

METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE (ART. 14 DEL CCNL 2019-2021)

Sulla base dei “Criteri generali per Progressione economica all’interno delle aree (art. 14 del CCNL 2019-2021)” approvati con delibera CdA n. 11 del 12/07/2023 e contrattata con la parte sindacale il giorno 14/07/2023, si riporta di seguito la relativa metodologia.

In particolare, si esplicitano:

- gli elementi di dettaglio dei criteri contrattuali finalizzati alla predisposizione della scheda di progressione orizzontale;
- il percorso organizzativo che deve portare alla scelta del/ei dipendente/i oggetto di progressione.

Si ricorda, peraltro che, 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 e che le selezioni potranno essere effettuate annualmente, con attribuzione della progressione con decorrenza 1° gennaio dell’anno di riferimento.

Scheda di progressione orizzontale

La progressione economica all’interno di ciascuna categoria (A – B – C – D) 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);

Con riferimento al criterio di cui alla lettera a), il punteggio della valutazione dei comportamenti organizzativi dell’ultimo triennio di valutazione chiuso è calcolato al secondo decimale e con il criterio dell’arrotondamento. Se un dipendente è in possesso unicamente delle valutazioni dei due anni precedenti ed è alla prima esperienza lavorativa nel settore pubblico, si calcolerà la media aritmetica semplice sui due anni di servizio. Se, invece, un dipendente è in possesso delle valutazioni dei due anni precedenti presso ATO Monza e Brianza ed ha acquisito, come dipendente di ruolo presso enti pubblici e nella medesima categoria di appartenenza, una ulteriore valutazione, si calcolerà la media aritmetica semplice sui tre anni di servizio nei due enti di riferimento.

Il risultato della media finale sarà rapportato nel seguente modo:

- $\text{punteggio finale} = \text{media risultante} \times 40/10$ (dove media del 10 = 40 punti)

Con riferimento al criterio di cui alla lettera b), l’anzianità viene calcolata nel modo seguente:

- 2 punti per ogni anno completo di servizio di ruolo nella categoria di attuale appartenenza, a partire dal terzo. I primi due anni di servizio non vengono computati in quanto costituiscono elementi dei requisiti di ammissione all’istituto delle progressioni orizzontali;

- 0,50 punti per ogni trimestre completo, in caso di frazioni di anni di servizio.

Con riferimento al criterio di cui alla lettera c), si identificano i seguenti parametri di valutazione:

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.

Ad ogni parametro può essere assegnato un massimo di 10 punti, attribuibili per interno o per frazioni pari a 0,5.

Il punteggio finale verrà calcolato mediante il computo della somma algebrica.

Percorso organizzativo

Il percorso organizzativo per la determinazione delle progressioni orizzontali è il seguente:

- chiusura delle valutazioni della performance dei dipendenti dell'anno precedente a quello oggetto delle progressioni orizzontali;
- computo, da parte del Direttore generale, della professionalità acquisita e del risultato dei comportamenti organizzativi, di cui al punto 5, lett. a) e b) dei criteri generali per la Progressione economica all'interno delle aree (art. 14 del CCNL 2019-2021);
- selezione, da parte del Direttore generale, del personale avente i requisiti di ammissibilità relativamente ai parametri del punto precedente;
- valutazione, da parte del Direttore generale, sentita la l'incarico di Elevata Qualificazione di riferimento ove presente, della professionalità espressa, di cui al punto 5, lett. c) dei criteri generali per la Progressione economica all'interno delle aree (art. 14 del CCNL 2019-2021);
- formazione, da parte del Direttore generale, della graduatoria finale;
- attribuzione della progressione orizzontale fino al limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo.