

## **DISCIPLINARE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA**

Art. 1 Principi generali

Art. 2 Requisiti di accesso

Art. 3 Criteri per la selezione

Art. 4 Procedura per l'attribuzione delle P.E.O.

Art. 5 Criteri per la redazione della graduatoria

Art. 6 Posizione di sospensione in graduatoria

Art. 7 Procedure di ricorso interno

Art. 8 Entrata in vigore

### **Art. 1 Principi generali**

1. Come previsto dall'art. 16, del CCNL Funzioni Locali 2016-2018, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse effettivamente disponibili delle risorse stabili del fondo risorse decentrate, che vengono annualmente destinate a tal fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Il presente disciplinare regola le Progressioni Economiche Orizzontali (di seguito: P.E.O.) del personale di ruolo ascritto alle categorie professionali nel rispetto di quanto previsto dai principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento:
  - all'articolo 52, comma 1 bis, del D. Lgs. n. 165/2001, degli articoli 3, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009;
  - al contratto collettivo nazionale di lavoro, con specifico riferimento all'articolo 16 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018,
  - all'art. 22 del CCDI 2019/2021 dell'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario;
  - e – limitatamente all'anno 2021 – al *Protocollo d'intesa piano progressioni economiche orizzontali anno 2021* ratificato dal Cda con deliberazione n. 49/21 e all'Accordo di ripartizione delle risorse anno 2021 giusta autorizzazione alla stipula di cui alla deliberazione del CdA n. 70/21 dell'11 novembre 2021.

### **Art. 2 Requisiti di accesso**

1. Possono partecipare al procedimento di selezione per l'assegnazione delle P.E.O. i dipendenti di categoria che, posseggano i seguenti requisiti:
  - a) siano dipendenti in servizio a tempo indeterminato dell'Azienda alla data di scadenza per la presentazione delle candidature previsto dall'Avviso di cui al successivo art.4;
  - b) siano dipendenti in servizio a tempo indeterminato dell'Azienda al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione;

- c) alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione abbiano una permanenza nella posizione economica ricoperta di almeno 24 mesi, acquisita anche presso altri enti del comparto ai sensi dell'art. 16 comma 6, CCNL Funzioni Locali 2016/2018, nonché aver ottenuto in ciascun anno una valutazione della performance individuale "positive" (almeno sufficiente ai sensi dei sistemi di valutazione in uso in Azienda); Per i dipendenti assunti tramite mobilità si considera anche il servizio prestato negli enti di provenienza;
2. Fermi restando i requisiti di accesso previsti al comma 1, possono concorrere i dipendenti dell'Azienda a tempo indeterminato che, alla data di pubblicazione dell'Avviso o al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione si trovino in una delle due condizioni qui di seguito indicate:
- a) siano collocati in sospensione del loro rapporto di lavoro per cause per le quali le vigenti disposizioni di legge e contrattuali consentano l'assegnazione delle P.E.O.;
- b) siano assegnati alle dipendenze funzionali di altri enti pubblici a titolo di: comando, distacco, assegnazione temporanea.

### **Art. 3 Criteri per la selezione**

1. I dipendenti in possesso dei requisiti di ammissione di cui al precedente art. 2 e che abbiano presentato regolare domanda di partecipazione alla procedura selettiva entro i termini stabiliti dall'Avviso sono selezionati in relazione:
- A. alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione dell'attivazione del procedimento di assegnazione delle P.E.O.;
- B. all'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.
2. Per l'applicazione del criterio selettivo lett. A) di cui al precedente comma 1 si prende a riferimento, per ogni singolo candidato ammesso, la media dei valori numerici annui riportati ai fini della valutazione della performance individuale, e comunque il punteggio relativo alla valutazione individuale utilizzato per la liquidazione del compenso di produttività, quali risultano dai sistemi permanente di valutazione adottati in Azienda e in vigore per gli anni 2018 e 2019, come approvato con provvedimento n. 138/2016 ed integrato con provvedimento del Direttore n. 169/2016, per l'anno 2020 come approvato con provvedimento del Direttore n. 178/20 del 31/12/2020;
3. In caso di presenza di una duplice o molteplice valutazione espressa per il candidato oggetto di selezione in riferimento ad una singola annualità di rilevazione della performance individuale, si applica il criterio della media ponderata per i periodi di riferimento.
4. Per i soli dipendenti ammessi alla procedura valutativa ai sensi del precedente art. 2 comma 2 lettera a) che siano collocati o siano stati collocati in distacco sindacale, o collocati in aspettativa con riconoscimento dell'anzianità di servizio, previsto per legge, il valore della performance individuale che concorre alla definizione della

