

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art.1 Criteri

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite, nel rispetto dei principi e criteri di cui all'art.5 del C.C.N.L. del 31.03.1999, in modo selettivo ad una quota limitata di/delle dipendenti a tempo indeterminato, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali, ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente e all'esperienza acquisita (ove prevista).
2. Su proposta dell'Amministrazione, viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto, nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Regioni e Autonomie Locali e dalle vigenti normative in materia. La spesa destinata a tale istituto, in quanto irreversibile, comporta la corrispondente riduzione delle risorse stabili che possono essere destinate ad altri istituti economici accessori.
3. Ai sensi dell'art. 34, comma 4, del C.C.N.L. del 22/1/2004, l'utilizzo degli importi in precedenza fruiti per progressione economica orizzontale da personale che sia cessato o abbia modificato il suo rapporto di lavoro sarà oggetto di specifico accordo in sede di contrattazione decentrata, con cadenza annuale, con priorità di utilizzo nel medesimo istituto.
4. Nel caso in cui, a fine selezione, le risorse destinate alle progressioni economiche risultassero maggiori rispetto al valore economico delle progressioni attribuibili, la differenza tra le risorse destinate e quelle effettivamente attribuite confluiranno, per il solo anno della decorrenza della progressione, nella produttività collettiva.
5. La decorrenza della progressione economica orizzontale coincide con il 1° gennaio dell'anno successivo a quello a cui si riferisce la valutazione.
6. Al fine di consentire, nell'ambito delle risorse disponibili, una condizione paritaria di accesso all'istituto contrattuale, si stabilisce che il/la dipendente potrà concorrere per un solo avanzamento di carriera nell'ambito di un quinquennio (fa fede la data di decorrenza della progressione).
7. A parità di punteggio la graduatoria è formata utilizzando in via graduata i seguenti criteri:
 - Maggiore anzianità di servizio nella categoria economica
 - Maggiore anzianità di servizio nella categoria giuridica
 - Maggiore età anagrafica.

Art. 2 Requisiti generali

1. I dipendenti a tempo indeterminato, per poter accedere alle procedure di selezione finalizzate alla progressione economica nella categoria, devono, a pena di esclusione, presentare domanda nei termini previsti nell'avviso di selezione predisposto dall'ufficio personale dell'Ente.

A series of handwritten signatures in black ink, located at the bottom of the page. There are five distinct signatures, each appearing to be a stylized name or set of initials.

2. I requisiti generali necessari per l'ammissione alla procedura selettiva, sono i seguenti:
 - essere in possesso di quattro anni di anzianità, nella posizione economica immediatamente inferiore, alla data di scadenza dell'avviso di selezione (per anzianità di servizio si intende altresì il periodo continuativo a tempo determinato oggetto di procedure di stabilizzazione o precedente a trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato anche relativo a chiamate da graduatoria);
 - è necessario possedere almeno un' anzianità di servizio non inferiore a 12 mesi continuativi presso l'Amministrazione di appartenenza alla scadenza dell'avviso di selezione.
 - l'esperienza di servizio maturata presso altri enti del comparto, nella medesima posizione economica, viene calcolata al 50% se nello stesso profilo professionale.
 - l'Unione Val D'Enza non si considera altro Ente rispetto agli enti aderenti all'Unione medesima e viceversa.

3. non aver superato i 120 giorni di assenza dal servizio nel triennio precedente (equivalente a 100 giorni di assenza dal servizio per chi lavora su 5 giorni) la data di scadenza dell'avviso di selezione. Per i dipendenti con prestazione lavorativa a part time le giornate di assenza le giornate di assenza saranno proporzionate alle giornate di effettiva presenza in servizio. Ai fini del conteggio, non sono considerate assenze dal servizio:
 - le ferie e i riposi compensativi e recuperi;
 - l'assenza per infortunio per causa di servizio;
 - l'assenza per permessi sindacali per attività riferite all'Ente;
 - i congedi obbligatori di cui alla Legge 151/2001 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53";
 - i permessi di cui alla legge 104/92;
 - assenze per donazione di sangue, midollo o protezione civile
 - assenze per la partecipazione alle prove concorsuali o alle prove d' esame
 - giornate per le testimonianze in procedimenti civili e penali
 - assenze per malattie per le quali sono previste cure salvavita

4. aver conseguito una valutazione della prestazione lavorativa, nel triennio precedente l'anno di attribuzione, con un punteggio finale medio non inferiore a otto decimi o ottanta centesimi del massimo assegnabile per ogni anno.

5. non avere ricevuto, nel biennio precedente la data di scadenza dell'avviso, sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale. In caso di procedimenti disciplinari in corso, resta sospesa l'eventuale attribuzione della progressione orizzontale fino a conclusione del procedimento medesimo.

Art. 3 Selezione

1. Il Responsabile dell'ufficio personale provvede, nei limiti delle risorse a ciò destinate e in applicazione ai criteri del presente articolato, all'indizione della selezione per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria, mediante pubblicazione di un avviso.

