



**DISCIPLINA DELL'ISTITUTO DELLA
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
PER GLI ANNI 2019-2020
Approvata con D.G.C. 356 del 13.11.2019**

**DISCIPLINA DELL'ISTITUTO DELLA
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE
PER GLI ANNI 2019-2020**

Art. 1 – Criteri generali

1. La presente disciplina regola le modalità di accesso per gli anni 2019 e 2020 all'istituto della progressione economica orizzontale definito dall'art. 52 del D.Lgs. 165/2001 e dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, specificando i criteri per l'accesso e i criteri per la costituzione della graduatoria sulla base degli artt. 12 e 16 del Contratto Collettivo Nazionale del 21 maggio 2018.
2. La progressione economica, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti.
3. Il Comune di Parma si impegna a completare il processo di valutazione del personale entro il 31 maggio di ciascun anno di riferimento ed approvare le rispettive graduatorie entro il 31 luglio.

Art. 2 – Requisiti di accesso

1. All'istituto della progressione economica orizzontale sono ammessi tutti i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano maturato almeno quattro anni di servizio a tempo indeterminato nella posizione economica al 1° gennaio di ciascun anno, in possesso di almeno due valutazioni annuali nell'ultimo triennio rilasciate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Parma. Ai fini del calcolo del periodo di permanenza nella posizione economica, si tiene conto del periodo maturato nella medesima posizione anche presso altri enti pubblici.
2. I dipendenti del Comune di Parma in posizione di comando, distacco o assegnazione temporanea, sono ammessi alla procedura di selezione, se in possesso dei requisiti per l'accesso alla progressione previsti nella presente disciplina. Tenendo salvi i requisiti di accesso, per coloro che non sono stati valutati con il sistema di valutazione del Comune di Parma per una sola annualità dell'ultimo triennio, verrà attribuito il valore pari alla propria valutazione conseguita nell'ente presso il quale il dipendente del Comune di Parma presta servizio, opportunamente riproporzionata con il sistema di valutazione del Comune di Parma.
3. I dipendenti assunti attraverso l'istituto della mobilità, sono ammessi alla procedura di selezione, se in possesso dei requisiti per l'accesso alla progressione previsti nella presente disciplina. Tenendo salvi i requisiti di accesso, per coloro che non sono stati valutati con il sistema di valutazione del Comune di Parma per una sola annualità dell'ultimo triennio, verrà attribuito il valore pari alla propria valutazione conseguita nell'ente di provenienza, opportunamente riproporzionata con il sistema di valutazione del Comune di Parma.

4. Ai dipendenti del Comune di Parma che, a qualsiasi titolo, pur nel rispetto dei requisiti di accesso del presente istituto, nell'ultimo triennio, abbiano conseguito solo due valutazioni della performance, o nel caso in cui, per qualunque motivazione, a seguito di verifica istruttoria, non sia possibile ricostruire la valutazione annuale attribuita alla prestazione del dipendente per una sola annualità, si considerano soltanto le due valutazioni esistenti.

Art. 3 – Elementi di valutazione

Ai sensi dell'art. 16 del CCNL 21/05/2018 gli elementi di valutazione sono:

1. le schede individuali di valutazione dei 3 anni precedenti all'anno di decorrenza dell'assegnazione della progressione economica.
Per il personale di categoria giuridica D che in corso dell'anno di riferimento ha avuto due valutazioni a seguito di assegnazione/cessazione dall'incarico di posizione organizzativa, verrà considerata la media delle due valutazioni.
Per il personale che è stato parzialmente in posizione di comando, distacco o assegnazione temporanea, ovvero se il trasferimento per mobilità si perfeziona in corso d'anno, tale da conseguire per quell'anno più valutazioni, verrà considerata esclusivamente quella effettuata con il sistema di misurazione e valutazione dal Comune di Parma.
2. l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento che viene espressa attraverso il dato oggettivo della permanenza del dipendente nell'ultima posizione economica acquisita.

Art. 4 – Formazione delle graduatorie

1. La graduatoria è redatta ogni anno per categorie secondo il seguente raggruppamento:

Raggruppamento categoria	Posizione economica
A - B	A1
	A2
	A3
	A4
	A5
	B1
	B2
	B3
	B4
	B5
	B6

	B7
C	C1
	C2
	C3
	C4
	C5
D	D1
	D2
	D3
	D4
	D5
	D6

2. I dipendenti che abbiano ottenuto anche solo una valutazione negativa nel triennio di riferimento dell'istituto della progressione orizzontale in base alla definizione del Sistema di Misurazione e Valutazione del Comune di Parma, sono considerati in subordine rispetto a coloro che hanno tutte le valutazioni positive.

2.a) I dipendenti che abbiano due valutazioni negative non vengono ammessi alla procedura di cui al presente istituto.

3. Il punteggio assegnato a ciascun dipendente, arrotondato alla seconda cifra decimale, corrisponderà alla somma dei seguenti parametri ripesati come specificato:

a) media delle valutazioni ottenute negli ultimi 3 anni;

b) l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento; quest'ultima, non si esaurisce nella mera anzianità di servizio ed è dunque espressa sia dagli anni di permanenza nell'ultima posizione economica acquisita e sia dal concreto sviluppo di competenze così come rilevabile da una costanza delle valutazioni della performance individuale pari o superiore a 700 punti (settecento) per ogni annualità dell'ultimo quinquennio. Laddove tale continuità non sia presente, i punteggi assegnati secondo il seguente schema sono da intendersi ridotti del 50%:

Anni di permanenza nell'ultima posizione economica acquisita	Punti assegnati
$4 \leq x < 6$	900
$6 \leq X < 7$	920
$7 \leq X < 8$	940
$8 \leq X < 9$	960
$9 \leq X < 10$	980
≥ 10	1000

A ciascuno dei criteri sopra elencati viene assegnato un peso secondo il seguente schema:

Categoria Giuridica	Posizione economica in godimento alla data del bando	Peso percentuale item	
		Media delle valutazioni dell'ultimo triennio	Esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento
A	A1	60%	40%
	A2	70%	30%
	A3	70%	30%
	A4	80%	20%
	A5	90%	10%
B	B1	60%	40%
	B2	70%	30%
	B3	70%	30%
	B4	70%	30%
	B5	70%	30%
	B6	80%	20%
	B7	90%	10%
C	C1	60%	40%
	C2	70%	30%
	C3	70%	30%
	C4	80%	20%
	C5	90%	10%
D	D1	60%	40%
	D2	70%	30%
	D3	70%	30%
	D4	80%	20%
	D5	80%	20%
	D6	90%	10%

4. La progressione è attribuita, fino a concorrenza finanziaria delle risorse annualmente destinate a tale istituto ai sensi dell'art. 68 del CCNL e comunque nella misura non superiore al 50% degli aventi diritto, ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.
5. A parità di punteggio, la graduatoria è formata utilizzando in via graduata i seguenti criteri:
 - anzianità di servizio nella pubblica amministrazione;
 - anzianità di servizio nella categoria giuridica di appartenenza.

Art. 5 – Ripartizione delle Risorse

1. Le risorse disponibili per le progressioni orizzontali in ciascun anno sono ripartite nel modo seguente:

- cat. A e B 10% delle risorse disponibili;
- cat. C 55% delle risorse disponibili;
- cat. D 35% delle risorse disponibili.

Art. 6 – Decorrenza

1. La decorrenza della progressione economica orizzontale è il 1° gennaio dell'anno di riferimento.