



COMUNE DI LADISPOLI

Città Metropolitana di Roma Capitale

REGOLAMENTO
PER L'ATTRIBUZIONE DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE (PEO)
DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE

Approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 311 del 29/12/2023

INDICE GENERALE

Art. 1 – Campo di applicazione	pag. 3
Art. 2 – Tempi, procedure, modalità	pag. 3
Art. 3 – Procedura di assegnazione del differenziale stipendiale	pag. 3
Art. 4 – Requisiti richiesti per l'ammissione alla selezione	pag. 5
Art. 5 – Utilizzo delle risorse destinate all'attribuzione della Progressione Economica Orizzontale e non assegnate	pag. 6
Art. 6 – Norme finali e transitorie	pag. 6

Art. 1 Campo di applicazione

1. Il presente Regolamento disciplina, ai sensi degli artt. 14, 92, 96,102 e 106 del C.C.N.L. Funzioni Locali 2019-2021 del 16/11/2022, le procedure selettive per la progressione economica all'interno delle Aree nel sistema di classificazione dei dipendenti in servizio presso il comune di Ladispoli.

Art. 2 Tempi, procedure, modalità

1. Le procedure selettive si svolgono nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento.

2. Le selezioni vengono effettuate ogni anno secondo la metodologia vigente ed ai contingenti di personale rilevati alla data del 1° gennaio dell'anno in cui verrà avviata la procedura.

L'attribuzione economica e giuridica, come da articolo 14 comma 3 del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali 2019-2021, avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attribuzione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

3. Ogni anno viene determinato, mediante accordo decentrato integrativo, l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo risorse decentrate costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali.

4. Le somme stanziare a tale scopo, a valere sulla parte stabile del fondo delle risorse decentrate, sono distribuite tra le Aree in proporzione al numero degli aventi diritto.

5. I differenziali stipendiali possono essere attribuiti solo nel caso in cui siano state destinate risorse di parte stabile, tenuto conto degli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.

Art. 3 – Procedura di assegnazione del differenziale stipendiale

1. Il riconoscimento del differenziale stipendiale si realizza attraverso un processo valutativo, sulla base dei criteri indicati dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto Funzioni Locali, così come recepiti dall'Ente (massimo 100 punti):

- (A) della performance individuale, punteggio massimo 70 punti;
- (B) dell'esperienza professionale, punteggio massimo 30 punti;

Nel dettaglio:

(A) PERFORMANCE INDIVIDUALE, PUNTEGGIO MASSIMO 80 PUNTI

1. A ciascun dipendente è attribuito un punteggio di performance pari alla media delle valutazioni conseguite nel triennio precedente a quello di indizione delle selezioni, prevedendo per la sola Area dei Funzionari un'ulteriore distinzione tra titolari e non titolari di E.Q.

2. Per i dipendenti che hanno prestato o prestano servizio presso altri enti, ammessi al riconoscimento del differenziale stipendiale, la valutazione è quella espressa dal Dirigente/Responsabile, del servizio/settore dove ha prestato o presta servizio.

INCARICATI D'E.Q.

Fino a 74,99: Punti 35

Da 75,00 a 79,99: Punti 40

Da 80,00 a 84,99: Punti 45

Da 85,00 a 89,99: Punti 50

Da 90,00 a 94,99: Punti 55

Da 95,00 a 96,99: Punti 60

Da 97,00 a 97,99: Punti 65

Da 98,00 a 100: Punti 70

AREE DEGLI OPERATORI/OPERATORI ESPERTI/ISTRUTTORI FUNZIONARI

Fino a 74,99: Punti 35
Da 75,00 a 79,99: Punti 40
Da 80,00 a 84,99: Punti 45
Da 85,00 a 89,99: Punti 50
Da 90,00 a 94,99: Punti 55
Da 95,00 a 96,99: Punti 60
Da 97,00 a 97,99: Punti 65
Da 98,00 a 100: Punti 70

(B) ESPERIENZA PROFESSIONALE, PUNTEGGIO MASSIMO 30 PUNTI

CRITERI	PUNTEGGIO	PUNTEGGIO MASSIMO
Per ogni anno di anzianità di servizio a tempo indeterminato nella medesima Area (categoria) nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'articolo 1 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019- 2021 nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi	- 1,70 punto ogni anno dal 1° al 5° anno di servizio compreso. - 2,15 punti, aggiuntivi ai precedenti, per ogni anno di servizio successivo al 5° anno di servizio (dopo 15 anni di servizio si applica il punteggio massimo).	30

3. Le progressioni economiche (differenziali stipendiali) sono attribuite ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area.

4. In fase di redazione delle graduatorie per ciascuna Area, qualora si evidenzino situazioni di parità nel punteggio individuale, il "differenziale stipendiale" è attribuito secondo i seguenti criteri di precedenza indicati nell'ordine di relativa applicazione:

- al dipendente a cui non sia mai stata assegnata una progressione economica ("differenziale stipendiale"/aumento livello categoria es. C1-C2);
- al dipendente a cui una nuova posizione economica ("differenziale Stipendiale" /aumento livello categoria es. C1-C2) sia stata assegnata in tempo più remoto;
- al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica ("differenziale stipendiale" /aumento livello categoria es. C1-C2) maturata nella stessa o altra Amministrazione del comparto di cui all'articolo 1 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019- 2021 nonché nel medesimo o corrispondente profilo professionale presso altra Amministrazione di comparti diversi, secondo le previsioni di cui al DPCM 26/06/2015;
- al dipendente con maggiore età anagrafica.

