



CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO

DIREZIONE POLITICHE DEL PERSONALE - AVVOCATURA

U.O. Gestione Giuridica ed Economica del Personale

Avviso di selezione per le Progressioni Economiche Orizzontali - Anno 2019

IL DIRETTORE

PREMESSO CHE

In data 13 novembre 2019 in sede di Delegazione Trattante, è stata sottoscritta l'ipotesi di utilizzo della parte economica del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2019, nonché l'ipotesi di accordo per le progressioni economiche orizzontali – anno 2019 del personale non dirigenziale della Città Metropolitana di Palermo avente diritto;

- l'ipotesi di utilizzo del Fondo, unitamente alla relazione illustrativa e tecnico finanziaria sulla costituzione ed utilizzo del Fondo anno 2019, è stata trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti con nota n. 91471 del 19 novembre 2019, per l'acquisizione del parere in merito alla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio, secondo quanto previsto dall'art. 8, comma 6, del C.C.N.L. 21 maggio 2018;

- in data 28 novembre 2019 con nota n. 523/CRC, il Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ente ha trasmesso parere favorevole in merito ai profili di compatibilità economico finanziaria e normativa del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2019;

- con Decreto n. 234 del 29 novembre 2019 il Sindaco Metropolitan ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica, a sottoscrivere il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comparto della Città Metropolitana di Palermo per la parte economica relativa all'anno 2019, nonché l'accordo per la realizzazione di una progressione economica orizzontale - anno 2019;

DATO ATTO CHE

l'accordo sui criteri generali per le progressioni economiche orizzontali del personale non dirigenziale della Città Metropolitana di Palermo è stato approvato unitamente alla sottoscrizione definitiva dei CCDI - Area del Comparto - Parte economica anno 2019, in data 4 dicembre 2019;

CONSIDERATO CHE

Le risorse destinate per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2019 ammontano, in via presuntiva, ad €. 260.000,00 a valere sulla parte stabile del fondo per la contrattazione integrativa;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, contenente "Norme generali sull'ordinamento alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche";

VISTO l'art. 16, commi 1 e 2 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018 che rispettivamente disciplinano l'istituto della progressione economica orizzontale nell'ambito di ciascuna categoria, in relazione alle risorse effettivamente disponibili, e sistemi selettivi e meritocratici a cui potrà accedere una quota limitata di dipendenti aventi diritto;

VISTO l'art. 16, commi 3 e 6 del suddetto CCNL secondo cui *“le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi”* e che *“.... il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi”*;

RENDE NOTO CHE:

È indetta una procedura di selezione interna per la progressione economica orizzontale di seguito “PEO” all'interno di ciascuna categoria, riservata al personale dipendente della Città Metropolitana di Palermo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio 2019. I benefici derivanti dalla realizzazione della Progressione Economica Orizzontale - anno 2019, come stabilito nell'accordo, avranno decorrenza dal 1° gennaio 2019.

Alla selezione può partecipare anche il personale comandato presso altri Enti.

La Progressione Economica Orizzontale - anno 2019 sarà attribuita, nel rispetto delle vigenti disposizioni contrattuali e di legge, in modo selettivo e meritocratico, ad una quota limitata, pari al 50% dei dipendenti aventi diritto, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede il corrente anno.

Art. 1

Risorse e numero delle progressioni economiche orizzontali

1. Al fine di predeterminare il numero dei posti disponibili, fissato nel 50% degli aventi diritto, sono stati rilevati dalla competente Direzione Politiche del Personale - Avvocatura i dipendenti potenziali beneficiari, in complessive **504** unità in servizio alla data del 1° gennaio 2019.

2. Le risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2019 ammontano, in via presuntiva, ad €. 260.000,00 . Il numero delle “PEO” che possono essere effettuate per singola categoria per l'accesso alla posizione economica superiore, tenendo conto delle risorse disponibili e dei criteri generali definiti nell'accordo PEO, è determinato come segue:

Cat. B n. 130 PEO su n. 259 unità aventi diritto (*arrotondamento alla unità intera*)

Cat. C n. 37 PEO su n. 73 unità aventi diritto (*arrotondamento alla unità intera*)

Cat. D n. 86 PEO su n. 172 unità aventi diritto

Totale n. 253 unità (50% dei potenziali beneficiari)

Art. 2

Requisiti di partecipazione

1. La “PEO” sarà attribuita ai dipendenti della Città Metropolitana di Palermo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in possesso dei seguenti requisiti :

- in servizio alla data del 1° gennaio 2019 (*anche se comandato presso altro Ente*)
- un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi al 1° gennaio 2019.

Art. 3

Cause di esclusione

1. Sono esclusi dalla selezione per l'attribuzione della P.E.O. i dipendenti che:

- non siano in possesso dei requisiti indicati nel precedente art. 2;
- non hanno assicurato, nell'anno precedente a quello di attribuzione del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 3/4 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti casi:
 - ferie, riposo compensativo;
 - assenza per infortuni per cause di servizio;
 - permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative sindacali o distacchi sindacali;
 - astensione per maternità;
 - assenza per donazione sangue o protezione civile;
 - assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3;
 - congedo ai sensi dell'art.42 comma 5 D.lgs. 151/2001;
 - assenze per terapie salvavita o per ricovero ospedaliero;
 - il monte ore (n, 150) per motivi di studio.
- hanno ricevuto una valutazione media delle performance, nel triennio 2016 - 2017 e 2018, pari o inferiore a 60/100.
- nel biennio 2017/2018, hanno avuto irrogata una sanzione disciplinare superiore alla multa di quattro ore di retribuzione;
- anche nell'anno di riferimento, cioè nel 2019, hanno avuto irrogata la suddetta sanzione disciplinare.

Art. 4

Criteri di selezione

1. La selezione mira ad individuare chi si è particolarmente distinto per il positivo raggiungimento di risultati, attraverso lo sviluppo di competenze professionali e di qualità individuali, alle esperienze acquisite, secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti in materia di pubblico impiego e secondo i parametri declinati dall'art. 16 del CCNL 21 maggio 2018;

2. Il punteggio complessivo da attribuire ai fini della selezione sarà determinato dalla media delle valutazioni della *Performance* riferita al triennio 2016 - 2017 e 2018.

Art. 5

Formazione graduatorie

1. Le procedure di selezione per la progressione economica orizzontale saranno eseguite d'ufficio, secondo i criteri predeterminati e in relazione alle valutazioni delle prestazioni dei dipendenti rilevate dalle schede della *Performance* relative al triennio 2016 - 2017 e 2018 redatte e trasmesse dai Responsabili delle Direzioni ed agli atti della Direzione Politiche del Personale - Avvocatura;

2. La selezione darà luogo alla formazione di graduatorie distinte per categoria e sarà redatta nell'ordine del maggior punteggio ottenuto dai dipendenti aventi diritto;

3. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di parità di punteggio, prederà:

- il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica in godimento;
- il dipendente con maggiore anzianità di servizio nella categoria d'appartenenza;
- il dipendente con maggiore anzianità anagrafica;
- il dipendente con maggiore carico familiare.

4. Accederanno alla posizione economica superiore i dipendenti con i maggiori punteggi sino alla concomitanza dei posti disponibili per ciascuna categoria.
5. Le graduatorie esauriscono la loro efficacia a seguito dell'attribuzione della nuova posizione economica ai dipendenti aventi diritto secondo l'ordine delle graduatorie e non possono essere utilizzate per l'attribuzione di nuove progressioni economiche successive.
6. A conclusione delle procedure di selezione, le relative graduatorie saranno pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente.

Il Direttore
Dott.ssa Mattea Volpe

