



Comune di Marano Marchesato

(Provincia di Cosenza)

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA DEI DIPENDENTI

INDICE

Art. 1 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

Art. 3 - POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

Art. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE

ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA

Art. 5 – DISPOSIZIONI COMUNI

Art. 6 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Art. 7 – ELEMENTI DI VALUTAZIONE

Art. 8 – MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

Art. 9 – VALUTAZIONE

Art. 10- ABROGAZIONE DI NORME PRECEDENTI

Art. 11 - ENTRATA IN VIGORE

Articolo 1
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE.

1. Le progressioni economiche sono disciplinate dal presente regolamento, che riprende i principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'articolo 23 del D.Lgs. n. 150/2009 ed all'articolo 52 del D.Lgs. n. 165/2001, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'articolo 5 del CCNL 31 marzo 1999.
2. Le progressioni economiche sono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati importanti per l'amministrazione.
3. Le progressioni economiche sono effettuate sulla base di criteri selettivi.
4. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quota limitata di dipendenti non superiore al 50% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni all'interno di ciascuna categoria (con arrotondamento per difetto). Tra i soggetti che non hanno titolo a partecipare alle selezioni, in particolare, sono compresi i dipendenti che non hanno maturato l'anzianità richiesta e coloro che sono nella ultima posizione di progressione economica nella categoria.
5. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi e solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, così come previsto dall'art. 23, comma 1 del D. Lgs. n. 150/2009. Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale sono finanziate dal fondo.
6. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro 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, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A, dalla A1 alla posizione A5;
 - per la categoria B, dalla B1 alla posizione B7 e dalla posizione B3 alla posizione B7;
 - per la categoria C, dalla C1 alla posizione C5;
 - per la categoria D, dalla D1 alla posizione D6 e dalla posizione D3 alla posizione D6.
7. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

Articolo 2
PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

1. Le selezioni possono essere effettuate previa contrattazione, con cadenza annuale ed in riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° Gennaio ed i relativi benefici avranno decorrenza

dall'atto di attribuzione della nuova posizione economica.

Articolo 3

POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

1. Su proposta dell'Amministrazione Comunale viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Regioni e Autonomie Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia.

2. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono inoltre offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

Articolo 4

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA

1. Entro i 30 giorni successivi alla stipula del contratto decentrato integrativo con cui vengono quantificate le risorse della parte stabile del fondo da destinare alle progressioni economiche, con determinazione del responsabile del Settore amministrativo, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche ed approvato il relativo bando.

2. Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sull'albo pretorio on – line per almeno 10 giorni e comunicato a tutti i dipendenti.

3. I dipendenti interessati presentano, entro il medesimo termine di pubblicazione del bando, apposita istanza, corredata dal curriculum.

4. Entro i 15 giorni successivi viene assegnato il punteggio in relazione alle valutazioni secondo i criteri di seguito indicati.

5. Il Responsabile del Settore Amministrativo forma, altresì, la graduatoria e la approva con determina, indicando il punteggio complessivo riportato da ciascuno. Tale graduatoria viene pubblicata per almeno 7 giorni sull'albo pretorio on line ed affissa in luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti. Decorso tale termine, essa diventa definitiva.

6. Le progressioni economiche sono riconosciute con la decorrenza dall'atto di attribuzione della nuova posizione economica, che in nessun caso potrà essere precedente alla data di stipula del Contratto Decentrato relativo all'anno di riferimento delle risorse destinate alle progressioni.

Articolo 5

DISPOSIZIONI COMUNI

1. Le graduatorie vengono formulate dall'Ufficio Amministrativo per ciascuna posizione economica.

2. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti ai successivi articoli, avviene d'ufficio sulla base della documentazione presentata e depositata agli atti.

3. L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti, per presentazione della domanda oltre i termini previsti o per altre motivazioni da indicarsi nel bando di selezione viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.

Articolo 6

REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello della selezione.

2. Per poter partecipare a tali selezioni occorre avere maturato alla data di pubblicazione dell'avviso di selezione, l'anzianità di almeno 24 mesi, dall'anno di effettuazione della progressione economica, nella posizione economica acquisita (art. 9 del CCNL dell'11/4/2008).

3. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:

- ferie, riposo compensativo;
- assenza per malattia per le quali è prevista la decurtazione dello stipendio art. 71 comma 1 legge 133/2008;
- assenza per infortuni per cause di servizio;
- permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative 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.

Articolo 7

ELEMENTI DI VALUTAZIONE

1. La valutazione ai fini del riconoscimento della progressione economica avviene sulla base degli elementi di valutazione individuati nell'allegato A) e del valore attribuito con allegato B) stabiliti in sede di contrattazione decentrata e riferita all'ultimo anno precedente all'avvio della procedura di progressione.

Articolo 8

MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.

1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati agli artt. 5 e 6.

2. Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, sarà redatta una graduatoria generale in ordine decrescente in base ai punteggi acquisiti dai dipendenti nelle diverse categorie sulla base della scheda di valutazione, secondo gli schemi allegati.

3. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto nella graduatoria generale ed i conseguenti passaggi avverranno sulla base delle risorse disponibili.
4. A parità di punteggio, al fine dell'attribuzione della progressione per l'anno di competenza, verranno preferiti, nel seguente ordine:
 - i dipendenti che non hanno mai avuto la progressione o coloro che l'hanno avuta da più tempo;
 - i dipendenti con maggiore anzianità di servizio alle dipendenze di una P.A..
 - i dipendenti che appartengono alle categorie inferiori;In caso di ulteriore parità, anche in considerazione dei predetti criteri, sarà preferito il candidato più anziano di età.

Articolo 9 VALUTAZIONE

1. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria è effettuata dai titolari di posizione organizzativa riuniti in comitato per i dipendenti non titolari di posizioni organizzative e dall'Organismo indipendente di Valutazione o Nucleo di Valutazione per i titolari di posizione organizzativa.
5. La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere entro 10 giorni dalla comunicazione, di essere sentito dai valutatori. All'incontro può anche assistere un rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente. Al termine dell'incontro l'organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente.

Articolo 10 ABROGAZIONE DI NORME PRECEDENTI

Sono abrogate tutte le disposizioni incompatibili con quanto contenuto nel presente regolamento.

Articolo 11 ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento entra in vigore dalla data di esecutività della relativa delibera di approvazione.

ALL. A

ELEMENTI DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

CATEGORIA A

ESPERIENZA ACQUISITA : viene valutata l'anzianità di servizio ovvero gli anni nella stessa categoria con rapporto di lavoro alle dipendenze del Comune di Marano Marchesato.

RISULTATI OTTENUTI: grado di realizzazione delle attività affidate al dipendente nell'espletamento delle mansioni di competenza.

PRESTAZIONI RESE: capacità di partecipazione effettiva alle attività con capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni impartite.

IMPEGNO: impiego diligente e costante delle proprie forze e qualità personali e professionali.

QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI: capacità di compiere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi e delle scadenze assegnati.

CATEGORIA B

ESPERIENZA ACQUISITA : viene valutata l'anzianità di servizio ovvero gli anni nella stessa categoria con rapporto di lavoro alle dipendenze del Comune di Marano Marchesato.

RISULTATI OTTENUTI: risultato complessivo della valutazione di produttività conseguita dal dipendente nell'espletamento delle funzioni di competenza.

PRESTAZIONI RESE: individua il livello di presenza, di intervento e di autonomia nei processi lavorativi nell'ambito delle istruzioni impartite.

QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI: capacità di compiere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi e delle scadenze assegnati con iniziativa personale e partecipazione propositiva .

IMPEGNO: impiego diligente e costante delle proprie forze e qualità personali e professionali, con flessibilità e disponibilità di tempo e capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi.

CATEGORIA C

ESPERIENZA ACQUISITA : viene valutata l'anzianità di servizio ovvero gli anni nella stessa categoria rapporto di lavoro alle dipendenze del Comune di Marano Marchesato.

RISULTATI OTTENUTI: risultato complessivo della valutazione di produttività conseguita dal dipendente nell'espletamento delle funzioni di competenza.

PRESTAZIONI RESE: individua il livello di presenza, di intervento e di autonomia nei processi lavorativi e nell'ambito dei compiti affidati ed il grado di applicazione della formazione.

QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI: grado di iniziativa personale e capacità propositiva di soluzioni innovative o migliorative nell'organizzazione del lavoro . Capacità di adattamento e flessibilità alle esigenze del lavoro.

IMPEGNO: impiego diligente e costante delle proprie forze e qualità personali e professionali, con flessibilità e disponibilità di tempo e di impegno personale. Capacità di autoaggiornamento.

CAPACITÀ DI ADATTAMENTO: individua il maggior o minor grado di adattabilità ai mutamenti delle strutture organizzative e delle metodiche lavorative.

POTENZIALITÀ: individua margini di miglioramento e sviluppo nell'ambito dell'attività svolta.

CATEGORIA D

ESPERIENZA ACQUISITA : viene valutata l'anzianità di servizio ovvero gli anni nella stessa categoria con rapporto di lavoro alle dipendenze del Comune di Marano Marchesato.

RISULTATI OTTENUTI: valutazione della capacità di creare un ambiente relazionale idoneo al conseguimento degli obiettivi, ottimizzando tutte le risorse disponibili nell'espletamento delle funzioni di competenza e dell'abilità di favorire il "clima produttivo" per conseguire un'attiva partecipazione alla "produzione".

PRESTAZIONI RESE: individua il livello di presenza e di intervento nei processi lavorativi, con flessibilità e disponibilità di tempo e di impegno personale.

QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI: capacità, nell'espletamento dei compiti assegnati, di pianificare il lavoro nel rispetto dei tempi e delle scadenze fissate, anche applicando nuove conoscenze e metodiche lavorative.

CAPACITÀ DI ADATTAMENTO: individua il maggior o minor grado di adattabilità ai mutamenti delle strutture organizzative e delle metodiche lavorative.

GESTIONE RISORSE UMANE: capacità di indirizzare, stimolare e valutare i propri collaboratori.

ALL. B

VALORI DEGLI ELEMENTI DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

La valutazione è espressa con un punteggio al quale corrisponde un giudizio come di seguito:

- 1 ⇒ attività caratterizzata da una prestazione sufficiente;
- 2 ⇒ attività caratterizzata da una prestazione discreta;
- 3 ⇒ attività caratterizzata da una prestazione buona;
- 4 ⇒ attività caratterizzata da una prestazione ottima.

Ad ogni parametro di giudizio viene assegnato un determinato peso in ragione della categoria di appartenenza. Il totale dei “pesi” è sempre uguale a 100. Il punteggio finale si otterrà moltiplicando i punti per i pesi. Il punteggio minimo per essere inseriti in graduatoria è 200.

Non si procede alla valutazione del dipendente che nel corso dell’anno preso in esame è stato raggiunto da una sanzione superiore al rimprovero scritto.

Valutazione prestazioni per progressione economica interna alla CATEGORIA A

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Valutazione (da 1 a 4)	Peso indicatore	Totale (valutaz. x peso)
Esperienza acquisita		30	
Risultati ottenuti		20	
Prestazioni rese		15	
Qualità delle prestazioni		15	
Impegno		20	
totale punti valutazione			

Valutazione prestazioni per progressione economica interna alla CATEGORIA B e C

- PASSAGGIO ALLA PRIMA POS. EC. SUCCESSIVA AL TRATTAMENTO TABELLARE INIZIALE ART.5, C.2, LETT.b CCNL 31.03.1999

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Valutazione (da 1 a 4)	Peso indicatore	Totale (valutaz. x peso)
Esperienza acquisita		25	

Risultati ottenuti		20	
Prestazioni rese		20	
Qualità delle prestazioni		15	
Impegno		20	
totale punti valutazione			

- **PASSAGGIO ALLA SECONDA POS. EC. SUCCESSIVA AL TRATTAMENTO TABELLARE INIZIALE ART.5, C.2, LETT.c, CCNL 31.03.1999**

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Valutazione (da 1 a 4)	Peso indicatore	Totale (valutaz. x peso)
Esperienza acquisita		25	
Risultati ottenuti		15	
Prestazioni rese		15	
Qualità delle prestazioni		15	
Impegno		15	
Capacità di adattamento		10	
Potenzialità		5	
Totale punti valutazione			

