part-time verrà considerato per intero;

5) 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;

6) agli effetti del computo dell'anzianità verranno considerati anche eventuali periodi prestati a tempo determinato presso la Provincia di Parma.



C) CIRCA IL CRITERIO DEI RISULTATI CONSEGUITI, si specifica che :

- 1) qualora al dipendente manchi la valutazione relativa ad uno o piu' degli ultimi 3 anni, verrà considerata la valutazione dell'ultimo triennio utile, anche se le annualità non sono tra di loro consecutive;
- 2) nel punteggio attribuibile in base ai risultati conseguiti, si considererà la media del punteggio ottenuto nella performance individuale (e non la fascia di iscrizione in cui il dipendente è stato collocato agli effetti della erogazione della retribuzione di risultato) .

D) MODALITA' DI CALCOLO DEI PUNTEGGI

1) Ai fini della determinazione del punteggio finale, i decimali verranno considerati fino alla seconda cifra decimale (con arrotondamento automatico effettuato dal foglio di calcolo, che ha il funzionamento illustrato nel seguente esempio:

- 15,875 viene arrotondato alle 2 cifre decimali in 15,88;
15,874 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 preferito nel seguente ordine:

1. chi avrà il maggior periodo di servizio presso pubbliche amministrazioni o istituzioni europee, secondo il principio espresso all'art. 32, comma 4°, del TUPI
2. il dipendente piu' giovane d'età.
3. in caso di ulteriore parità, verrà preferito il dipendente tra i due con maggiore anzianità di servizio, ed in caso di ulteriore parità, il dipendente piu' anziano d'età.

E) Nella metodologia, laddove è indicato :

Saranno utilmente collocati in graduatoria coloro che avranno raggiunto il punteggio minimo di 70/100,

si aggiunge la seguente dicitura:

e conseguiranno la progressione quelli che avranno avuto il punteggio piu' elevato, decrescendo fino al limite della somma stanziata per ogni categoria.

F) nelle schede di valutazione, relativamente ai criteri della qualità della prestazione individuale, e dell'impegno profuso, laddove l'attribuzione del punteggio è discrezionale da parte del Dirigente, ai fini di agevolare la valutazione , verrà introdotta la predeterminazione del giudizio nelle fattispecie di

Sufficiente	= 0,2
Discreto	
Significativo	
Rilevante	
Elevato	= con attribuzione del valore massimo attribuibile

con , a fianco, i relativi valori.

Handwritten signatures and initials, including 'MC' and '4'.

G) La selezione verrà indetta posteriormente all'avvenuta sottoscrizione del contratto decentrato e il conseguimento delle PEO verrà datato al momento di approvazione delle graduatorie definitive.

H) Per gli anni successivi al 2017, ai requisiti di ammissione alle selezioni, andrà aggiunto il seguente:

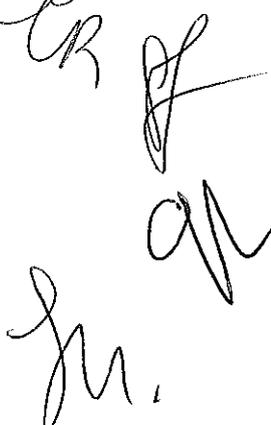
anzianità di almeno 24 mesi nella posizione economica posseduta.

I) In riferimento al seguente criterio della metodologia: "Ai fini dell'assegnazione di nuove progressioni orizzontali negli anni successivi, non verrà effettuato lo scorrimento delle graduatorie, ma si procederà a nuove valutazioni" si specifica che, nell'anno 2017, qualora la progressione economica orizzontale venga conseguita da dipendente cessato dal servizio nel corso del 2017, o da dipendente il cui rapporto di lavoro è stato, nel 2017, ceduto al altro Ente per mobilità, per l'importo corrispondente a tale peo conseguita da personale non più in servizio, verrà effettuato lo scorrimento della graduatoria per categoria; nel caso in cui tale graduatoria non sia scorribile, lo scorrimento verrà effettuato, per il corrispondente importo, nella graduatoria unica finale (prevista per l'utilizzo di eventuali residui).