Handwritten signatures of various individuals, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

2. Il suddetto avviso deve essere portato a conoscenza del personale mediante la sua affissione al marcatempo di ogni sede di lavoro e mediante pubblicazione all'Albo Pretorio on line.
3. I/Le dipendenti dovranno presentare la domanda entro la data di scadenza riportata nell'avviso, di norma entro 30 giorni dall'indizione, e secondo lo schema all'uopo predisposto. Della pubblicazione verrà data tempestiva comunicazione ad OO.SS. ed RSU.
4. L'ammissione dei/delle dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alla selezione e la formazione della relativa graduatoria sono effettuate dall'ufficio personale sulla base della documentazione presentata e depositata agli atti.
5. L'esclusione dalla prevista selezione per mancanza dei requisiti richiesti per la presentazione della domanda oltre i termini previsti o per altre motivazioni, da indicarsi nell'avviso di selezione, viene comunicata direttamente ai/alle dipendenti in forma scritta. Costituiscono strumento di selezione la somma dei punteggi attribuiti ai sotto elencati fattori:
 - ❖ **Le schede di valutazione delle performance individuale**, diversificate per ciascuna categoria, derivanti dall'applicazione della metodologia di valutazione vigente. Il punteggio finale, ai fini della presente selezione, sarà quello risultante dalla media delle valutazioni (espressa in 100°) del triennio precedente l'attribuzione della nuova progressione riparametrato come da tabella sotto riportata.

❖ **Esperienza acquisita**

Con questa definizione, si intende l'anzianità nella posizione economica maturata dopo l'ultima progressione economica.

L'esperienza acquisita non viene valutata per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C e per la categoria D.

Viene assegnato un peso decrescente all'anzianità maturata dalla categoria A alla categoria C.

L'esperienza di servizio maturata presso altri enti del comparto, nella medesima posizione economica, viene calcolata al 50%. L'Unione Val D'Enza non si considera altro ente rispetto agli enti aderenti all'Unione medesima e viceversa.

Non si considera l'anzianità maturata nei periodi di congedo parentale e aspettativa dal lavoro con riduzione e/o azzeramento del trattamento economico in godimento.

Categoria	Valore massimo punti requisito anzianità	Valore riparametrato della valutazione performance	totale
A	25	75	100
B-B3	20	80	100
C	15	85	100

SCHEMA VALUTAZIONE ESPERIENZA ACQUISITA

Categoria A

Fino a 3 anni 6 punti

Da 3 a 5 anni punti 12

Da 5 a 8 anni punti 18

Da 8 anni fino a 12 anni punti 22

Oltre 12 anni punti 25

Categoria B-B3

Fino a 3 anni punti 5

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

Da 3 a 5 anni punti 8
Da 5 a 8 anni punti 12
Da 8 anni fino a 10 anni punti 16
Da 10 a 12 anni punti 18
Oltre 12 anni punti 20
Categoria C
Fino a 3 anni punti 3
Da 3 a 5 anni punti 6
Da 5 a 8 anni punti 8
Da 8 anni fino a 10 anni punti 10
Da 10 a 12 anni punti 12
Oltre 12 anni punti 15

Si considerano anni interi le frazioni superiori a 6 mesi.

6. La graduatoria verrà pubblicata all'Albo pretorio per 15 giorni consecutivi per permettere eventuali osservazioni da parte degli/delle interessati/e. Dell'avvenuta pubblicazione verrà dato contestuale avviso ai/aile dipendenti mediante posta elettronica all'indirizzo comunicato dal/dalla dipendente nella domanda di ammissione alla selezione.
7. Scaduto il termine di pubblicazione, senza che siano pervenute osservazioni, la graduatoria si intenderà definitiva e il Responsabile dell'ufficio personale adotterà gli atti necessari al riconoscimento delle progressioni agli eventi diritto.
8. Nel caso in cui, nei termini previsti, pervenissero osservazioni, il Responsabile dell'ufficio personale effettuerà le istruttorie necessarie di cui verrà dato avviso ai diretti interessati e provvederà a redigere, eventualmente, la nuova graduatoria che verrà pubblicata all'Albo pretorio per 15 giorni consecutivi. A seguito di tale pubblicazione si procederà con il riconoscimento della progressione economica.
9. La validità della graduatoria cesserà con la conclusione della predetta procedura di riconoscimento della P.E.O.

PERSONALE COMANDATO O DISTACCATO

Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 19 e dalla dichiarazione congiunta n. 13 del CCNL del 22/01/2004, il personale dell'Ente comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende, concorre alla selezioni per le progressioni economiche alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato integrativo e fatta salva la possibilità di acquisire dall'Ente utilizzatore gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.

PERSONALE IN GESTIONE ASSOCIATA

Nel caso di gestione associata di funzioni e/o servizi potranno essere concordate delle specifiche integrazioni al presente contratto collettivo decentrato tenuto conto di quanto stabilito dalle rispettive convenzioni.