- **PASSAGGIO ALL'ULTIMA POSIZIONE ECONOMICA**

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Valutazione (da 1 a 4)	Peso indicatore	Totale (valutaz. x peso)
Esperienza acquisita		20	
Risultati ottenuti		20	
Prestazioni rese		15	
Qualità		20	
Capacità di adattamento		10	
Gestione delle risorse umane		15	
Totale punti valutazione			

Valutazione prestazioni per progressione economica interna alla CATEGORIA D

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Valutazione (da 1 a 4)	Peso indicatore	Totale (valutaz. x peso)
Esperienza acquisita		10	
Risultati ottenuti		30	
Prestazioni rese		15	
Qualità		20	
Capacità di adattamento		10	
Gestione delle risorse umane		15	
Totale punti valutazione			

SCHEMA DI VALUTAZIONE
PROGRESSIONE ECONOMICA INTERNA
ALLA CAT. A

Nome e cognome _____

Categoria _____ Profilo Professionale _____

Unità organizzativa/area/Servizio _____

Periodo di riferimento per la valutazione _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Valutazione (da 1 a 4)	Peso indicatore	Totale (valutaz. x peso)
Esperienza acquisita		30	
Risultati ottenuti		20	
Prestazioni rese		15	
Qualità delle prestazioni		15	
Impegno		20	
totale punti valutazione			

Firma valutatore

Firma dipendente

SCHEMA DI VALUTAZIONE
PROGRESSIONE ECONOMICA INTERNA
ALLA CAT. B e C

PASSAGGIO ALLA PRIMA POS. EC. SUCCESSIVA AL TRATTAMENTO
TABELLARE INIZIALE ART.5, C.2, LETT.b CCNL 31.03.1999

Nome e cognome _____

Categoria _____ Profilo Professionale _____

Unità organizzativa/area/Servizio _____

Periodo di riferimento per la valutazione _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Valutazione (da 1 a 4)	Peso indicatore	Totale (valutaz. x peso)
Esperienza acquisita		25	
Risultati ottenuti		20	
Prestazioni rese		20	
Qualità delle prestazioni		15	
Impegno		20	
totale punti valutazione			

Firma valutatore

Firma dipendente

SCHEMA DI VALUTAZIONE
PROGRESSIONE ECONOMICA INTERNA
ALLA CAT. B e C

PASSAGGIO ALLA SECONDA POS. EC. SUCCESSIVA AL TRATTAMENTO
TABELLARE INIZIALE ART.5, C.2, LETT.c, CCNL 31.03.1999

Nome e cognome _____

Categoria _____ Profilo Professionale _____

Unità organizzativa/area/Servizio _____

Periodo di riferimento per la valutazione _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Valutazione (da 1 a 4)	Peso indicatore	Totale (valutaz. x peso)
Esperienza acquisita		25	
Risultati ottenuti		15	
Prestazioni rese		15	
Qualità delle prestazioni		15	
Impegno		15	
Capacità di adattamento		10	
Potenzialità		5	
Totale punti valutazione			

Firma valutatore

Firma dipendente

SCHEMA DI VALUTAZIONE
PROGRESSIONE ECONOMICA INTERNA
PER IL PASSAGGIO ALL'ULTIMA POS. EC. NELLE
CAT. B E C

Nome e cognome _____

Categoria _____ Profilo Professionale _____

Unità organizzativa/area/Servizio _____

Periodo di riferimento per la valutazione _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Valutazione (da 1 a 4)	Peso indicatore	Totale (valutaz. x peso)
Esperienza acquisita		20	
Risultati ottenuti		20	
Prestazioni rese		15	
Qualità		20	
Capacità di adattamento		10	
Gestione delle risorse umane		15	
Totale punti valutazione			

Firma valutatore

Firma dipendente

**SCHEMA DI VALUTAZIONE
PROGRESSIONE ECONOMICA INTERNA
NELLA CAT. D**

Nome e cognome _____

Categoria _____ Profilo Professionale _____

Unità organizzativa/area/Servizio _____

Periodo di riferimento per la valutazione _____

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	Valutazione (da 1 a 4)	Peso indicatore	Totale (valutaz. x peso)
Esperienza acquisita		10	
Risultati ottenuti		30	
Prestazioni rese		15	
Qualità		20	
Capacità di adattamento		10	
Gestione delle risorse umane		15	
Totale punti valutazione			

Firma valutatore

Firma dipendente
