

**ENTE DI GESTIONE PER I PARCHI E LA BIODIVERSITÀ
ROMAGNA**

Sede Legale: Via Aldo Moro, 2 – 48025 Riolo Terme (RA)



Parco regionale della
**Vena del Gesso
Romagnola**



Parchi e Riserve
dell'Emilia-Romagna



Riserva Naturale Bosco
della Frattona



Riserva Naturale
Onferno



Riserva Naturale Bosco di
Scardavilla

REGOLAMENTO PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

AF

CRITERI DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE *(art. 16 CCNL 21.05.2018)*

Art. 1 - ATTRIBUZIONE PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

La delegazione trattante determina l'importo complessivo delle risorse da destinare all'istituto delle progressioni economiche orizzontali 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, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia.

Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio, restano comunque acquisite nel fondo appositamente costituito e le eventuali cessazioni non comporteranno la riduzione del fondo che sarà sommato a quello successivo. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono inoltre offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

Art. 2 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE.

Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.

La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriale B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi:

- per la categoria A, dalla A1 alla posizione A6;
- per la categoria B, dalla B1 alla posizione B8;
- per la categoria B3 giuridica, dalla B3 alla posizione B8;
- per la categoria C, dalla C1 alla posizione C6;
- per la categoria D, dalla D1 alla posizione D7;
- per la categoria D3 giuridica, dalla D3 alla posizione D7;

Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili così come stabilito dalla normativa vigente in materia.

Per il triennio 2022/2024 saranno destinate annualmente le risorse per le PEO al 25% del personale in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento (con arrotondamento all'unità superiore, se il primo decimale è uguale o maggiore 5), entro i limiti della capacità di spesa e/o organizzativa e nel rispetto dei vincoli derivanti dalla normativa in materia di assunzioni e di spesa di personale.

Art. 3 - VALIDITÀ DELLE SELEZIONI

Le selezioni vengono effettuate annualmente previa contrattazione delle risorse e avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui è finanziato l'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

I requisiti dovranno essere posseduti al 31/12 dell'anno che precede la selezione.

Art. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA

Il Direttore provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche, mediante bando pubblico, da pubblicare all'albo pretorio per 20 giorni e, contestualmente, mandare comunicazione alle organizzazioni sindacali, alla RSU e a tutti i dipendenti.

La graduatoria contenente tutti gli elementi di valutazione viene formulata dal Direttore che provvede a darne informazione a tutti i dipendenti dell'Ente che hanno partecipato alla selezione mediante comunicazione personale.

L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti ai successivi artt. 5 e 6, avviene su istanza di parte completa della documentazione dichiarata e/o presentata.

L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti viene comunicata, indicandone la motivazione, direttamente ai dipendenti interessati.

Resta impregiudicata la possibilità per il dipendente di proporre ricorso in opposizione entro 10 giorni dalla data di comunicazione dell'esclusione.

Il Direttore provvede a dare riscontro al dipendente entro 10 gg. dalla data del ricevimento del ricorso. In caso di rigetto la controversia è proposta dal dipendente al Direttore, con l'assistenza eventuale di un proprio legale e/o del rappresentante sindacale di fiducia. Il Direttore si esprime entro i successivi 5 giorni.

Art. 5 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso di un rapporto a tempo indeterminato e del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi. Per i dipendenti trasferiti a questo Ente tramite mobilità vengono considerati anche i periodi e le valutazioni maturati nell'ente di provenienza.

Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente all'anno della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale nel biennio precedente alla data di decorrenza della eventuale progressione (in caso di rimprovero scritto, si ha l'esclusione del dipendente, solo al secondo rimprovero scritto subito nel periodo di riferimento) o abbia ricevuto una valutazione inferiore al punteggio di 60/100 considerando la media del triennio, anche in caso di valutazione insistente su un numero di annualità rientranti nell'ultimo triennio inferiori a tre (esempio: in caso di una o due valutazioni nel triennio, si sommano i punteggi e si divide per 3). In quest'ultimo caso di valutazioni inferiori a tre annualità, per accedere alla progressione è necessario avere la media delle valutazioni non inferiore a 60/100. Per le assenze garantite per legge si assegna la valutazione media dei colleghi con il medesimo profilo.

