Comune di Tornimparte
Provincia dell'Aquila

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

approvato con delibera di Giunta comunale
n° 119 del 20 novembre 2023

Indice:

ART. 1 - Oggetto e finalità
ART. 2 - Procedura
ART. 3 - Criteri
ART. 4 - Entrata in vigore

ART. 1 – Oggetto e finalità

1. Il presente regolamento disciplina i differenziali stipendiali, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, riconosciuti ai dipendenti che abbiano acquisito il maggior grado di competenze professionali nel corso della vita lavorativa.
2. L'attribuzione di differenziali stipendiali si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori.
3. Ai fini di cui al comma 1, sono considerate, altresì, le eventuali progressioni economiche acquisite, anche con altro ente o amministrazione, di cui all'articolo 16 del CCNL 21 maggio 2018, mantenute, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 78 del CCNL 16 novembre 2022, a titolo di differenziale stipendiale.
4. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella tabella "A" del CCNL 16 novembre 2022 che evidenzia, altresì, il numero massimo di differenziali stipendiali attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area.

ART. 2 – Procedura

1. L'attribuzione dei differenziali stipendiali avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'articolo 79 del CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto delle modalità di cui al presente articolo e dei criteri di cui all'articolo 3.
2. Il responsabile preposto alla gestione delle risorse umane adotta con propria determinazione, successivamente all'approvazione del contratto decentrato che preveda l'attivazione ed il finanziamento delle procedure finalizzate al conseguimento di differenziali stipendiali per l'anno in corso, il bando per la partecipazione alla procedura del presente articolo, pubblicandolo nella sezione "amministrazione trasparente", sottosezione "bandi di concorso", del sito web dell'ente.
3. La decorrenza delle progressioni economiche è fissata al 1° gennaio dell'anno in cui acquista efficacia la determinazione di cui al comma 2.
4. Possono partecipare alla procedura selettiva di cui al comma 1 i dipendenti che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. In sede di contrattazione integrativa di cui all'articolo 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4.
5. Ai fini della verifica del requisito di cui al comma 4 si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
6. Non possono partecipare alla presente procedura i dipendenti che, negli ultimi 2 anni, siano stati destinatari 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.
7. Il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno, per ciascuna area, viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'articolo 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022.

ART. 3 – Criteri

1. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale per dipendente nell'ambito di ciascuna procedura selettiva.
2. 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:

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;
b. esperienza professionale, intendendosi per tale 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 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
c. ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'articolo 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022.

3. La ponderazione dei criteri di cui al comma 2 è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'articolo 7, comma 4, lett. c) del CCNL 16 novembre 2022. In ogni caso, al criterio di cui alla lettera a) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui alla lettera b) non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.
4. 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 al comma 2. Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'articolo 7, comma 4, lett. c) del CCNL 16 novembre 2022, può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente.
5. In sede di contrattazione integrativa di cui all'articolo 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022 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.

ART. 4 – Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di pubblicazione sull'Albo pretorio comunale, in quanto contenente norme di recepimento del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto di riferimento, e di esso ne è data evidenza mediante pubblicazione integrale nell'apposita sezione di "Amministrazione Trasparente".