



COMUNE DI PAPASIDERO

Provincia di Cosenza

Tel 0981 83078 www.comune.papasidero.cs.it pec: comune.papasidero@pec.it

REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE - "DIFFERENZIALI STIPENDIALI " (art.14 C.C.N.L. 16.11.2022)

Approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 12 del 01.02.2024,

Art. 1 - ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI

I differenziali stipendiali o progressioni all'interno delle aree sono attribuiti in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

L'amministrazione in contrattazione decentrata determina l'importo complessivo delle risorse della parte stabile del fondo ed il numero di differenziali nelle singole aree di inquadramento.

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

In ogni caso il numero di differenziali non potrà superare, per ciascuna selezione, il 50% del numero complessivo dei dipendenti in servizio (arrotondando in caso di decimali, l'unità per eccesso).

Le risorse destinate restano acquisite nel fondo appositamente costituito.

Art. 2 – DIFFERENZIALI STIPENDIALI

La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale è individuata distintamente per ciascuna Area e Sezione del sistema di classificazione nella tabella A allegata al CCNL 16.11.2022 con il numero massimo di differenziali attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area.

Tabella A

Misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1.600	6
ISTRUTTORI	750	5
OPERATORI ESPERTI	650	5
OPERATORI	550	5

mm

Le economie generate da cessazione di rapporto di lavoro restano vincolate nel periodo di vigenza delle graduatorie all'istituto della progressione, mediante scorrimento della graduatoria in vigore.

Art. 3 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

Le selezioni vengono effettuate ogni due anni previa contrattazione delle risorse e avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui è finanziato l'istituto del differenziale stipendiale, con sottoscrizione definitiva della Contrattazione Decentrata Integrativa.

I requisiti dovranno essere posseduti al 31/12 dell'anno che precede la selezione. Ai fini del possesso dei requisiti vengono fatti salvi e, pertanto, conteggiati eventuali periodi a tempo determinato.

Art. 4 – REQUISITI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, avviene previa presentazione da parte dei dipendenti interessati di domanda di partecipazione a seguito di pubblicazione di apposito bando di selezione.

I responsabili del servizio predisporranno il bando per i dipendenti non titolari di P.O. Il Segretario comunale predisporrà il bando per i dipendenti titolari di P.O.

L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti è comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.

L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

- a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- b) condizione necessaria e l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
- c) aver riportato nel triennio precedente una valutazione media della performance individuale superiore a 70 punti.
- d) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna Area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui all'art. 79 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 previste per la copertura finanziaria degli stessi;

- e) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
- f) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva.

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l’applicazione del criterio di cui alla lettera f).

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 infortuni per cause di servizio;
- permessi sindacali per attività riferite all’ente, aspettative o distacchi sindacali;
- astensione per maternità;

Art. 5 – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE

I “differenziali stipendiali” sono attribuiti previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità — peso: 50%;
- b) esperienza professionale dove per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra Amministrazione del comparto di cui all’art. 1 denominato ‘Campo di applicazione’ del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi - peso: 40%;
- c) ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all’art. 55 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 - peso 10%;
- d) la progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79 del CCNL Funzioni Locali ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di parte economica;

Ai “differenziali stipendiali” di cui al presente articolo si applica quanto previsto all’art. 78 del CCNL. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall’art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all’art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza.

Art. 6 - MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

La selezione avviene sulla base dei requisiti e dei criteri per l'attribuzione di cui agli artt. n. 4 e 5 e nei limiti dei punteggi di cui agli allegati A, B, C e D.

I differenziali stipendiali sono attribuiti ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente.

Una volta determinata la graduatoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.

A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio.

In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

Art. 7 - VALUTAZIONE

La valutazione del personale, è effettuata dai titolari di Elevata Qualificazione per tutti i dipendenti ad eccezione degli stessi titolari di EQ per i quali è effettuata dal Nucleo di Valutazione.

Art. 8 - ENTRATA IN VIGORE

L'efficacia e l'entrata in vigore del presente Regolamento decorrono dalla data di pubblicazione dello stesso unitamente al provvedimento di approvazione all'Albo Pretorio On-Line, reso immediatamente esecutivo ai sensi di legge.

Dopo l'entrata in vigore del Regolamento di che trattasi, sono abrogate tutte le disposizioni regolamentari non compatibili con i principi e le norme contenute nel presente atto.

