

ALLEGATO AL PROVVEDIMENTO PRESIDENZIALE N. 149 DEL 07.12.2023



PROVINCIA DI AVELLINO

---

**REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI  
STIPENDIALI**

---

APPROVATO CON PROVVEDIMENTO PRESIDENZIALE N. \_\_\_\_ DEL

## Sommario

REGOLAMENTO PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI .....	1
Art. 1 - DIFFERENZIALI STIPENDIALI.....	3
Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI .....	3
Art. 3 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE.....	3
Art. 4 - REQUISITI GENERALI.....	4
Art. 5 REQUISITI SPECIFICI.....	5
Art. 6 - MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.....	6

### **Art. 1 - DIFFERENZIALI STIPENDIALI**

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.
2. 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.
3. L'amministrazione in contrattazione decentrata determina, nei limiti delle risorse appositamente destinate annualmente all'istituto, l'importo complessivo delle risorse della parte stabile del fondo ed il numero di differenziali nelle singole aree.
4. Le risorse destinate alle progressioni devono inoltre, offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio, garantiscano i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.
5. In ogni caso il numero di differenziali non potrà superare, per ciascuna selezione, il 50% del numero complessivo dei dipendenti in servizio al 1 gennaio dell'anno di attivazione dell'istituto (arrotondando in caso di decimali all'unità per eccesso).
6. 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., per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area.
7. Le risorse destinate restano acquisite nel fondo appositamente costituito.

### **Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI**

1. Le selezioni vengono effettuate annualmente previa contrattazione delle risorse e avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui è finanziato l'istituto del differenziale stipendiale.
2. 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. 3 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE**

1. Il Dirigente del Servizio Organizzazione e Gestione Giuridica Risorse Umane provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione dei differenziali stipendiali e all'interno di ciascuna area, previa pubblicazione di apposito avviso e presentazione di istanza secondo il modello di domanda allegato (B) cui viene dato un tempo congruo di almeno quindici

giorni per la presentazione della documentazione.

2. Ai fini dell'attribuzione dei differenziali stipendiali, individuato il personale utilmente collocato nelle graduatorie per aree, il Servizio Organizzazione e Gestione Giuridica Risorse Umane redigerà una graduatoria provvisoria, nel rispetto del budget e della quota di personale per area definita in sede di contrattazione.
3. Le graduatorie per aree vengono pubblicate per 10 giorni all'Albo pretorio on-line dell'Ente. Entro tale termine è possibile presentare, al Servizio Organizzazione e Gestione Giuridica Risorse Umane, ricorso avverso la graduatoria.
4. I ricorsi saranno esaminati e decisi, con atto motivato, nei successivi 5 giorni, decorsi i quali sarà pubblicata la graduatoria definitiva.
5. Decorsi 15 giorni dalla pubblicazione in assenza di ricorsi, ovvero qualora i ricorsi presentati, ai sensi del comma 3, siano rigettati con atto motivato comunicato al dipendente, la graduatoria diventa definitiva senza ulteriori formalità.
6. Il differenziale è attribuito ai dipendenti che hanno conseguito nelle graduatorie di aree, il punteggio più alto in ordine decrescente.
7. A parità di punteggio i differenziali stipendiali verranno attribuiti nel seguente ordine:
  - età anagrafica (maggiore età);
  - maggiore anzianità di servizio.
8. Ai sensi dell'art. 14, comma 6 del CCNL 2019/2021, la graduatoria non è utilizzabile negli anni successivi, ma resta limitata al solo anno al quale si riferisce.

#### **Art. 4 - REQUISITI GENERALI**

1. Può accedere all'attribuzione dei differenziali il personale in servizio, anche comandato o distaccato presso Enti, amministrazioni, aziende al primo gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto.
2. Gli aventi diritto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione decentrata integrativa, devono essere in possesso dei seguenti requisiti:
  - a) aver maturato un periodo minimo di anzianità nella posizione economica in godimento di almeno 24 mesi, ovvero del maggiore periodo di volta in volta definito in sede di contrattazione;
  - b) non aver subito nel biennio precedente sanzioni 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 e depennato dalla graduatoria.

