



REGOLAMENTO

**PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI -
CRITERI E SISTEMA DI VALUTAZIONE**

INDICE

Art. 1 – La disciplina

Art. 2 – Differenziali stipendiali da attribuire

Art. 3 – Requisiti per concorrere alla selezione

Art. 4 – Procedura per l'attribuzione del differenziale stipendiale all'interno dell'area.

Art. 5 – Criteri di selezione

Art. 6 – Modalità di attribuzione dei punteggi

Art. 7 - Valutazione

Art. 1

La disciplina

1. Le progressioni economiche all'interno dell'area sono disciplinate dal presente regolamento, che riprende i principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'articolo 23 del D.Lgs. n. 150/2009 ed all'articolo 52 del D.Lgs. n. 165/2001; dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con specifico riferimento all'articolo 14 del CCNL 16 novembre 2022, e dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
2. Le progressioni economiche sono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dell'impegno profuso e del raggiungimento di risultati importanti per l'amministrazione. Rappresentano incrementi stabili dello stipendio e sono attribuiti in modo selettivo e meritocratico, con criteri di valutazione preventivamente conosciuti dal personale, ad una quota limitata di dipendenti, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 52, comma 1 bis, del d.lgs. 165/2001.
3. La progressione economica all'interno dell'area si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro aree con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti ai differenziali successivi previsti nel contratto collettivo nazionale di lavoro. Il valore economico di ogni differenziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali alla tabella A.
4. La gestione delle progressioni si conforma alle nuove norme sulla cd armonizzazione contabile. Esse prevedono le seguenti fasi: la individuazione a bilancio delle risorse; la costituzione del fondo per le risorse decentrate; la individuazione della ripartizione del fondo con il contratto decentrato.
5. In sede di ripartizione annuale del fondo si provvede al finanziamento delle nuove progressioni economiche, nel rispetto del vincolo di cui al precedente comma, solo nel caso in cui vi siano risorse annualmente disponibili di parte stabile.
6. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità non superiore al 50% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni, con arrotondamento matematico (fino a 0,49 per difetto, altrimenti per eccesso).

Art. 2

Differenziali stipendiali da attribuire

1. La contrattazione collettiva decentrata stabilisce annualmente se destinare risorse alle progressioni economiche all'interno delle aree del personale, individuando l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Regioni e Autonomie Locali e comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia.

Art. 3

Requisiti per concorrere alla selezione

1. Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 1 gennaio dell'anno della selezione.
2. Per poter partecipare alla selezione occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione un'anzianità di almeno 2 anni nella medesima area e posizione economica e non aver beneficiato nel medesimo periodo di alcuna progressione economica/differenziale stipendiale. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
3. Qualora all'interno della medesima area risulti in servizio un solo dipendente, il termine di cui al comma precedente è elevato a 3 anni.
4. Nel calcolo dell'anzianità di cui ai precedenti commi sono compresi anche i periodi prestati a tempo determinato presso lo stesso ente nella stessa categoria e nello stesso profilo. Solo in caso di dipendente trasferito per mobilità possono essere computati i periodi di servizio prestati presso la precedente Amministrazione nella medesima area e profilo professionale. Possono essere inoltre computati periodi di servizio prestati presso il medesimo ente con soluzioni di continuità (es. per aspettativa, esercizio del diritto alla conservazione del posto ai sensi dell'art. 25 comma 10 CCNL).
5. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa di importo pari o superiore a 4 ore; 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.
6. Sono inoltre esclusi dalla elezione i dipendenti abbiano ricevuto una valutazione delle performance insufficiente, come definita dal vigente Regolamento per la misurazione e valutazione della performance agli artt. 19 e 20.
7. Si tiene conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno in cui viene effettuata la valutazione. Nel caso in cui un dipendente non sia stato valutato in uno di tali anni, si farà ricorso alle ultime tre valutazioni disponibili. Qualora il dipendente sia in servizio da meno di tre anni si tiene conto della media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del biennio precedente.
8. I differenziali stipendiali cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 del CCNL 2022.
9. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale per dipendente per ciascuna procedura selettiva.

Art. 4

Procedura per l'attribuzione del differenziale stipendiale all'interno dell'area

1. Successivamente alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo con cui vengono quantificate le risorse della parte stabile del fondo da destinare alle progressioni all'interno dell'area, con determinazione del responsabile del personale, viene indetta la procedura selettiva ed approvato il relativo avviso.
2. L'avviso di cui al comma precedente viene pubblicato sul sito internet e trasmesso a mezzo comunicazione interna a tutti i dipendenti, con indicazione di coloro che sono ammessi alla fase di valutazione, distinti per area.
3. I dipendenti in possesso dei requisiti per partecipare alla selezione sono ammessi d'ufficio, senza la necessità di presentare alcuna istanza.

4. I dipendenti ammessi dovranno presentare all'Ufficio Personale, entro 10 giorni dalla pubblicazione dell'avviso, copia degli attestati relativi ai corsi sostenuti e certificati da inserire nella documentazione necessaria alla valutazione.
5. Per ciascun dipendente in possesso dei requisiti per la partecipazione alla selezione il Responsabile del Servizio Risorse Umane compila d'ufficio una scheda di valutazione, che viene sottoscritta dal dipendente in segno di accettazione del punteggio. Il dipendente, in caso di accettazione con riserva può, nel termine di 5 giorni dalla data di acquisizione, formulare osservazioni e chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 5 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente agli artt. 21 e seguenti.
6. Decorso il suddetto termine il responsabile del Servizio Risorse Umane forma la graduatoria per ogni area, indicando il punteggio complessivo e quello ottenuto sui singoli fattori sulla base dei criteri di cui agli articoli seguenti.
7. 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.
8. Le progressioni economiche sono riconosciute a far data dal 1° gennaio dell'anno in cui il contratto collettivo decentrato integrativo che le ha previste e finanziate è stato sottoscritto.

Art. 5

Criteri di selezione

1. I requisiti specifici sui quali si basano le selezioni sono quelli di seguito riportati e sintetizzati, che sommandosi formano un conteggio complessivo di 100. I requisiti di seguito indicati devono essere posseduti alla data di decorrenza del differenziale, ovvero maturati al 31/12 dell'anno precedente la selezione.
2. Per i dipendenti appartenenti all'area Operatori, Operatori Esperti e Istruttori i criteri di valutazione sono i seguenti:
 - a) Performance: max 70 punti
 - b) Esperienza professionale: max 25 punti
 - c) Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi: max 5 punti
3. Per i dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni i criteri di valutazione sono i seguenti:
 - a) Performance: max 70 punti
 - c) Esperienza professionale: max 20 punti
 - b) Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi: max 10 punti
4. Per l'indicatore "*performance*" si terrà conto delle ultime tre valutazioni conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione in relazione ad una delle annualità. Per dipendenti con anzianità di servizio inferiore a 36 mesi (per i quali non si è in possesso di tre valutazioni) si terrà conto delle due valutazioni conseguite. Si terrà conto delle valutazioni conseguite presso altre amministrazioni unicamente in caso di personale trasferimento per mobilità e dunque relative alla stessa area e profilo professionale.

(Esempio di calcolo del punteggio: $(91+95+93)/3=93$)

Per l'attribuzione del punteggio occorre applicare la seguente proporzione:

$100:70=93:x \quad x= 65,10$ punti attribuiti
5. Per l'indicatore "*esperienza professionale*" si terrà conto dell'esperienza maturata nella medesima area e medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a

tempo determinato o parziale, nella stessa amministrazione o, nel caso di personale trasferito per mobilità, nell'amministrazione di provenienza.

Per i dipendenti appartenenti all'area degli Operatori, Operatori Esperti e Istruttori viene prevista l'attribuzione di punti 2,5 per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento, fino ad un massimo di 25 punti.

Per i dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni viene prevista l'attribuzione di punti 2 per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento, fino ad un massimo di 20 punti.

6. Per l'indicatore "*Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi*" viene prevista l'attribuzione di un punteggio per la partecipazione nel triennio precedente la selezione a corsi di formazione con esito certificato. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera).

Per i dipendenti appartenenti all'area degli Operatori, Operatori Esperti e Istruttori si terrà conto dei corsi di formazione di qualsiasi durata compresi quelli disponibili sulle piattaforme dedicate messe a disposizione dall'Ente (es. Syllabus, Transizione Digitale). Viene prevista l'attribuzione di punti 0,5 per corso svolto con esito certificato, fino ad un massimo di 5 punti. **

Per i dipendenti appartenenti all'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni possono essere valutati i corsi di formazione svolti in presenza e/o da remoto di durata pari o superiore a 4 ore con rilascio di idonea attestazione di partecipazione.

Saranno attribuiti punti 0,20 per ogni ora di formazione svolta, rispettando il minimo di 4 ore.

es: corso di 5 ore → $0,20 * 5 = 1$ punto

corso di 8 ore → $0,20 * 8 = 1,6$ punti

corso di 3 ore e 30 minuti = non valutabile

Il punteggio massimo attribuibile è di punti 10.

*** Per il solo anno 2023, i punti previsti per l'indicatore "*Competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi*" saranno attribuiti d'ufficio a tutti i dipendenti appartenenti all'area degli Operatori, Operatori Esperti e Istruttori, nella misura complessiva di punti 5, in quanto trattasi di criterio inserito per la prima volta nel presente Regolamento.*

Art. 6

Modalità di attribuzione dei punteggi

1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati all'art. 5.
2. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area, individuati in ordine decrescente nelle graduatorie finali di merito distinte per area.
3. Una volta determinate le graduatorie per ogni area, verranno effettuati i passaggi sulla base del numero dei differenziali economici precedentemente stanziati in sede di contrattazione integrativa.
4. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con il punteggio più elevato nella valutazione dei comportamenti/capacità professionali, in caso di ulteriore parità la maggiore permanenza nella posizione economica ricoperta al momento della selezione e in caso di ulteriore parità l'anzianità di servizio.

Art. 7

Valutazione

1. La valutazione della performance individuale del personale ai fini della progressione economica all'interno dell'area è effettuata secondo la modalità previste nel regolamento per la misurazione e valutazione della performance di ente.

2. La valutazione è effettuata annualmente dal responsabile della articolazione organizzativa in cui il dipendente presta la sua attività o dall'OIV per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle EQ.
3. Nel caso di spostamento nel corso dell'anno e/o di utilizzazione congiunta in più articolazioni organizzative, la valutazione è effettuata dal responsabile in cui la attività è stata svolta in modo prevalente. In caso di assegnazione congiunta al 50% verrà calcolata la media tra le due schede di valutazione.
4. In caso di distacco o comando presso altra pubblica amministrazione la valutazione è effettuata dal responsabile della struttura organizzativa (o dall'OIV) della pubblica amministrazione in cui il dipendente è utilizzato.
5. Per i dipendenti assunti per mobilità si terrà conto delle valutazioni conseguite nell'Ente di provenienza. Qualora i dipendenti fossero sprovvisti delle valutazioni utili ad accedere al sistema di progressione orizzontale il Servizio Gestione Risorse Umane provvederà a chiederne copia all'Ente di provenienza entro un congruo termine. Qualora, entro il termine indicato, l'Ente di provenienza non trasmetta la documentazione richiesta, i dipendenti saranno esclusi dal processo di assegnazione delle progressioni orizzontali, qualora non siano acquisiti almeno tre anni di valutazione.