



COMUNE DI QUARTU SANT'ELENA – QUARTU SANT'ALENI

Città Metropolitana di Cagliari

REGOLAMENTO

PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI

ALL'INTERNO DELLE AREE PROFESSIONALI



REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI

ALL'INTERNO DELLE AREE PROFESSIONALI

ART.1 - OGGETTO

1. Il presente regolamento disciplina il sistema di valutazione dei dipendenti ai fini della progressione economica all'interno di ciascuna Area professionale e viene adottato con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, ai sensi dell'art. 5 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, secondo i principi dettati dalla normativa vigente, e secondo quanto disposto dall'art.14 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022.
2. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 14 del CCNL del 16/11/2022, si realizza mediante l'attribuzione di "**differenziali stipendiali**" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
3. Le progressioni costituiscono uno strumento diretto a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti e sono effettuate sulla base di criteri selettivi secondo quanto disciplinato dal presente regolamento.

ART. 2 – REQUISITI PARTECIPAZIONE E PERIODICITÀ SELEZIONI

1. Le selezioni vengono effettuate annualmente con riferimento ai contingenti di personale in servizio a tempo indeterminato esistente alla data di indizione del bando, che non abbiano ottenuto una valutazione insufficiente della prestazione lavorativa negli ultimi tre anni di servizio, intendendosi per tale la valutazione inferiore a 60/100.
2. Per poter partecipare alle selezioni i dipendenti devono avere maturato un'anzianità di servizio non inferiore ai 36 mesi alla data del 31 dicembre antecedente la selezione; nel computo del calcolo vengono considerati anche i periodi svolti a tempo indeterminato presso altre amministrazioni.
3. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
4. I dipendenti, per poter essere destinatari del beneficio, non devono essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si siano conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore 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 all'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, quest'ultimo viene definitivamente escluso dalla procedura. Le somme accantonate dovranno confluire in avanzo vincolato.

ART. 3 - NUMERO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE.

1. Con le risorse della parte stabile del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività viene istituito il Fondo Stabile delle Progressioni finalizzato a finanziare i differenziali stipendiali da attribuire al personale. Annualmente viene verificata la capienza delle risorse stabili del fondo e, mediante accordo decentrato integrativo, viene determinata la quota complessiva delle risorse da destinare alle progressioni economiche all'interno delle categorie.
2. Nell'ambito delle risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale, la percentuale del personale collocato in ciascuna area professionale che può beneficiare annualmente del passaggio alla posizione economica superiore viene determinata dal Contratto Decentrato Integrativo.

ART. 4 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA PROFESSIONALE

1. Il settore Programmazione e Gestione Risorse Umane provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria professionale, con determinazione dirigenziale e l'avviso approvato deve essere affisso in tutti i luoghi di lavoro del personale dipendente, per **almeno 5 giorni**. Detto avviso è corredato da uno schema di domanda contenente tutti gli elementi necessari al procedimento selettivo. La scadenza del termine per la presentazione della domanda è indicata nell'avviso.
2. Copia degli avvisi di selezione viene inviata alle RSU.
3. Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali			
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Totale massimo
Operatori	60	40	100
Operatori esperti	70	30	100
Istruttori	75	25	100
Funzionari E.Q.	80	20	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento dei differenziali economici all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media semplice 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.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nell'ultima posizione economica, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione;

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

Punteggio = (punteggio max per Area contrattuale) x (n. mesi di anzianità del candidato) / (n. mesi di anzianità più elevata tra i dipendenti appartenenti alla stessa Area).

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A e B.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza

- 1) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- 2) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;

- 3) maggior anzianità di servizio nella categoria/area;
 - 4) maggiore età anagrafica;
4. Qualora nell'Area siano presenti fino a 5 dipendenti si conviene che la percentuale sia superiore a quella prevista nell'art. 3 comma 2, al fine di consentire il passaggio di almeno 1 dipendente;

ART. 5 ESECUTIVITÀ DELLE GRADUATORIE

1. Il settore gestione risorse umane provvederà alla formazione della graduatoria provvisoria ove saranno riportati numeri identificativi del personale, i singoli punteggi attribuiti ai vari elementi valutati ed il punteggio finale. Questa sarà pubblicata per 10 giorni entro i quali potranno essere presentate osservazioni dirette alla modifica del punteggio attribuito. L'organo competente all'esame ed alla decisione è il dirigente del Settore Programmazione e Gestione delle Risorse Umane qualora trattasi di osservazioni concernenti dati oggettivi o errori formali, competente che riguardino l'interpretazione delle norme è il Nucleo di valutazione che dovrà pronunciarsi sulle stesse entro 10 gg. dalla ricezione. Verrà quindi approvata la determinazione di approvazione della graduatoria definitiva.
2. Divenute esecutive le graduatorie di cui al comma precedente, il servizio competente per la gestione economica del personale provvede ai successivi adempimenti per l'adeguamento del trattamento economico.

ART.6 ENTRATA IN VIGORE

Le norme contenute nel presente regolamento entrano in vigore e sono valide per l'attribuzione dei differenziali stipendiali a decorrere dal 01/01/2023.

ART. 7 NORME DI RINVIO

Per quanto non previsto nel presente regolamento si applicano le disposizioni contenute nelle norme contrattuali concernenti il rapporto di lavoro del personale del comparto Funzioni Locali.