

## **METODOLOGIA PERMANENTE DI VALUTAZIONE REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

### **Premessa**

Il presente elaborato costituisce linee guida finalizzate all'accordo fra la delegazione trattante di parte pubblica e le RSU per la definizione dei criteri per la progressione economica orizzontale del personale del comune di Pula.

La valutazione della prestazione, considerata come trend di medio periodo, rappresenta l'elemento principale di assegnazione delle PEO, si prevede una valutazione complessiva dei meriti e dello sviluppo professionale degli ultimi anni anziché soffermarsi sulla valutazione e sullo sviluppo di un solo anno. Con questo si vuole evidenziare che la PEO, a differenza della produttività, rappresenta un aumento di merito irreversibile che può essere riconosciuto poche volte nell'arco della vita lavorativa di un dipendente; per questo deve basarsi su una valutazione più ampia rispetto a quanto prodotto in un unico anno lavorativo.

Si intende escludere la formazione tra gli elementi da valutare, non tanto perché non la si ritenga una leva per la crescita professionale anzi, proprio perché la formazione nel comune rappresenta il principale e più efficace strumento di sviluppo, si intende evitare di collegarla alla retribuzione per non trasformare il sistema in una corsa ai corsi ai fini PEO. Si ritiene di rinviare la valutazione della formazione istituzionale al momento in cui tutti i dipendenti avranno le stesse opportunità formative e si sarà sviluppato un efficace sistema di valutazione dell'impatto della formazione sulla prestazione lavorativa.

Gli elementi che si intende considerare per l'assegnazione della PEO sono essenzialmente due: la prestazione e il curriculum professionale.

Quanto al curriculum professionale, in sede di prima applicazione verranno presi in considerazione solamente due elementi ai fini PEO, i titoli di studio e l'esperienza. In merito all'esperienza, in linea con quanto espresso nell'ultimo CCNL, si è superata l'idea che l'unica esperienza significativa sia quella prestata nell'ente, andando a valutare complessivamente tutta l'esperienza lavorativa del dipendente.

L'intento è inoltre di evitare di trasformare la valutazione della professionalità in una operazione matematica di conteggio dei punti da assegnare ad ogni titolo di studio o ad ogni mese di esperienza lavorativa, riconducendo entrambi i fattori a pochi livelli (es. esperienza minima, di breve, di medio e di lungo termine).

Si è assegnato il medesimo peso ai due elementi nella valutazione complessiva, mettendo sullo stesso piano i più esperti, con maggiore anzianità, con i più titolati; in questo modo, ad esempio, un diplomato che lavora nell'ente da più di 25 anni, ottiene lo stesso punteggio di chi ha una laurea e lavora nell'ente da sei anni.

Per quanto concerne le modalità di valutazione di titoli ed esperienza si intende procedere come segue:

anziché chiedere ai dipendenti con accesso alla PEO di produrre i documenti per la valutazione, l'ufficio personale utilizzerà il fascicolo del dipendente per effettuare direttamente la valutazione di tutti i dipendenti che possono in quell'anno accedere alla PEO. Prima che l'ufficio personale inizi con la valutazione il dipendente, se ritiene, può integrare la documentazione in possesso dell'ufficio.

## **Applicazione**

1. Periodicità delle progressioni: biennale sulla base delle risorse disponibili.
2. Personale ammesso alle selezioni: 100% degli appartenenti a ciascuna categoria professionale.
3. La valutazione è effettuata con riferimento alla media della valutazione della prestazione ottenuta nel biennio precedente.
4. Distinte graduatorie in base alla categoria di appartenenza. Gli idonei alla progressione, distinti per categoria, maturano il diritto come segue:
  - Il 80% il primo anno del biennio
  - Il restante 20% l'anno successivo
5. I benefici economici avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.
6. Requisiti di partecipazione:
  - inquadramento nella posizione economica immediatamente precedente al 31/12/2008 con almeno 24 mesi di anzianità.
  - Assenza di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto negli ultimi due anni;
7. Decurtazione dal periodo di esperienza lavorativa delle ipotesi di istituti contrattuali non retribuiti.