media del triennio di cui ai precedenti commi 1 e 2, in mancanza di una specifica valutazione di performance individuale per la durata del distacco, è convenzionalmente rappresentato dalla media delle valutazioni espresse per la performance individuale dei dipendenti della medesima categoria a cui sia ascritto il dipendente in distacco sindacale, per il periodo di riferimento. Se del caso, trova applicazione quanto disposto al precedente comma 3.

5. Per i dipendenti ammessi alla procedura valutativa ai sensi del precedente art. 2 comma 2 lettera b), in esecuzione di quanto disposto ex art. 16 comma 9 del CCNL 21 maggio 2018, per la valutazione della performance individuale ai fini della definizione della graduatoria di merito delle P.E.O. si fa riferimento a quella espressa dall'ente di appartenenza. A tal fine, l'Azienda per il personale comandato in uscita acquisisce la valutazione espressa dall'ente presso cui si svolge/si è svolto il comando, ai fini della progressione orizzontale, previa riparametrazione della valutazione stessa in relazione ai criteri di valutazione utilizzati in azienda. Laddove tale riparametrazione non possa essere effettuata, il Dirigente che alla data del 1° gennaio ha la formale assegnazione del dipendente in comando, sulla base delle informazioni acquisite in relazione alle prestazioni rese dal dipendente in comando in anni precedenti oggetto di valutazione formula un giudizio di sintesi ed assegna un punteggio numerico utilizzando il sistema di valutazione in uso.
6. Nell'ipotesi in cui, all'interno del medesimo anno, il dipendente abbia prestato parte della sua attività in Azienda e parte in comando esterno, i parametri valutativi di riferimento in ordine alla performance individuale saranno:
  - per l'attività svolta in azienda: i medesimi utilizzati per la generalità dei dipendenti;
  - per l'attività svolta in comando: i criteri indicati al precedente comma.
7. Per l'applicazione del criterio selettivo lett.B) di cui al precedente comma 1 si prende a riferimento l'anzianità maturata nella posizione economica di iscrizione in termini di numero di giorni (365) al giorno di decorrenza della progressione, sia per effetto di progressione economica orizzontale all'interno della categoria, sia per effetto di progressione verticale nel sistema di classificazione, secondo un proporzionale criterio crescente tale che a maggiore anzianità corrisponda, in via proporzionale un maggiore punteggio. I periodi di servizio non utili a valorizzare il criterio dell'esperienza acquisita sono indicati qui di seguito:
  - tutte le aspettative non retribuite (elenco esemplificativo ma non tassativo: per motivi personale; per dottorato di ricerca o borsa di studio; per cariche pubbliche elettive, per attività di volontariato; per ricongiungimento del coniuge all'estero)- art. 11 CCNL 14.09.2000;
  - i periodi di malattia di cui al comma 2 dell'art. 21 CCNL 6 luglio 1995 (periodi di malattia contrattualmente privi di retribuzione);
  - lo sospensioni di carattere disciplinare o cautelare (a prescindere dalla corresponsione dell'assegno alimentare. In caso di sospensione disciplinare – quale che sia la durata- si applica comunque l'ultimo periodo dell'art. 3 comma 6 del Codice Disciplinare (CCNL 11.04.2018). In caso di sospensione cautelare

per procedimento penale trova l'applicazione l'art. 5 del CCNL 11 aprile 2008 per quanto concretamente applicabile.

