

Criteri per le progressioni economiche del personale dipendente del Comune di Pietrasanta

Premesso che:

1. la pregressa disciplina della progressione economica nella categoria, di cui all'art. 5 del CCNL del 31.03.1999, è stata integralmente e definitivamente disapplicata;
2. la nuova disciplina introdotta dall'art. 16 del CCNL del 21.05.2018 - comparto Funzioni Locali - area non dirigenti, prevede (comma 3) che le progressioni economiche sono attribuite sulla base della valutazione della performance individuale del personale, relativa al triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, oltre che all'eventuale valutazione di altri due criteri: esperienza maturata negli ambiti professionali e competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi;
3. l'Aran con proprio parere del 06.09.2018 - prot.n. 15361 - rilasciato ad un Comune, ha ritenuto che devono ritenersi superati tutte le precedenti indicazioni che, sulla base della previgente disciplina, la medesima Agenzia ha fornito con i propri orientamenti applicativi;

Tutto quanto premesso, si riportato i criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche al personale dipendente del Comune di Pietrasanta.

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 (esistenti fino al CCNL del 21.05.2018), 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 e s.m.i.
5. La valutazione della produttività è l'indicatore utilizzato per il passaggio economico nella categoria di appartenenza. Dovendo premiare le "prestazioni di eccellenza" occorre che il dipendente abbia conseguito almeno il punteggio utile per la valutazione della produttività individuale negli ultimi 3 anni antecedenti il periodo di decorrenza della progressione.

Art. 2

Aventi diritto

1. Concorrono per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti che abbiano un'anzianità di permanenza nella posizione economica in godimento da almeno 3 anni riferita al primo gennaio dell'anno in cui si attiva l'istituto della progressione economica.
2. Fermo restando quanto disposto dal primo punto, concorrono per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti inquadrati in ciascuna posizione giuridica da almeno un anno nell'organico del Comune di Pietrasanta, riferito al primo gennaio dell'anno in cui si attiva l'istituto della progressione economica.
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 sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale.

Art. 3

Criteri

Considerato quanto previsto dall'art. 16, comma 3 del CCNL del 21.05.2018, le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze delle valutazioni delle performance individuale del triennio che precede l'anno di cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

Il Contratto nazionale, pertanto, nel prevedere quale elemento prevalente la performance individuale del triennio precedente conferma il forte connotato meritocratico che questo istituto deve assumere.

L'assenza di una valutazione della performance individuale, per qualsiasi ragione, nel triennio precedente l'anno in cui è adottata la decisione di attuare le progressioni economiche, impedisce la partecipazione alla predetta procedura.

Nel caso di trasferimento del dipendente per mobilità al Comune di Pietrasanta, il lavoratore dovrà farsi carico di presentare la valutazione conseguita presso l'altro Ente se necessaria a completare il triennio di riferimento. Quest'ultima valutazione sarà rapportata al punteggio in vigore nel sistema di valutazione del Comune di Pietrasanta.

Qualora nel corso del triennio preso a base per l'attribuzione della progressione economica, il dipendente abbia ricevuto diverse valutazioni conseguenti all'attribuzione di incarico di posizione organizzativa o viceversa sia venuto meno l'incarico di posizione organizzativa, sarà considerata, nella procedura di attribuzione della progressione economica orizzontale, la valutazione più favorevole conseguita.

In allegato le schede di valutazione per:

- **Progressione all'interno della cat. D. (vedi scheda allegata n. 1).**
- **Progressione all'interno della categoria C (vedi scheda allegata n. 2).**
- **Progressione all'interno della categoria B (vedi scheda allegata n. 3).**

Art. 4

Aventi diritto

1. Hanno diritto all'attribuzione del superiore livello economico, in applicazione dell'istituto della 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. 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 nella posizione economica;
- 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 assegnati alle strutture di massima dimensione, 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).

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.