## **Schede di valutazione**

Gli elementi considerati per l'assegnazione della PEO sono due:

- La prestazione
- Il curriculum professionale

I risultati della valutazione del curriculum professionale sono inseriti in una scheda di valutazione PEO, insieme al punteggio medio del biennio o triennio precedente ottenuto nella valutazione della prestazione annuale.

Si considera, infatti, la media della valutazione della prestazione ottenuta nel biennio precedente.

Nel caso di mancata valutazione per uno o più degli anni considerati ai fini del calcolo della media, si applicano le disposizioni previste nel contratto collettivo decentrato integrativo.

Ognuna delle due componenti contribuirà alla definizione del punteggio valido ai fini dell'assegnazione della PEO, con peso diverso a seconda della categoria di appartenenza, come previsto nella scheda allegato A).

La sommatoria dei due punteggi (valutazione curriculum professionale e media valutazione prestazione), considerati secondo i pesi stabiliti nella scheda allegato A), formano il punteggio finale PEO con il quale il dipendente partecipa alla graduatoria per l'assegnazione della PEO.

L'allegato B) riporta un esempio di scheda PEO.

## **Valutazione del curriculum professionale**

Il curriculum professionale si rileva dalla valutazione complessiva del curriculum del dipendente relativamente alle seguenti parti:

- Titoli di studio
- Esperienza professionale

### **Titolo di studio**

A1. Titoli di studio – Si valuta la professionalità del lavoratore acquisita attraverso studi scolastici. Si valutano i titoli di studio richiesti per l'accesso alla categoria.

La valutazione verrà effettuata considerando il livello di qualificazione professionale derivante da studi scolastici:

- Ordinario (elementari e medie) punti 1
- Medio (diploma) punti 2
- Buono (diploma di laurea o laurea) punti 3
- Qualificato (laurea vecchio ordinamento o laurea specialistica nuovo ordinamento) punti 4

- Altamente qualificato (post laurea, master con prova finale, due o più lauree, dottorati) punti 5

A questi punteggi verranno aggiunti 0.5 punti nel caso in cui il dipendente possenga una o più abilitazioni, con un punteggio massimo, in ogni caso, di 5 punti.

A2. Formazione istituzionale – La formazione è ritenuta nell'ente una leva strategica per lo sviluppo delle competenze professionali. Si ritiene tuttavia di rinviare la valutazione della formazione istituzionale in un'ottica prospettica, quando tutti i dipendenti avranno avuto le stesse opportunità formative e si sarà sviluppato un efficace sistema di valutazione dell'impatto della formazione sulla prestazione lavorativa.

### **Esperienza professionale**

B1. Esperienza lavorativa – Si valuta la professionalità del lavoratore acquisita durante la vita lavorativa, sia all'interno dell'ente sia fuori dall'ente, derivante dalla sommatoria dei mesi effettivamente lavorati dal dipendente nel comparto.

La valutazione dell'esperienza verrà assegnata nel seguente modo:

- Esperienza lavorativa minima (< 5 anni ) 1 punto
- Esperienza lavorativa di breve termine (compresa tra 5 e 10 anni) 2 punti
- Esperienza lavorativa di medio termine (compresa tra 10 e 15 anni) 3 punti
- Esperienza lavorativa di lungo termine (compresa tra 15 e 20 anni) 4 punti
- Esperienza lavorativa massima (> 20 anni) 5 punti

La valutazione dell'esperienza è effettuata dall'ufficio personale attraverso l'analisi del Curriculum fornito dal dipendente, a partire dalla prima esperienza lavorativa nel comparto. L'ufficio personale potrà effettuare controlli a campione per verificare l'esattezza delle informazioni inserite nel curriculum.