3. Ai fini della maturazione del periodo di permanenza nella posizione economica di provenienza, di cui all'art. 4, lettera a) del comma 1, è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno, quello a tempo parziale, purché svolto in percentuale pari o superiore al 50% di quello a tempo pieno. Nel caso di dipendenti assunti per mobilità il requisito dell'anzianità di almeno 24 mesi nella posizione economica può essere maturato anche nell'Ente di provenienza.

#### **Art. 5 REQUISITI SPECIFICI**

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

##### **a. Valutazione della performance del triennio precedente:**

Sarà considerata la 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 dell'assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

L'impegno e la qualità della prestazione individuale sono annualmente valutati tramite le schede di misurazione e valutazione della performance, come indicato nel vigente regolamento.

Il punteggio sarà riproporzionato secondo la seguente formula:

$$p = c * 55 / 100$$

p = punteggio da attribuire

c = media valutazioni triennio

55 = punteggio massimo attribuibile

##### **b. Esperienza professionale:**

Sarà valutata l'anzianità maturata nel medesimo profilo o 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 e corrispondente profilo/categoria, presso altre amministrazioni di comparti diversi al 31/12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità prevista quale requisito di accesso.

Oltre all'anzianità di servizio saranno valutate anche le esperienze professionali acquisite e differenziate per ciascuna area come da allegati 1-2-3 e 4.

**c. Competenze culturali e professionali acquisite anche a seguito di percorsi formativi:**

Saranno valutate le competenze culturali e professionali acquisite 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.

Le competenze culturali e professionali acquisite e valutabili sono:

- a) i titoli di studio universitari e post universitari o il diploma di istruzione di secondo grado per l'area degli operatori esperti conseguiti fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della progressione economica purché attinenti alle attività espletate;
- b) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale e quella certificata a seguito di percorsi formativi specializzanti, entrambi finanziati dall'Ente o da questi autorizzati nell'ambito di programmi di formazione;
- c) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;

**Art. 6 - MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI**

1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati agli artt. 4 e 5.
2. Il punteggio massimo complessivo attribuibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto il valore come di seguito specificato:

<b>AREA</b>	<b>VALUTAZIONE</b>	<b>ESPERIENZA</b>	<b>FORMAZIONE</b>	<b>TOTALE</b>
Operatori	Punti 55	Punti 40	Punti 5	<b>100</b>
Operatori esperti	Punti 55	Punti 40	Punti 5	<b>100</b>
Istruttori	Punti 55	Punti 40	Punti 5	<b>100</b>
Funzionari ed E.Q.	Punti 55	Punti 40	Punti 5	<b>100</b>

3. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto pari al 3%.
4. I differenziali stipendiali sono attribuiti ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente all'interno della propria Area, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.
5. Una volta determinata la graduatoria verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base

delle risorse disponibili.

ALLEGATO "1"

<p><b>Criteri Generalo per l'attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno dell' Area degli Operatori</b></p>	<p><b>Elementi di valutazione</b></p>	<p><b>Max totale</b>  <b>punti 100</b></p>
<p><b>Media delle ultime tre valutazioni conseguite</b></p>	<p><b>Riproporzionato rispetto alla media delle ultime tre valutazioni come disciplinato dall'art. 5, comma 1 lett a) del Regolamento</b></p>	<p><b>Max 55 punti</b></p>
<p><b>Esperienza acquisita</b></p>	<p><b>All'interno dell'area max punti 40.</b> Punti 1,00 per ogni anno, punti 0,0833 per ogni mese o per frazione superiore a 15 gg</p>	<p><b>Max 40 punti</b></p>
	<p><b>Corsi di formazione e aggiornamento frequentati di almeno 16 ore: max Punti 1,5</b>  (max 2 corsi valutabili) 0,75 per ogni corso</p>	<p><b>Max 5 punti</b></p>
	<p><b>Corsi di formazione e aggiornamento frequentati: max Punti 3,5</b>  (max 14 corsi valutabili) 0,25 per ogni corso</p>	

ALLEGATO "2"