MC
CPR
ju-
X
pepe
5
AN

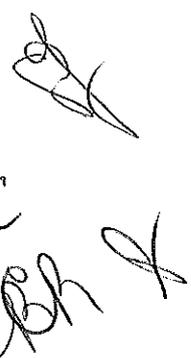
	CATEGORIA A	CATEGORIE B e C Acquisizione della prima posizione economica successiva al trattamento tabellare iniziale (B2;B4 e C2)	CATEGORIE B e C Acquisizione delle posizioni economiche successive alla precedente	CATEGORIA D
	10	15	20	25
3. Risultati conseguiti				
Il punteggio verrà attribuito sulla base della media dei punteggi di valutazione rispetto al massimo previsto, degli ultimi 3 anni utili, contenuti nelle schede di valutazione emanate al fine dell'erogazione della retribuzione di risultato				
4. Impegno profuso - grado di impegnatività espresso nell'assolvimento funzionale, rappresentato con i seguenti giudizi di valore:				
<i>Sufficiente</i>	2	2	1,5	1
<i>Discreto</i>	4	4	3	2
<i>Significativo</i>	8	8	6	4
<i>Rilevante</i>	14	14	10,5	7
<i>Elevato</i>	20	20	15	10





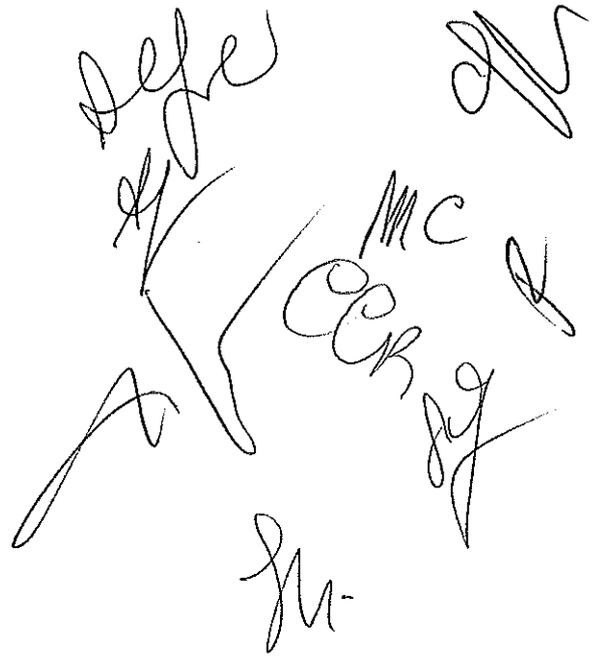


CATEGORIA A	CATEGORIA B e C Acquisizione della prima posizione economica successiva al trattamento tabellare iniziale (B2;B4 e C2)	CATEGORIA B e C Acquisizione delle posizioni economiche successive alla precedente	CATEGORIA D
5. Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale, acquisito anche a seguito di interventi formativi e di aggiornamento, con relativa graduazione di valori	30	25	30
Propensione a trasferire, diffondere le conoscenze	da 0 a 5	da 0 a 6,25	da 0 a 4
Propensione all'autovalutazione e all'individuazione delle aree di miglioramento professionale individuale	da 0 a 5	da 0 a 6,25	da 0 a 4
Disponibilità allo sviluppo delle competenze (apprendimento sul lavoro, aggiornamento, formazione)	da 0 a 5	da 0 a 6,25	da 0 a 4
Capacità di analisi e di valutazione dell'efficacia dell'attività svolta	da 0 a 5	da 0 a 6,25	da 0 a 4
Disponibilità a partecipare attivamente alle fasi di programmazione dell'attività gestionale della struttura di appartenenza	non previsto	non previsto	da 0 a 4
Attenzione allo sviluppo complessivo dell'attività gestionale della struttura, propensione all'analisi e capacità di formulare eventuali proposte correttive o di miglioramento del Servizio	non previsto	non previsto	da 0 a 5
Disponibilità a fornire contributi nelle fasi di verifica finale dell'attività gestionale della struttura e capacità di formulare proposte di miglioramento e sviluppo per la programmazione futura	non previsto	non previsto	da 0 a 5
Scala di giudizio negli indicatori della qualità delle prestazioni rese con maggior arricchimento professionale			
Sufficiente	0,5	0,63	0,4 per i primi 5 sottocriteri
Discreto	1	1,25	0,8 della cat.D
Significativo	2	2,5	1,6
Rilevante	3,5	4,38	2,8
Elevato	5	6,25	4
			0,5 per gli ultimi 2 sottocriteri della cat.D
			1

MC
 CR





CATEGORIA A	CATEGORIE B e C Acquisizione della prima posizione economica successiva al trattamento tabellare iniziale (B2; B4 e C2)	CATEGORIE B e C Acquisizione delle posizioni economiche successive alla precedente	CATEGORIA D
			2
			3,5
			5



 A collection of handwritten signatures and initials, including 'De Fe', 'MC', 'CC', 'R', 'J', and 'S'.