Art. 6 – CRITERI PER ASSEGNARE IL PUNTEGGIO

I criteri sui quali si basa il punteggio sono i seguenti:

Impegno/valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti

Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno di selezione. La valutazione deve essere calcolata sulla media del triennio.

L'impegno e la qualità della prestazione individuale è valutata annualmente tramite le schede di misurazione e valutazione della performance.

Esperienza acquisita

Per esperienza acquisita si intende la permanenza nell'ambito professionale di riferimento dell'ultima posizione economica, entro il limite degli ultimi 5 anni, comprendente tutti i periodi di attività maturati e svolti all'interno della Pubblica Amministrazione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato sino alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. I punteggi saranno attribuiti in base ai criteri indicati nell'allegato A.

AF

Art. 7 - MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.

La selezione avviene sulla base dei criteri individuati agli artt. 5 e 6 e nei limiti dei punteggi di cui all'allegato A (punteggi per l'attuazione del sistema di progressione orizzontale e valutazione per la progressione economica).

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente.

Una volta determinata la graduatoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse sufficienti a garantire un passaggio nell'anno di riferimento.

A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica rivestita.

In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato che ha ottenuto la valutazione media più alta nel corso del triennio. Infine, in caso di ulteriore parità, sarà preferito il candidato con la più giovane età.

Art. 8 - VALUTAZIONE.

La valutazione del personale, ai fini della progressione economica, è effettuata dai titolari di Posizione organizzativa per i dipendenti appartenenti alle categorie A, B, C e D e dal Direttore per i dipendenti di categoria D titolari di P.O.

Il presente regolamento ove confliggente sostituisce o integra la disciplina del CCDI, sottoscritto in data 01/06/2021, e si riserva dopo la prima applicazione eventuali modifiche.

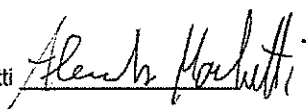
ALLEGATO A

Punteggi per la valutazione finale per la progressione economica orizzontale		
Elementi di valutazione	Massimo totale punti 90	
Permanenza nell'ultima posizione economica: periodo massimo valutabile 5 anni nella ultima posizione economica acquisita	Punti 12 per anno dall'ultima posizione economica acquisita, massimo 5 anni. Per periodi inferiori all'anno: punti 1,00 per ciascun mese. Sono valutati tutti i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano prestato almeno 15 giorni di servizio effettivo nell'anno di riferimento ed i lavoratori a tempo determinato con contratto di durata pari o superiore a 4 mesi.	60
Media dei risultati ottenuti nella performance individuale negli ultimi 3 anni	La valutazione più alta, del triennio, delle ultime 3 schede di valutazione consegue 10 punti; per le altre si procede con il seguente criterio: il punteggio è attribuito in modo inversamente proporzionale	

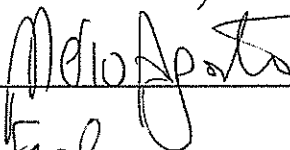
	<p>rispetto al punteggio più alto (10) secondo la seguente formula: $\text{punteggio} = \text{valutazione} * 10 / \text{migliore valutazione}$.</p> <p>Tutti i punteggi assegnati saranno considerati alla seconda cifra decimale, con arrotondamento di questa all'unità superiore se la terza cifra decimale è pari o superiore a 5.</p> <p>Per le assenze garantite per legge si assegna la valutazione media dei colleghi con il medesimo profilo.</p>	30
--	---	----

SOTTOSCRITTO IN DATA 29 Settembre 2022

RAPPRESENTANZA SINDACALE Alessandro Marchetti



PARTE PUBBLICA Nevio Agostini



FP CGIL Alberto Fuschini

