

COMUNE DI PIETRASANTA

Regolamento per le progressioni economiche del personale dipendente del Comune di Pietrasanta (approvato con D.G. n. 370/2017)

Art. 1

Principi generali

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite ai dipendenti in modo selettivo, secondo modalità tese a verificare lo sviluppo delle competenze professionali e i risultati conseguiti, rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. La progressione economica orizzontale si articola partendo dal trattamento tabellare iniziale delle categorie o delle posizioni di accesso infracategoriale B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro.
3. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.
4. La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009.
5. La valutazione della produttività è uno degli indicatori che contribuiscono al raggiungimento della soglia per il passaggio economico della categoria di appartenenza. Dovendo premiare le "prestazioni di eccellenza" occorre che il dipendente abbia conseguito il punteggio utile per la valutazione della produttività individuale negli ultimi 2 anni antecedente il periodo di decorrenza della progressione.

Art. 2

Aventi diritto

1. Concorrono per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti inquadrati in ciascuna posizione giuridica da almeno tre anni, di cui almeno 2 nell'organico del Comune di Pietrasanta, riferiti alla data del primo gennaio dell'anno di decorrenza della progressione economica.
2. Sono ammessi alla selezione i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno al 50% dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:
 - ferie, riposo compensativo;
 - assenza per infortuni per cause di servizio;
 - permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
 - astensione, congedi per maternità;
 - assenza per donazione sangue o protezione civile;

□ assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3 e per assistenza a personale con handicap;

3. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente alla data di decorrenza del superiore livello economico sia stato destinatario di sanzioni disciplinari di qualsivoglia natura.

Art. 3

Criteri

1. Di seguito si riportano i criteri che ogni dirigente dovrà utilizzare per la valutazione del personale finalizzata all'attribuzione della progressione orizzontale.

2. I criteri del sistema permanente di valutazione e quindi i fattori di valutazione per il personale appartenente a questa categoria sono i seguenti:

Progressione all'interno della cat. D. (vedi scheda allegata n. 1).

Progressione all'interno delle categorie B e C (vedi scheda allegata n. 2).

Progressione verso l'ultima posizione delle categorie B (B7) e C (C5) (vedi scheda allegata n. 3).

Art. 4

Aventi diritto

1. Hanno diritto all'attribuzione del superiore livello economico conseguente alla progressione economica orizzontale i dipendenti meglio collocati nella graduatoria di merito per ogni singola categoria nei limiti delle risorse assegnate e nel rispetto del successivo art. 5 comma 2.

2. E' necessario per aver diritto all'attribuzione del superiore livello economico aver conseguito almeno un punteggio pari al 90% del punteggio massimo nella scheda di valutazione della categoria di appartenenza.

3. In caso di parità di punteggio, qualora le disponibilità finanziarie consentano un'attribuzione del superiore livello economico solo alcuni dipendenti, verrà data priorità nell'ordine a:

A. al dipendente con la posizione economica, all'interno della categoria, più bassa;

B. chi ha la maggiore anzianità di servizio nell'ente;

C. al più anziano di età.

Art. 5

Ripartizione delle risorse destinate alla progressione

1. La distribuzione delle risorse per le progressioni alle varie Aree organizzative avviene in proporzione al numero dei dipendenti aventi diritto, tenuto conto del costo medio dei percorsi di categoria .

2. Il dirigente dovrà garantire un numero di progressione per ogni categoria contrattuale rispettando tendenzialmente la percentuale di assegnazione delle risorse. (Es: se nella determinazione dell'importo assegnato, il numero dei dipendenti di cat. C ha determinato un'assegnazione del 30% del complessivo delle risorse, dovrà tendenzialmente garantire che le risorse economiche complessivamente assegnate siano destinate per il 30% ai passaggi economici all'interno della suddetta categoria). Quanto sopra fermo restando il rispetto dall'art. 4, secondo periodo.

3. I residui delle risorse assegnate alle Aree non utilizzati confluiranno fra le risorse del fondo per il miglioramento dei servizi dell'anno successivo.

Art. 6

Competenza per la valutazione

1. La valutazione è effettuata dal dirigente preposto alla struttura cui è assegnato il dipendente, mediante la redazione di una scheda di cui all'art. 3 del presente accordo.
2. In caso di mobilità interna durante l'anno, sarà il dirigente presso la cui struttura il dipendente ha prestato per maggior tempo la propria attività a dover valutare il lavoratore sentito l'altro dirigente.

Art. 7

Ricorsi

1. Entro 7 giorni dalla presentazione delle schede da parte del dirigente, il dipendente potrà proporre ricorso motivato avverso la valutazione al medesimo dirigente.
2. Il ricorso dovrà essere presentato per scritto e il dirigente avrà tempo 5 giorni per rivedere o confermare la valutazione contestata.