COMUNE DI JOPPOLO

PROVINCIA DI VIBO VALENTIA
89863 - JOPPOLO - VIA SANTA MARIA

C.F. 00323880799 TEL. 0963/883010
C/C 12394888 FAX 0963/883251

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._____ del _____

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.

In sede di contrattazione decentrata viene determinato l'importo complessivo delle risorse della parte stabile del fondo ed il numero di differenziali nelle singole aree di inquadramento.

In ogni caso il numero di differenziali non potrà superare, per ciascuna selezione, il 50% del numero complessivo degli aventi diritto nell'area di appartenenza .

Le risorse destinate alle progressioni vengono acquisite al fondo appositamente costituito.

Art. 2 – DIFFRENZIALI 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

Art. 3 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

Le selezioni vengono effettuate annualmente previa contrattazione delle risorse e avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui è sottoscritto il contratto decentrato che finanzia l'istituto del differenziale stipendiale.

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 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE

Il Responsabile dell'Ufficio personale provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno di ciascuna area, mediante emissione di appositi avvisi cui viene dato un tempo congruo di 15 giorni per la presentazione della documentazione utile.

Le valutazioni vengono formulate dai soggetti di cui al successivo art.8, trasmesse al Responsabile dell'Ufficio Personale che provvede a darne informazione a tutti i dipendenti dell'Ente.

L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti, viene comunicata, indicandone la motivazione, direttamente ai dipendenti interessati.

Resta impregiudicata la possibilità per il dipendente di proporre ricorso entro 5 giorni dalla data di comunicazione dell'esclusione o dalla trasmissione degli esiti della valutazione.

Il Responsabile preposto provvede a dare riscontro al dipendente entro 5 gg. dalla data del ricevimento del ricorso.

Art. 5 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Possono partecipare alla procedura i lavoratori in possesso di un rapporto a tempo indeterminato e che non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi 3 anni o nel minor periodo fissato in sede di contrattazione decentrata, tenendo conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche.

Alla selezione non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente all'anno della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla multa.

Art. 6 REQUISITI DI VALUTAZIONE

I requisiti specifici sui quali si basano le valutazioni sono i seguenti:

• ***Impegno/valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti***

I differenziali stipendiali sono attribuiti in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno di selezione. La valutazione deve essere calcolata sulla media delle ultime tre valutazioni individuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine crono logico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

L'impegno e la qualità della prestazione individuale è annualmente valutata tramite le schede di misurazione e valutazione della performance,

· ***Esperienza acquisita***

Tale criterio attiene l'anzianità di Servizio maturata dal Dipendente

Il servizio prestato in categorie di inquadramento superiori a quella di appartenenza alla data della selezione è equiparato a quello prestato nella categoria di appartenenza alla data della selezione.

Viene valutato in misura minore il servizio prestato in categorie di inquadramento inferiori a quella di appartenenza alla data della selezione.

Viene valutato il servizio prestato presso altri Enti anche di comparto diverso nel medesimo corrispondente profilo.

I periodi con rapporto di lavoro a tempo determinato verranno considerati solo se prestati nella medesima categoria/ Area di assunzione in ruolo.

Periodi di permanenza nell'ultimo differenziale stipendiale

Per permanenza nell'ultimo differenziale si intendono i periodi di lavoro pregressi svolti nell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale acquisita.

· ***Formazione e aggiornamento professionale***

Si fa riferimento alla formazione acquisita dal personale dipendente al fine di garantire le adeguate conoscenze per poter eseguire il proprio lavoro nonché la possibilità di svolgere, in caso di necessità, anche una diversa mansione. Essa attiene al modo di operare e comprende quindi l'acquisizione di tecniche e approcci lavorativi maggiormente adatti al contesto operativo.

Per aggiornamento si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi.

All'interno della formazione e aggiornamento rientrano anche eventuali Titoli di studio superiori a quelli richiesti dall'area di appartenenza.

Art. 7 - MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

La selezione avviene sulla base dei criteri individuati agli artt. 5 e 6 e nei limiti dei punteggi di cui agli allegati A).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. 8 - 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.

Allegato A)

CRITERI DI VALUTAZIONE PER IL PASSAGGIO ALLA POSIZIONE ECONOMICA SUCCESSIVA A QUELLA IN GODIMENTO	
1) MEDIA delle ultime tre valutazioni individuali conseguite	0-40
IL PUNTEGGIO VIENE PARAMETRATO SULLA BASE DELLA VALUTAZIONE DI 0,133 PER OGNI PUNTO ATTRIBUITO NEL TRIENNIO PRECEDENTE: (ESEMPIO : MAX 300(100 PUNTI X 3 ANNI) X 0,133 A PUNTO = 40 PUNTI)	_____PUNTI
2) ESPERIENZA ACQUISITA a)1 per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi maturato nell'Ente e 0,50 per ogni anno o frazione di anno maturato in altri Enti (Max 40 punti)	0-40 _____PUNTI _____PUNTI
3) FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO (COMPETENZA ACQUISITA)	0-20
a) percorsi di formazione con formale autorizzazione alla frequenza da parte dell'Ente, con il rilascio di attestati (punti 1 per ogni corso, con frequenza di almeno 6 ore, sino ad un massimo di 20 punti)	_____PUNTI
totale	

COMUNE DI JOPPOLO

(PROVINCIA DI VIBO VALENTIA)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

☐ORIGINALE ☒COPIA

N.41del Reg. **Data 19.06.2024**	**OGGETTO: Approvazione Regolamento per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree- "differenziali stipendiali" (art.14 c.c.n.l. 16.11.2022)**