5. Le graduatorie suddivise per ogni Area, approvate con determinazione del Dirigente preposto al Personale sono pubblicate sull'Albo Pretorio dell'Ente.

6. Nel termine di giorni 10 (dieci) dall'approvazione delle graduatorie possono essere presentati ricorsi motivati all'Ufficio Personale. I ricorsi motivati possono riferirsi esclusivamente agli eventuali elementi di valutazione riferiti all'anzianità di servizio nella categoria o all'anzianità di servizio complessivamente maturata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presso pubbliche amministrazioni. I dipendenti potranno formulare le proprie osservazioni provvedendo contestualmente a trasmettere gli atti e/o documenti che comprovano periodi diversi da quelli indicati.

6. Entro il termine i giorni 30 il Dirigente valuterà se le motivazioni addotte dall'interessato sono pertinenti ed accoglibili.

Art. 4 – Requisiti richiesti per l'ammissione alla selezione

1. Sono ammessi alle procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

a) avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della prima progressione, anche presso altri enti, di almeno 36 mesi (in caso di mese non completo si arrotonda per eccesso dal 15° giorno del mese: es. 35 mesi e 14 giorni = 35 mesi — 35 mesi e 15 giorni = 36 mesi), con le seguenti specificazioni:

- ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;

- per il personale trasferito da altro ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro, nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa;

- per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato che viene stabilizzato, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro, vengono considerati utili anche i periodi relativi al contratto a tempo determinato.

b) inquadramento in ciascuna Area da almeno 24 mesi dal 1 gennaio dell'anno di effettuazione delle procedure per la progressione economica (in caso di mese non completo si arrotonda per eccesso dal 15° giorno del mese: es. 23 mesi e 14 giorni = 23 mesi — 23 mesi e 15 giorni = 24 mesi) e con almeno 24 mesi (in caso di mese non completo si arrotonda per eccesso dal 15° giorno del mese: es. 23 mesi e 14 giorni = 23 mesi — 23 mesi e 15 giorni = 24 mesi) di anzianità nel livello economico (differenziale stipendiale) immediatamente inferiore a quello da attribuire. Sono esclusi dal computo di detto periodo di inquadramento eventuali periodi di aspettativa non retribuita, di collocazione fuori ruolo o per i quali hanno trovato applicazione altri analoghi istituti che sospendono la decorrenza dell'anzianità.

c) non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, oltre che nell'anno corrente, in caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento;

d) aver conseguito, nell'ultimo triennio, una valutazione finale attribuita secondo il sistema di valutazione della performance individuale vigente nell'Ente o in altri enti (essere in possesso di almeno tre schede di valutazione).

2. I dipendenti non valutati o ritenuti non valutabili non sono ammessi alle procedure;

3. Sono esclusi dalla selezione i dipendenti che nel biennio precedente all'avvio della procedura di attribuzione dei differenziali di progressione economica abbiano subito un procedimento disciplinare conclusi con sanzione superiore alla multa.

4. Stante quanto disposto dal comma 4 dell'articolo 78 del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locale triennio 2019-2021 il "differenziale stipendiale" di cui al comma 3, lett. b) del medesimo articolo non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) del medesimo C.C.N.L. che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.

5. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per il riconoscimento dei differenziali stipendiali 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.

6. Il periodo di aspettativa o distacco sindacale è considerato utile servizio ai fini della progressione economica orizzontale. Il dipendente in aspettativa o distacco sindacale è ammesso alla procedura per l'attribuzione dei differenziali stipendiali se nell'ultimo triennio di servizio ha partecipato alla produttività, con liquidazione della relativa quota di incentivo, secondo le modalità stabilite dal CCDI.

Art. 5 – Utilizzo delle risorse destinate all'attribuzione della Progressione Economica Orizzontale e non assegnate

Le somme destinate alla Progressione Economica Orizzontale (differenziali stipendiali) definite con l'accordo di cui all'art. 3 e non assegnate potranno essere destinate ad incrementare il fondo alla produttività dell'anno di riferimento e distribuite in base ai criteri definiti nella metodologia di valutazione vigente.

Art. 6 – Norme finali e transitorie

Per garantire la parità di trattamento tra i dipendenti, il personale che ha effettuato la progressione economica nell'anno antecedente a quello di applicazione del presente Regolamento, potrà effettuare la progressione economica relativa all'applicazione del differenziale stipendiale decorso il periodo di cui all'articolo 4 lettera b) del presente Regolamento.

Per quanto non previsto espressamente dalla presente metodologia, trovano applicazione le norme contrattuali vigenti al momento dello svolgimento delle procedure selettive.

Il presente Regolamento sostituisce ogni altra disposizione adottata precedentemente dall'ente.