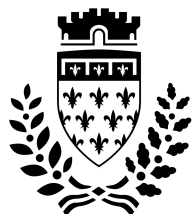


Allegato alla DGC

Allegato Q al Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi



comune di
PRATO

**DISCIPLINA PROCEDURA
PER LA PROGRESSIONE
ECONOMICA
ORIZZONTALE**

Art. 1 – Metodologia di valutazione ai fini della progressione economica orizzontale

Art. 2 - Valorizzazione potenziale espresso

Art. 3 – Assegnazione budget e definizione della graduatoria

Art. 4 – Aveni diritto e termini per il ricorso

Art. 5 – Permanenza posizione economica

PREMESSO CHE :

- Le progressioni orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti con contratto a tempo indeterminato in coerenza con il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ed in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale rilevate dal Sistema di Valutazione della Performance vigente.

- Ai fini della progressione economica orizzontale, il dipendente:
 - deve essere in possesso, alla data di decorrenza della progressione, del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi;
 - non essere in stato di sospensione cautelare dal servizio.

- La Progressione Economica Orizzontale avrà decorrenza dal 1 gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

Art. 1 – Metodologia di valutazione ai fini della progressione economica orizzontale

1. Per il riconoscimento della Progressione Economica Orizzontale (P.E.O.), sono considerati gli esiti della valutazione derivanti dal Sistema di valutazione della Performance del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto relativi a:
 - la valutazione dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati (peso 30%)
SEZIONE A SCHEDA VALUTAZIONE
 - la valutazione delle competenze intese come abilità/capacità possedute in relazione ai comportamenti richiesti (peso 70%) SEZIONE B SCHEDA VALUTAZIONE
2. L'attribuzione dei punteggi avviene nel seguente modo:
 - Il punteggio annuale di ciascun dipendente è dato dal risultato della seguente formula: punteggio obiettivi ponderato + punteggio competenze ponderato.
 - Il punteggio della valutazione riferita al triennio è dato dalla sommatoria dei punteggi annuali acquisiti nel triennio di volta in volta considerato.

Art. 2 - Valorizzazione potenziale espresso

1. Al dipendente che dimostri un significativo accrescimento professionale rispetto alle proprie potenzialità e al contesto organizzativo di riferimento, il dirigente può conferire un riconoscimento ulteriore che attesti tale crescita selezionando la voce POTENZIALE ESPRESSO (sezione Potenziale Espresso). A tale attribuzione di giudizio è associato un coefficiente da applicare al punteggio della valutazione riferita al triennio. Il valore del coefficiente è stabilito pari a 3.

$$\Sigma \text{ punteggi annuali } * 3$$

2. Per l'assegnazione del punteggio derivante dalla valorizzazione del "potenziale espresso" è necessario che il punteggio ponderato del triennio di riferimento della valutazione sia pari ad almeno 270 (media annuale pari a 90) e il dirigente ne deve dare opportuna motivazione.

Art. 3 – Assegnazione budget e definizione della graduatoria

1. Ad ogni Servizio dell'Ente viene attribuito un budget di risorse da utilizzare per la P.E.O del personale assegnato (Budget di Servizio). In caso di Unità di Staff, il rispettivo budget viene sommato a quello/i del/i Servizio/Unità di Staff avente il medesimo Dirigente; in questo caso il Budget di servizio è sostituito dal Budget di Struttura aggregata.
2. Il budget viene attribuito alle strutture secondo il criterio di seguito descritto:
 - Viene calcolato il costo potenziale di TUTTE le progressioni economiche dei dipendenti in possesso dei requisiti previsti dall'art. 21 del CCDI alla data di decorrenza della P.E.O., individuando il costo totale di ente (**CT**) ed il costo per Servizio o Struttura aggregata (**CS**) in relazione ai dipendenti assegnati (**CS1 , CS2, CSn**);
 - Viene calcolato il peso di ogni Servizio/Struttura aggregata (**pS**) sul totale • **pS1=CS1 /CT*100, pS 2 = CS 2 /CT*100; pS n =CS n /CT*100**
 - I pesi così ottenuti vengono usati per l'assegnazione del budget ad ogni Servizio/Struttura aggregata (**Budget S**) tenuto conto dell'ammontare complessivo di risorse (**RT**) stabilito dall'Amministrazione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale •

- **Budget_ S1= RT* pS1*/100;**
- **Budget_ S2= RT* pSV2*/100;**
-
- **Budget_ Sn= RT* pSn*/100;**

3. Per ciascun Servizio/Struttura aggregata viene costituita una graduatoria unica, cioè non distinta per categoria, a cui accedono i dipendenti assegnati sulla base del punteggio del triennio acquisito. A tal fine le graduatorie si riferiscono ai Servizi/Strutture aggregate validi nell'ultimo anno di valutazione. In caso di modifica organizzativa nel corso dell'anno, viene presa in considerazione la struttura vigente per il periodo prevalente.
4. Per poter accedere alla graduatoria, i dipendenti dovranno comunque aver acquisito, per ciascun anno, un punteggio ponderato pari o superiore a 70 punti su 100 ottenuto come somma del punteggio ponderato sezione A + punteggio ponderato sezione B.

Art. 4 – Aveni diritto e termini per il ricorso

1. Hanno diritto all'attribuzione del livello economico i dipendenti che, rispetto ai criteri di accesso alla graduatoria unica per Servizio/Struttura aggregata, ottengono il punteggio più alto in assoluto fino all'esaurimento delle risorse del Budget (BS) assegnato;
2. In caso di parità di punteggio, verrà data priorità, nell'ordine, a:
 - chi ha la maggiore anzianità nella posizione economica
 - chi ha la maggiore anzianità nella categoria di appartenenza;
 - chi ha maggiore anzianità anagrafica.
3. Nel caso in cui il dipendente sia stato interessato da processi di mobilità interna all'ente nel corso dell'anno di riferimento per la valutazione ai fini della P.E.O., la valutazione stessa sarà effettuata in conformità al Sistema Permanente di Valutazione.

4. Nei confronti del dipendente che, in uno o più anni del triennio considerato, la valutazione sia “NON RILEVABILE”¹ come previsto dal Sistema di Valutazione della Performance, verrà applicata la valutazione del primo anno antecedente e utile ai fini della valutazione.
5. Il dipendente, entro 12 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione della propria valutazione, può presentare al Presidente della commissione di valutazione una richiesta di riesame. Il Presidente ha 12 giorni di tempo per eventualmente modificare la valutazione fatta. Non sono previste ulteriori procedure di ricorso interne all’Amministrazione.

Art. 5 – Permanenza posizione economica

1. La valorizzazione della permanenza nella posizione economica consiste nell’assegnare un punteggio aggiuntivo pari a:
 - a. 100 punti a coloro che hanno una permanenza nella medesima posizione economica compresa fra 60 e 96 mesi ² rispetto alla data di decorrenza della progressione economica annualmente stabilita.
 - b. 150 punti a coloro che hanno una permanenza nella medesima posizione economica compresa fra 97 e 120 mesi rispetto alla data di decorrenza della progressione economica annualmente stabilita.
 - c. 200 punti a coloro che hanno una permanenza nella medesima posizione economica di oltre 120 mesi rispetto alla data di decorrenza della progressione economica annualmente stabilita.
2. Il punteggio aggiuntivo previsto dal precedente comma viene sommato al punteggio del triennio (*sommatoria dei punteggi annuali del triennio considerato*) prima dell’eventuale applicazione del coefficiente previsto dall’art. 2.

¹ “NON RILEVABILE” nel caso di assenze tutelate dalla normativa per le quali viene riconosciuto, anche solo per parte del periodo di fruizione, l'intera retribuzione fissa e mensile o indennità corrispondente all'intera retribuzione fissa e mensile e per le quali vengono anche disciplinati - nel rispetto del periodo massimo di spettanza - gli eventuali successivi trattamenti economici ridotti.

² Si specifica che si considerano mesi interi le frazioni superiori a quindici giorni.