



AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE
CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO

Allegato n. 2 al Regolamento di Organizzazione Aziendale

UFFICIO D'AMBITO DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO - AZIENDA SPECIALE

VIALE PICENO 60 - 20129 MILANO
TELEFONO: 02 710493 11 (CENTRALINO)

UFFICIO D'AMBITO DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO AZIENDA SPECIALE

SISTEMA DI RICONOSCIMENTO DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI



AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE
CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO

UFFICIO D'AMBITO DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO - AZIENDA SPECIALE

VIALE PICENO 60 - 20129 MILANO
TELEFONO: 02 710493 11 (CENTRALINO)

Sommario

Art. 1 – Finalità del sistema	3
Art. 2 – Oggetto del sistema.....	3
Art. 3 – Attori organizzativi del sistema	3
Art. 4 – Fattori determinanti le progressioni orizzontali.....	3
Art. 5 – Risultati individuali e collettivi – definizione	3
Art. 6 – Professionalità acquisita ed espressa - definizione.....	4
Art. 7 – Gli strumenti del sistema di riconoscimento delle progressioni orizzontali.....	4
Art. 8 – Accesso	4
Art. 9 – Ciclo di valutazione per il riconoscimento delle progressioni orizzontali	4
Art. 10 – Ciclo di valutazione per il riconoscimento delle progressioni orizzontali	5



AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE
CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO

UFFICIO D'AMBITO DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO - AZIENDA SPECIALE

VIALE PICENO 60 - 20129 MILANO
TELEFONO: 02 710493 11 (CENTRALINO)

Art. 1 – Finalità del sistema

Il sistema di riconoscimento delle Progressioni Orizzontali è finalizzato a premiare il merito e la professionalità; costituisce una leva strategica per l'azienda ed è finalizzato al miglioramento dell'azione di governance tecnica, della qualità dei servizi ed alla crescita delle competenze professionali.

Art. 2 – Oggetto del sistema

Il sistema di riconoscimento delle Progressioni Orizzontali ha come oggetto le modalità con le quali vengono motivati i percorsi di carriera.

Art. 3 – Attori organizzativi del sistema

Gli attori del percorso sono il Direttore generale, le posizioni organizzative, il personale, le Organizzazioni Sindacali e le Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Il sistema è caratterizzato dai seguenti principi:

- la valutazione viene effettuata sotto la responsabilità di un unico valutatore finale;
- viene garantita la diretta conoscenza del valutato da parte del valutatore;
- è assicurata la partecipazione attiva del valutato nel processo di valutazione.

Il Servizio Gestione e sviluppo del personale supporta, dal punto di vista metodologico e operativo, l'intera struttura aziendale nell'implementazione del presente sistema ed è garante dell'applicazione del medesimo.

Art. 4 – Fattori determinanti le progressioni orizzontali

Per il riconoscimento delle Progressioni Orizzontali verranno considerati i seguenti fattori determinanti:

- Risultati individuali e collettivi raggiunti;
- Professionalità acquisita ed espressa.

Art. 5 – Risultati individuali e collettivi – definizione

I risultati individuali e collettivi ottenuti sono misurati con riferimento alle valutazioni delle performance del triennio precedente, con esclusivo riferimento alla "performance aziendale" e agli "obiettivi individuali o di gruppo".



AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE
CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO

UFFICIO D'AMBITO DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO - AZIENDA SPECIALE

VIALE PICENO 60 - 20129 MILANO
TELEFONO: 02 710493 11 (CENTRALINO)

Art. 6 – Professionalità acquisita ed espressa - definizione

La professionalità acquisita è misurata in termini di anzianità maturata nella posizione economica attualmente ricoperta.

La professionalità espressa è valutata con riferimento alle seguenti variabili:

- Competenze tecniche espresse;
- Competenze relazionali espresse;
- Autonomia nel ruolo;
- Capacità di evolvere il proprio ruolo;
- Orientamento al risultato.

Art. 7 – Gli strumenti del sistema di riconoscimento delle progressioni orizzontali

Gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione sono:

- la scheda individuale di valutazione delle progressioni orizzontali;
- i colloqui di presentazione della scheda.

La scheda individuale di valutazione riporta per ciascun valutato:

- l'anzianità, misurata in anni o in frazione degli stessi, maturata nella posizione economica;
- le valutazioni ottenute nella performance degli ultimi 3 anni;
- la valutazione delle competenze espresse.

Il colloquio di valutazione permette di qualificare la valutazione attraverso l'integrazione dei dati quantitativi di risultato con elementi qualitativi di giudizio.

Art. 8 – Accesso

Ha diritto a partecipare annualmente alla valutazione per il riconoscimento delle progressioni orizzontali tutto il personale assunto a tempo indeterminato che abbia maturato, alla data di decorrenza delle progressioni, almeno 2 anni nella posizione economica.

Art. 9 – Ciclo di valutazione per il riconoscimento delle progressioni orizzontali

Il ciclo di valutazione per il riconoscimento delle progressioni orizzontali è il complesso articolato delle fasi e delle attività che annualmente consentono di programmare, gestire, valutare le



AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE
CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO

UFFICIO D'AMBITO DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO - AZIENDA SPECIALE

VIALE PICENO 60 - 20129 MILANO
TELEFONO: 02 710493 11 (CENTRALINO)

progressioni di carriera orizzontali.

Il percorso si articola nelle seguenti fasi:

- Individuazione, attraverso contrattazione con le OO.SS. e le RSU, delle risorse economiche da destinare alle progressioni orizzontali nel suo complesso e ripartizione delle risorse per le categorie contrattuali;
- Valutazione dei dipendenti aventi diritto a partecipare alla valutazione per il riconoscimento delle progressioni orizzontali;
- Determinazione delle graduatorie, differenti per categoria contrattuale, del personale valutato. È ammesso in graduatoria il personale che ha ottenuto complessivamente un punteggio maggiore di 45 punti;
- Riconoscimento, nei limiti dei budget individuati, della progressione economica al personale maggiormente meritevole.

Art. 10 – Ciclo di valutazione per il riconoscimento delle progressioni orizzontali

Il dipendente, con motivazione scritta ed entro 10 giorni dalla consegna della scheda di valutazione delle progressioni orizzontali, può avviare una procedura conciliativa indirizzandola al Direttore Generale.

Questi, entro 15 giorni, provvederà a convocare un incontro conciliativo tra il dipendente, il quale può essere accompagnato su sua volontà da un membro RSU o un rappresentante delle OO.SS., la posizione organizzativa e il dirigente di riferimento.

Gli incontri saranno presieduti dal Direttore Generale.