L'anno **DUEMILAVENTITRE** il giorno **19** del mese **GIUGNO** alle ore **19,05** nella ResidenzaMunicipale, appositamente convocata, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

NOMINATIVO	QUALIFICA	PRESENTE	ASSENTE
DATO Giuseppe	Sindaco	X	
BURZI' Salvatore	Vice Sindaco	X In videoconferenza	
FURCI Francesco	Assessore	X	

Partecipa il Segretario Comunale, incaricato della reggenza a scavalco **Dott. ssaFrancesca MASSARA**

Il Sindaco, assunta la presidenza, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione, di seguito, in corsivo, testualmente riportata:

"Il Responsabile del Servizio Amministrativo

VISTO *l'art. 5 del CCNL Regioni e Autonomie Locali del 31.03.1999 secondo cui "1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici secondo la disciplina dell'art. 13.*

VISTO *l'art. 34 del CCNL Regioni e Autonomie Locali 22.01.2004, a norma del quale gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali, di cui all'art. 5 del CCNL del 31.03.1999 sono interamente a carico delle risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2.*

VISTO *l'art. 9 CCNL Regioni e Autonomie Locali 11.04.2008 secondo cui ai fini della progressione economica orizzontale, ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 31.03.1999, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica pari a ventiquattro mesi.*

RICHIAMATO *l'art. 14 del CCNL 16.11.2022 secondo cui "1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A.*

La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.

2. 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.gs. 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 3 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. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' inoltre condizione necessaria 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;

b) 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 al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1) 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;

2) esperienza professionale. 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 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione);

e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al

punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.
f) 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 d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;
g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.
3. 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 (Fondo risorse decentrate:
costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).
4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).
5. 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).
6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.
***RAVVISATA** la necessità di adottare un regolamento a seguito dell'ultimo CCNL 2019/2021 che disciplini l'istituto della progressione economica orizzontale, consistente nella possibilità per il personale dipendente*
di progredire all'interno della stessa categoria di inquadramento, acquisendo quote di retribuzione fissa, basate sulle competenze.
***RITENUTO**, pertanto, opportuno adottare apposito regolamento con carattere di stabilità, che tenga conto delle circostanze, delle ridotte dimensioni dell'Ente e del numero di dipendenti in servizio.*
***VISTO** l'allegato schema "REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE- "DIFFERENZIALI STIPENDIALI" (art.14 C.C.N.L. 16.11.2022)";*
***ACQUISITI** i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000.*
Visti
Statuto dell'Ente.
il D.Lgs. n. 267/2000
il Regolamento Uffici e Servizi
il CCNL

PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE

le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento
*1)**Di approvare** il "REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE- "DIFFERENZIALI STIPENDIALI" (art.14 C.C.N.L. 16.11.2022)", composto da n.8 articoli che allegato alla presente ne costituisce parte integrante e sostanziale. (All 1)*
*2)**Di trasmettere** il presente atto alle organizzazioni sindacali;*
***Di pubblicare** il presente atto sul sito istituzionale nella sezione amministrazione trasparente*

Il Responsabile del Servizio Amministrativo

Stante l'urgenza nell'adempimento ed esecuzione del presente proposta

PROPONE

Di dichiarare, la presente proposta immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs 18.08.2000 n.267.

Joppolo lì, 06.03.2024

Il Responsabile del Servizio Amministrativo
F. to Avv . Giusi Restuccia"

RITENUTA la medesima meritevole di integrale approvazione;
VISTI i pareri di cui agli artt. 49 e 147bis comma 1, del D. Lgs 267/2000 e s.m.i. allegati al presente atto, per farne parte integrante e sostanziale, sotto la lett. A)
Con voti favorevoli unanimi espressi in forma palese

DELIBERA

DI APPROVARE la su estesa proposta di deliberazione

LA GIUNTA COMUNALE

RITENUTA, l'urgenza di provvedere in merito, con separata edunanime votazione espressa in forma palese

DELIBERA

DI DICHIARARE la presente immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4 delD.Lgs. 18.08.2000 n. 267 e s.m.i.

.

IL SINDACO
F.to Dr. Giuseppe DATO

IL SEGRETARIO COMUNALE REGGENTE A SCAVALCO
F.to Dott.ssa Francesca MASSARA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, su attestazione del Responsabile della pubblicazione dell'atto,

CERTIFICA

che la presente deliberazione, ai sensi del combinato disposto dell'art. 32 comma 1 della Legge 18.06.2009 n. 69 e s.m.i. e dell'art. 124, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 e s.m.i. viene pubblicata in data odierna all''Albo Pretorio on line del Comune (*www.comune.joppolo.vv.it*) (e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi).

Il Responsabile della pubblicazione dell'atto
F.to Avv. Giusi RESTUCCIA

Dalla Residenza Comunale, lì 07.12.2024

IL SEGRETARIO COMUNALE REGGENTE A SCAVALCO
F.to Dott.ssa Francesca MASSARA

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 e s.m.i è stata trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari con prot. n. 8741 del 07.12.2024

Dalla Residenza Comunale, lì 07.12.2024

IL SEGRETARIO COMUNALE REGGENTE A SCAVALCO
F.to Dott.ssa Francesca MASSARA

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione:

☑ è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 e s.m.i.;

□ è divenuta esecutiva il ..... , decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (art. 134 comma 3 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 e s.m.i.)

Dalla Residenza Comunale, lì 07.12.2024

IL SEGRETARIO COMUNALE REGGENTE A SCAVALCO
F.to Dott.ssa Francesca MASSARA