Tutti i rinvii normativi contenuti nel presente regolamento si intendono di natura dinamica e mobile, pertanto, la modifica di norme legislative e disposizioni vigenti, richiamate nel testo, anche se in modo non puntuale, o comunque l'emanazione di nuove, in sostituzione di quelle richiamate, implicherà la loro immediata applicazione, con adeguamento automatico delle presenti disposizioni fatta salva comunque la necessità di esercizio dell'autonomia regolamentare dell'Ente.

Art. 9 - DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si rinvia alle norme e ai regolamenti vigenti nell'Ente.

ALLEGATO A
PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Categoria (*)	Esperienza acquisita	Arricchimento professionale	Formazione e aggiornamento	Valutazione della performance	Totale massimo
	PUNTI				
O	25	15	10	50	100
O.E	25	15	10	50	100
I	20	20	10	50	100
E.Q.	15	25	10	50	100

- O Operatori
- O.E. Operatori esperti
- I Istruttori
- E.Q. Funzionari ad elevata qualificazione

ALLEGATO B
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categorie: Operatori ed Operatori Esperti

DIPENDENTE:

CATEGORIA:

UFFICIO:

Esperienza acquisita: Valore massimo 25 punti	Punteggio
Fino a 5 anni: punti 1 da 6 a 8 anni: punti 5 da 9 a 10 anni: punti 10 da 11 a 12 anni: punti 15 da 13 a 14 anni: punti 20 oltre 15 anni: punti 25	
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 15 punti	Punteggio
1. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 5) • Minima: punti 1 • Buona: punti 3 • Rilevante: punti 4 • Elevata: punti 5 2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (punti 10) • Minima: punti 2 • Buona: punti 5 • Rilevante: punti 7 • Elevata: punti 10	
Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 10 punti	Punteggio
1. Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati • 1 corso: punti 2 • 2 corsi: punti 4 • oltre 2 corsi: punti 6 2. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento di incarichi esterni, attestati di mestiere specifici. • Si: punti 4 • No: punti 0	
Valutazione della performance individuale: Valore massimo parziale 50 punti	Punteggio
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 50 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei tre anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.	

ALLEGATO C
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categoria: Istruttori

DIPENDENTE:
CATEGORIA:
UFFICIO:

Esperienza acquisita: Valore massimo 20 punti	Punteggio
Fino a 5 anni: punti 1 da 6 a 8 anni: punti 4 da 9 a 10 anni: punti 8 da 11 a 12 anni: punti 12 da 13 a 14 anni: punti 16 oltre 15 anni: punti 20	
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 20 punti	Punteggio
1. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 10) • Minima: punti 2 • Buona: punti 5 • Rilevante: punti 7 • Elevata: punti 10 2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (punti 10) • Minima: punti 2 • Buona: punti 5 • Rilevante: punti 7 • Elevata: punti 10	
Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 10 punti	Punteggio
1. Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati • 1 corso: punti 2 • 2 corsi: punti 4 • oltre 2 corsi: punti 6 2. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento di incarichi esterni, attestati di mestiere specifici. • Si: punti 4 • No: punti 0	
Valutazione della performance individuale: Valore massimo parziale 50 punti	Punteggio
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproponendo su un punteggio di 50 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei tre anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.	

ALLEGATO D
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categoria: Funzionari ad elevata qualificazione

DIPENDENTE:

CATEGORIA:

UFFICIO:

Esperienza acquisita: Valore massimo 15 punti	Punteggio
Fino a 5 anni: punti 1 da 6 a 8 anni: punti 5 da 9 a 10 anni: punti 10 da 11 e oltre: punti 15	
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore massimo 25 punti	Punteggio
1. Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (punti 15) • Minima: punti 1 • Buona: punti 5 • Rilevante: punti 10 • Elevata: punti 15 2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (punti 10) • Minima: punti 2 • Buona: punti 5 • Rilevante: punti 7 • Elevata: punti 10	
Formazione e aggiornamento professionale: Valore massimo 10 punti	Punteggio
1. Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati • 1 corso: punti 2 • 2 corsi: punti 4 • oltre 2 corsi: punti 6 2. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento di incarichi esterni, attestati di mestiere specifici. • Si: punti 4 • No: punti 0	
Valutazione della performance individuale: Valore massimo parziale 50 punti	Punteggio
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 50 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei tre anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.	