8. Il punteggio massimo attribuibile ad ogni criterio è :
- A. 80 punti alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione dell'attivazione del procedimento di assegnazione delle P.E.O.;
  - B. 20 punti all'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

#### **ART. 4 Procedura per l'attribuzione delle P.E.O**

1. Le modalità e le tempistiche di presentazione delle domande di partecipazione vengono definite dettagliatamente in apposito Avviso, il cui schema è approvato con provvedimento del Direttore.
2. L'indizione della procedura e il contestuale avvio del procedimento di raccolta delle candidature avvengono mediante pubblicazione dell'Avviso - firmato dal Direttore e redatto sullo schema di cui al precedente comma -, sul sito istituzionale dell'Azienda.
3. A fini di ulteriore pubblicità, è data comunicazione dell'avvenuta pubblicazione dell'Avviso a mezzo comunicato sull'account personale del programma di rilevazione delle presenze (cd. Kronosweb).
4. Il termine di scadenza per la presentazione delle domande di partecipazione non può essere inferiore a 7 (sette) giorni a decorrere dal giorno successivo a quello di pubblicazione dell'Avviso sul sito istituzionale, come stabilito al precedente comma 2.
5. Le domande che siano state presentate - anche per una sola delle ipotesi sotto indicate -:
  - prima dell'indizione del procedimento selettivo,
  - oltre i termini di scadenza stabiliti dall'avviso,
  - con difformi modalità rispetto a quelle stabilite nell'avviso,
  - senza la sottoscrizione del candidatosono considerate irricevibili e come tali escluse dal procedimento e archiviate senza ulteriore seguito.
6. I candidati che abbiano regolarmente presentato la domanda di partecipazione, e per i quali non sia stata rilevata l'irricevibilità della stessa ai sensi di quanto disposto al precedente comma, sono tutti ammessi con riserva alla selezione.
7. La redazione della graduatoria è effettuata dal Comitato di Direzione che si avvale, per l'istruttoria, del Servizio Controllo di Gestione. Il Comitato di Direzione provvede ad approvare la graduatoria ordinariamente entro dieci giorni dal termine di scadenza per la presentazione delle domande di partecipazione. Con l'approvazione della graduatoria di merito, il Comitato di Direzione dà atto dell'esclusione dei candidati per difetto dei requisiti e per le ipotesi di esclusione previste dall'Avviso, specificandone la motivazione.

8. La graduatoria finale è approvata con provvedimento del Direttore e pubblicata in apposita sezione del sito istituzionale. Dalla pubblicazione della graduatoria decorre il termine per la presentazione di eventuali istanze di riesame, secondo quanto indicato al successivo art. 7.

### **ART. 5 Criteri per la redazione della graduatoria**

1. La graduatoria è unica, senza distinzione tra categorie giuridiche di ascrizione né in relazione alle Aree dirigenziali di appartenenza.
2. La graduatoria è formata ordinando i candidati non esclusi dalla selezione secondo l'ordine decrescente della somma dei punti attribuiti alla votazione media relativa alla performance individuale (max 80) e dei punti attribuiti all'esperienza maturate negli ambiti professionali di riferimento (max 20) riportati da ciascun candidato secondo quanto stabilito al precedente art.3.
3. Per ogni criterio il punteggio massimo è attribuito al candidato/ai candidati che riporta/riportano il valore più alto. Sulla base del valore più alto, si procede al riproporzionamento del punteggio attribuibile per ogni dipendente non escluso dalla selezione.
4. A parità di punteggio, è data precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.
5. La graduatoria dà evidenza:
  - del numero di progressioni orizzontali finanziabili in relazione alle risorse stanziare;
  - dei nominativi dei dipendenti che, all'interno della graduatoria conseguono la progressione orizzontale, secondo l'ordine di graduatoria;
  - dell'applicazione dei criteri di precedenza eventualmente utilizzati in caso di parità di punteggio (esclusivamente per le ultime posizioni utili al conseguimento della progressione orizzontale).
6. La graduatoria non dà evidenza del valore individuale della media relativa alla performance individuale di cui al precedente comma 2, la cui elaborazione è sottratta alla pubblicazione e versata agli atti del procedimento selettivo.
7. I passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori sono disposti nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate dal CCNL e dal contratto integrativo (fino ad un importo residuo di risorse non sufficiente a finanziare la spesa dell'ulteriore progressione economica all'interno della medesima categoria). La graduatoria pertanto esaurisce la propria efficacia a seguito dell'inquadramento giuridico dei dipendenti nel limite delle risorse disponibili e non può essere utilizzata per l'attribuzione di nuove progressioni economiche successive.

