

Criteria generali per la Progressione economica all'interno delle aree (art. 14 del CCNL 2019-2021)

1. A norma dell'art. 14 del CCNL 2019-2021, la progressione economica all'interno delle aree si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Le selezioni potranno essere effettuate annualmente, con attribuzione della progressione con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento.
3. Vengono fissati i seguenti vincoli alle risorse economiche del fondo:
 - a) le risorse destinate al riconoscimento di nuove progressioni economiche, saranno definite in sede di contrattazione annuale;
 - b) al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina nel 40% l'importo massimo complessivo, nell'arco di tempo di riferimento, della quota delle risorse stabili che potrà essere destinata alle progressioni economiche, comprensivo della quota già destinata a tale scopo.
4. I requisiti di partecipazione sono i seguenti:
 - a) per potere partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di selezione, l'anzianità minima di almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento;
 - b) non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio hanno ottenuto una media inferiore o uguale a 8 su 10 dei punteggi di valutazione assegnati nella Scheda di valutazione della performance, sezione comportamenti organizzativi;
 - c) non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che negli ultimi due anni hanno avuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
5. La progressione economica all'interno di ciascuna area è attribuita in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione ai seguenti criteri:
 - a) risultati dei comportamenti organizzativi rilevati dalla media aritmetica semplice delle valutazioni della performance dell'ultimo triennio (peso % = 40);
 - b) professionalità acquisita nella categoria di attuale appartenenza, intesa quale anzianità maturata presso ATO Monza e Brianza, altri ATO o altri enti pubblici con competenze coerenti con quelle dell'Azienda (peso % = 10);
 - c) professionalità espressa, intesa quale insieme di ulteriori conoscenze, competenze e capacità che motivino la progressione di carriera (peso % = 50) da valutare da parte del Direttore, su proposta dell'incaricato di Elevata Qualificazione di riferimento in base ai seguenti parametri (ogni parametro max 10 punti):

Elementi della professionalità espressa	Descrizione
<i>Conoscenze espresse (SAPERE)</i>	Consapevolezza e comprensione di atti o informazioni ottenute attraverso l'esperienza o l'apprendimento (a posteriori), ovvero tramite l'introspezione (a priori)
<i>Competenze tecniche espresse (SAPER FARE)</i>	Ciò che si dimostra di saper fare (anche intellettualmente) in modo efficace, in relazione ad un determinato ruolo e in un dato ambito professionale. Il risultato dimostrabile ed osservabile di una competenza espressa è la prestazione o la performance.
<i>Capacità di relazione espressa (SAPER ESSERE)</i>	Capacità di relazionarsi in modo coerente al proprio ruolo nei confronti degli stakeholder interni e/o esterni
<i>Capacità di problem solving espressa</i>	Capacità di intervenire con efficacia e prontezza nel risolvere situazioni problematiche, imprevisti e urgenze, dimostrando iniziativa e capacità di risoluzione dei problemi. Capacità di contestualizzare i problemi e individuare le soluzioni più idonee tra le alternative possibili, evidenziando le eventuali criticità e le possibili azioni correttive.
<i>Capacità di esprimere una lettura sistemica delle situazioni giuridiche e fattuali.</i>	Capacità di visione olistica di norme e accadimenti e spinta a non limitarsi ad interpretare atti e fatti in modo settoriale, letterale e non trasversale e sistemico.