



COMUNE DI LIMBIATE  
Provincia di Monza e Brianza

# **REGOLAMENTO**

## **PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI E LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE**

Approvato con deliberazione di G.C. n. 151 del 11/09/2017  
Immediatamente eseguibile

# **REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI E LA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE**

## **Art. 1**

### ***La disciplina***

1. Le progressioni economiche sono disciplinate dal presente regolamento, che riprende i principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'articolo 23 del D. Lgs. n. 150/2009 ed all'articolo 52 del D. Lgs. n. 165/2001; dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'articolo 5 del CCNL 31 marzo 1999, e dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo stipulato il 22 DICEMBRE 2014.
2. Le progressioni economiche sono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati importanti per l'amministrazione.
3. Le progressioni economiche sono effettuate sulla base di criteri selettivi.
4. Tra i soggetti che non hanno titolo a partecipare alle selezioni, in particolare, sono compresi i dipendenti che non hanno maturato l'anzianità richiesta e coloro che sono nell'ultima posizione di progressione economica nella categoria.
5. In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto del vincolo di cui al precedente comma

## **Art. 2**

### ***I requisiti***

1. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.
2. Per poter partecipare a tali selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione l'anzianità di almeno 36 mesi nella posizione economica.
3. Possono partecipare alla selezione per le progressioni economiche orizzontali i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.
4. L'assegnazione della P.E.O. avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui è firmato l'accordo.

## **Art. 3**

### ***La procedura***

1. Entro i 90 giorni successivi alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo con cui sono quantificate le risorse della parte stabile del fondo dell'anno da destinare alle progressioni economiche, con determinazione del dirigente del personale, è applicata la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche secondo le modalità stabilite nel presente regolamento.
2. Il sistema di misurazione della performance fornirà la metodologia di valutazione.
3. Il budget economico concordato riservato alle progressioni è ripartito fra le categorie secondo quote proporzionali alla composizione dell'ente rispetto i soli aventi diritto.
4. Le P.E.O. saranno assegnate sulla base di n. 5 graduatorie distinte per categorie giuridiche.
5. Ottiene la P.E.O. di categoria il dipendente con il più elevato punteggio derivante dai punteggi della media dell'ultimo triennio (precedente la data in cui ha valore l'accordo), così come risultanti dopo l'applicazione della formula di armonizzazione di seguito illustrata.
6. Al fine di limitare gli effetti "distorsivi" indotti sulle graduatorie formulate per livello economico in conseguenza di diversi metri di giudizio utilizzati dai dirigenti per la formulazione delle valutazioni delle prestazioni e dei risultati del personale assegnato (originariamente finalizzate, nel sistema permanente di valutazione in uso nell'Ente, alla ripartizione di salario incentivante esclusivamente nell'ambito settoriale), i punteggi di valutazione conseguiti dai dipendenti utilizzati per la formazione del "punteggio di ammissione alla P.E.O." saranno armonizzati sulla base del seguente correttivo:

**PUNTEGGIO ARMONIZZATO DIPENDENTE**

**=**

**MEDIA ARITMETICA dei seguenti valori:**

**PUNTEGGIO ARMONIZZATO con COEFFICIENTE DI VARIAZIONE**  
**PUNTEGGIO ARMONIZZATO con DISTANZA DALLA MEDIA**

Si riportano nel seguito gli algoritmi di calcolo dei due punteggi armonizzati:

**PUNTEGGIO ARMONIZZATO DIPENDENTE = punteggio dipendente da  
scheda di valutazione  
\*(x)**

**(1 + coefficiente di Variazione del Settore)**

**/ (:)**

punteggio massimo dell'Ente armonizzato con Coefficiente di Variazione \*(x) 100

dove: Coefficiente di variazione del settore = Deviazione standard del Setto-  
re/Media ari dei punteggi delle schede di valutazione dei dipendenti valutati del  
settore

dove: Devianza standard del Settore (DS) è dato dall'applicazione della  
seguente formula:

$$DS = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \bar{x})^2}{n-1}}$$

dove:

- **x<sub>i</sub>** è il punteggio della scheda di valutazione del dipendente i-esimo del settore;
- **x** è la media ari dei punteggi delle schede di valutazione degli n. dipendenti valutati del settore;
- **n** è il numero di dipendenti valutati del settore

\*\*\*\*\*

**PUNTEGGIO ARMONIZZATO con DISTANZA DALLA MEDIA**

=

Punteggio dipendente da scheda di valutazione

\* (x)

(1 - Distanza dalla Media del Settore)

/ (:)

Punteggio massimo dell'Ente armonizzato con Distanza dalla Media \*(x) 100

dove: Distanza dalla Media del Settore = (media aritmetica dei punteggi delle schede di valutazione dei dipendenti valutati del Settore /Media aritmetica dei punteggi delle schede di valutazione dei dipendenti valutati dell'ente) -1

Al punteggio così derivante viene sottratto n. 0,15 punti per ogni avanzo di posizione economica all'interno della categoria (progressione orizzontale) e solo per l'anno 2017 n. 2 punti per ogni avanzo di categoria professionale (progressione verticale) conseguito nella carriera lavorativa.

A parità di punteggio derivante dal punto precedente viene individuato il dipendente con la maggiore anzianità nella categoria.

Per il 2017, per le progressioni orizzontali si riserva una quota max del 20% sulle somme residue del fondo di parte stabile, per una cifra non superiore a 20.000,00.

Il budget è ripartito secondo le seguenti quote:

personale CAT. B avente diritto / totali aventi diritto per cento;  
personale CAT. C avente diritto / totali aventi diritto per cento;  
personale CAT. D avente diritto / totali aventi diritto per cento.

#### **Art. 4**

##### ***Le progressioni nelle posizioni delle categorie B, BG, C, D, DG***

Le graduatorie per i passaggi di posizione di progressione sono riferite alle categorie B, BG, C, D e DG.

#### **Art. 5**

##### ***La metodologia di valutazione***

1. La valutazione è effettuata con riferimento alla performance organizzativa, a quella individuale, ai comportamenti organizzativi ed alle competenze professionali. Tale metodologia è quella che è utilizzata anche per l'erogazione dell'indennità di produttività .
2. La valutazione è effettuata annualmente dal dirigente dell'articolazione organizzativa in cui il dipendente presta la sua attività.
3. Nel caso di spostamento nel corso dell'anno e/o d'utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione è effettuata dal dirigente in cui l'attività è stata svolta in modo prevalente.