### **ART. 6 Posizioni di sospensione in graduatoria**

1. I candidati per i quali sia necessario acquisire la valutazione ai sensi dell'art.3 comma 5 se ed in quanto non sia possibile disporre delle valutazioni di riferimento

per redigere la graduatoria in termini congrui per la conclusione del procedimento di progressione economica orizzontale, sono collocati in posizione sospesa fintantoché non sia acquisita la relativa valutazione ed assegnato il punteggio di riferimento.

2. Con l'assegnazione del punteggio di cui al comma precedente i dipendenti collocati in posizione sospesa sono inseriti in graduatoria, secondo l'ordine loro attribuito, data applicazione ai criteri di cui al precedente art. 5.
3. L'eventuale conseguimento della progressione economica orizzontale da parte di dipendenti già collocati in posizione di sospensione ai sensi del precedente comma 1, non pregiudica la posizione degli altri candidati in quanto il costo della progressione economica orizzontale conseguita è compreso nelle risorse stanziare a fini di progressione orizzontale.

### **ART. 7 Procedure di ricorso interno**

1. Il dipendente che abbia interesse ad impugnare il provvedimento del Direttore che approva la graduatoria di cui agli artt. 4 e 5 può proporre personalmente o tramite rappresentanza sindacale a cui conferisce mandato, un'istanza di riesame, osservando le seguenti procedure:
  - a) l'istanza, redatta per iscritto è presentata al Direttore, nel rispetto del termine perentorio di 15 gg. che decorre dalla data di pubblicazione all'albo on line del provvedimento che approva la graduatoria. L'istanza deve riportare l'indicazione non generica delle motivazioni di fatto e di diritto a sostegno del riesame;
  - b) il Comitato di Direzione, di cui all'art. 4, eventualmente avvalendosi del supporto tecnico degli uffici competenti in materia, entro il termine di successivi 15 gg. decorrenti dalla data di deposito dell'istanza di riesame, convoca l'interessato ed eventualmente anche il rappresentante/procuratore a cui abbia conferito mandato, ai fini di una audizione;
  - c) sentite le ragioni dell'istante ed acquisita agli atti la documentazione eventualmente presentata, il Comitato di Direzione esprime un giudizio in esito al riesame, potendo accogliere integralmente, ovvero anche solo parzialmente, le eccezioni sollevate dal ricorrente, così da assumere le pertinenti soluzioni. Il giudizio in esito al riesame espresso dal Comitato di Direzione è recepito entro 15 giorni con provvedimento del Direttore, che è riportato a conoscenza dell'istante nel termine dei successivi 15 giorni;
  - d) il pronunciamento del Comitato di Direzione esperito secondo le modalità evidenziate al punto c) inappellabile in sede interna.
2. L'eventuale accoglimento dell'istanza di riesame che abbia determinato la collocazione in utile posizione di graduatoria per il conseguimento della P.E.O. produce la riapprovazione della graduatoria finale di merito, con possibile pregiudizio delle posizioni precedentemente dichiarate utilmente collocate in graduatoria per il conseguimento della P.E.O. e conseguente revoca della posizione economica eventualmente già assegnata.

### **ART. 8 Entrata in vigore**

1. Il presente Disciplinare entra in vigore a far data dalla pubblicazione, all'Albo on line dell'Azienda, del provvedimento del Direttore che lo approva.
2. A far data dall'entrata in vigore del presente Disciplinare, è abrogato il "*Disciplinare Progressioni Economiche*" di cui all'allegato "A" del provvedimento del Direttore n. 539/18 del 26 novembre 2018.
3. Il presente Disciplinare è in vigore esclusivamente per le progressioni con decorrenza anno 2021.