



COMUNE DI FELETTO

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

**REGOLAMENTO COMUNALE
DELLE PROGRESSIONI
ECONOMICHE**

(approvato con D.G.C. n. 117 del 30.11.2016)

Art. 1

La disciplina

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 rilevanti per l'amministrazione.
3. Le progressioni economiche sono effettuate sulla base di criteri selettivi.
4. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al 50% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni in base al bando. 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. In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto del vincolo di cui al precedente comma.

Art. 2

I requisiti

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 48 mesi nella posizione economica.
3. Nel calcolo dell'anzianità di cui al precedente comma 2 sono compresi anche i periodi prestati presso altre amministrazioni del comparto e quelli prestati a tempo determinato presso lo stesso ente e/o presso altre amministrazioni del comparto.
4. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo biennio non hanno ottenuto una valutazione della performance che abbia determinato l'attribuzione dell'incentivo per la produttività in misura inferiore al 70% del massimo ottenibile.
5. Non aver ricevuto, nel biennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale; non si tiene conto della sanzione disciplinare in caso di revoca o annullamento definitivo intervenuti prima della conclusione del procedimento di selezione.
6. Non aver superato i 180 giorni di assenza dal servizio nei 24 mesi antecedenti la data di decorrenza della progressione economica.

Ai fini del conteggio non sono considerate assenze dal servizio:

- ferie;
- congedo per maternità e paternità, congedi parentali e malattia del figlio disciplinato dalla legge 151/2001;
- permessi di cui alla legge 104/92;
- infortunio sul lavoro e relativo periodo di riabilitazione al servizio;
- assenze per malattia conseguenti a gravi patologie.

Art. 3

La procedura

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

2. Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato sull'albo pretorio on line per almeno 7 giorni e notificato a tutti i dipendenti.

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

4. Entro i 15 giorni successivi il Responsabile del settore amministrativo, assegna il relativo punteggio in relazione ai criteri di valutazione di cui al successivo art.5.

5. Egli 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 stabilita in sede di contrattazione decentrata.

7. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio; nel caso di ulteriore parità la precedenza spetta al più anziano di età.

Art. 4

Criteri di valutazione per tutte le categorie

1. I criteri di valutazione, validi per tutte le categorie professionali, sono i seguenti:

- a) la media delle valutazioni o delle attribuzioni del biennio precedente;
- b) anzianità di servizio maturata;
- c) titoli di studio;

come da tabella sottoindicata:

ANZIANITA' DI SERVIZIO		PESO
Fino a 5 anni:	Punti 100	20%
da 6 a 10 anni:	Punti 200	
da 11 a 15 anni:	Punti 300	
oltre 15 anni:	Punti 400	
TITOLI DI STUDIO		10%
Scuola elementare	Punti 0	
Diploma scuola media inferiore	Punti 50	
Diploma di qualifica profess.	Punti 100	
Diploma scuola media superiore	Punti 200	
Diploma di laurea	Punti 300	
Più lauree e specializz. Post laurea	Punti 400	
MEDIA PERFORMANCE BIENNIO PRECEDENTE		
Punteggio max	Punti 400	70%

Art. 5

La metodologia di valutazione

1. La valutazione è effettuata con riferimento alla performance organizzativa e quella individuale sulla base della metodologia in vigore nell'Ente approvata con deliberazione di G.C. n.20 del 09.02.2012.

2. Relativamente ai punteggi determinati dalle performance, si tiene conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del biennio precedente a quello relativo all'anno in cui viene effettuata la valutazione ovvero degli ultimi due anni nei quali sia stata effettuata la valutazione; nel

caso di assenza superiore a 6 mesi, ivi inclusa la maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni dell'ultimo triennio escludendo quelle relative al periodo di assenza.