In ogni caso il punteggio massimo assegnato al curriculum professionale non potrà essere superiore a 10.

Le schede proposte per le valutazioni, finalizzate alla PEO, sono diversificate per i gruppi di appartenenza dei dipendenti secondo la progressione cui si intende accedere.

I gruppi di appartenenza dei dipendenti sono riportati nella scheda allegato C)

### **Graduatorie**

Le graduatorie per le progressioni orizzontali saranno divise per categorie.

Il presente metodo di valutazione sarà utilizzato quale sistema di valutazione permanente per le progressioni economiche orizzontali all'interno delle categorie;

I dipendenti utilmente collocati in graduatoria usufruiranno delle progressioni orizzontali per l'80% nel primo anno e per il restante 20% nel secondo anno del biennio di riferimento, nei limiti delle risorse economiche vincolate all'istituto.

### **Contraddittorio**

La scheda di valutazione complessiva, nella parte relativa al singolo lavoratore, sarà comunicata e discussa col medesimo prevedendone l'eventuale modifica. Il dipendente, se dissenziente, potrà chiederne la discussione in contraddittorio con il valutante di fronte ad una Commissione costituita da:

- un rappresentante del dipendente;
- un rappresentante dell'Amministrazione;
- un terzo individuato in comune accordo dai due precedenti componenti.

La richiesta di discussione dovrà essere formulata entro cinque giorni dalla comunicazione, e il procedimento dovrà concludersi entro i dieci giorni successivi con il provvedimento definitivo di valutazione.

**COMUNE DI PULA**  
**Provincia di Cagliari**

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Scheda allegato A)

ASSEGNAZIONE DEL PUNTEGGIO

	Prestazione (Media della valutazione)	Curriculum professionale
Categoria A	85%	15%
Categoria B	85%	15%
Categoria C	90%	10%
Categoria D	95%	5%

**COMUNE DI PULA**  
**Provincia di Cagliari**

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Scheda allegato B)

ESEMPIO SCHEDA CATEGORIA D PERIODO 2008

<b>PRESTAZIONE MEDIA DEL PERIODO CONSIDERATO</b>			
VALUTAZIONE ANNO 2008			
MEDIA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE NEL PERIODO			
<b>A) PUNTEGGIO PRESTAZIONE PONDERATO (95%)</b>			
<b>CURRICULUM PROFESSIONALE</b>			
TITOLI E ABILITAZIONI	1	2	3
ESPERIENZA LAVORATIVA	1	2	X3
Punteggio massimo 10	<b>TOTALE</b>		<b>7</b>
TOTALE CURRICULUM PROFESSIONALE BASE 200			
<b>B) PUNTEGGIO CURRICULUM PROFESSIONALE PONDERATO (5%)</b>			
<b>PUNTEGGIO TOTALE PEO (A + B)</b>			

**COMUNE DI PULA**  
**Provincia di Cagliari**

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Scheda allegato C)

Le graduatorie vengono differenziate in base alle categorie ed alle posizioni economiche in atto alla data della selezione, raggruppate come segue:

GRUPPO 1	Dipendenti interessati alla selezione all'interno della Categoria A	Da A1 a A2	Da A2 a A3	Da A3 a A4	Da A4 a A5
GRUPPO 2	Dipendenti interessati alla selezione verso la prima posizione successiva delle categorie B e C	Da B1 A B2	Da B3 A B4	Da C1 A C2	(Il B3 è inteso come iniziale)
GRUPPO 3	Dipendenti interessati alla selezione verso la seconda posizione successiva delle categorie B e C	Da B2 A B3	Da B4 A B5	Da C2 A C3	
GRUPPO 4	Dipendenti interessati alla selezione verso la penultima e l'ultima posizione successiva delle categorie B, C e all'interno di tutta la Categoria D	Da B3 A B4	Da B5 A B6  Da B6 A B7	Da C3 A C4  Da C4 A C5	Tutta la progressione nella Categoria D (sviluppo da D1 a D6)