Criteri Generali per l'attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno dell'Area degli Operatori Esperti	Elementi di valutazione	Max totale	
		punti 100	
Media delle ultime tre valutazioni conseguite	Riproporzionato rispetto alla media delle ultime tre valutazioni come disciplinato dall'art. 5, comma 1 lett a) del Regolamento		Max 55 punti
Esperienza acquisita	All'interno dell'area max punti 35. Punti 1,00 per ogni anno, punti 0,0833 per ogni mese o per frazione superiore a 15 gg	Max 35 punti	Max 40 punti
	Responsabile di procedimento: 0,50 punti per ogni incarico documentato per un massimo di 6 incarichi valutabili	Max 5 punti	
	Compiti di specifiche responsabilità: 1 punto per ogni incarico documentato per un massimo di 2 incarichi valutabili		
Formazione e aggiornamento correlati ai titoli culturali e professionali acquisiti anche attraverso percorsi formativi	Diploma di istruzione secondaria di secondo grado Punti 1		Max 5 punti
	Corsi di formazione e aggiornamento frequentati di almeno 16 ore: max Punti 1 (max 2 corsi valutabili) 0,50 punti per ogni corso		
	Corsi di formazione e aggiornamento frequentati: max Punti 3  (max 12 corsi valutabili) 0,25 per ogni corso		

ALLEGATO "3"

Criteri Generali per l'attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno dell'Area degli Istruttori	Elementi di valutazione	Max totale	
		punti 100	
Media delle ultime tre valutazioni conseguite	Riproporzionato rispetto alla media delle ultime tre valutazioni come disciplinato dall'art. 5, comma 1 lett a) del Regolamento	55	Max 55 punti
Esperienza acquisita	All'interno dell'area max punti 30. max valutabile 30 anni Punti 1,00 per ogni anno, punti 0,0833 per ogni mese o per frazione superiore a 15 gg	Max 30 punti	Max 40 punti
	<b>Incarichi extraistituzionali e istituzionali:</b> (es. incarichi professionali, presidente /membro/segretario/ di commissione/ di concorso - di gara - di trasporti -segretario conferenza dei servizi - segretario commissioni consiliari - segretario/componente UPD - componente Ufficio elettorale - incarico in seggio elettorale prov.le - componente CUG , ecc): 0,50 punti per ogni incarico per un massimo di 6 incarichi valutabili	Max 10 punti	
	<b>Responsabile di procedimento:</b> 0,50 punti per ogni incarico documentato per un massimo di 6 incarichi valutabili		
	<b>Compiti di specifiche responsabilità:</b> 1 punto per ogni incarico documentato per un massimo di 4 incarichi valutabili		
Formazione e aggiornamento correlati ai titoli culturali e professionali acquisiti anche attraverso percorsi formativi	<b>Laurea, master, dottorati</b> 0,50 per ogni titolo per un massimo di punti 2		Max 5 punti
	<b>Corsi di formazione e aggiornamento professionale</b> attinenti alle funzioni proprie dell'area, certificati  0,30 per ogni corso di durata superiore alle 16 ore (max 6 corsi valutabili) punti 1,80		
	<b>Corsi di formazione e aggiornamento professionale</b> attinenti alle funzioni proprie dell'area, certificati  0,20 per ogni corso di durata inferiore (max 6 corsi valutabili) punti 1,20		

ALLEGATO "4"

Criteri Generali per l'attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno dell'Area dei Funzionari ed E.Q.	Elementi di valutazione	Max totale	
		punti 100	
Media delle ultime tre valutazioni conseguite	Riproporzionato rispetto alla media delle ultime tre valutazioni come disciplinato dall'art. 5, comma 1 lett a) del Regolamento	55	Max 55 punti
Esperienza acquisita	All'interno dell'area max punti 25 max valutabile 25 anni Punti 1,00 per ogni anno, punti 0,0833 per ogni mese o per frazione superiore a 15 gg	Max 25 punti	Max 40 punti
	<b>Incarichi extraistituzionali e istituzionali:</b> (es. incarichi professionali, presidente /membro/segretario/ di commissione/ di concorso - di gara - di trasporti -segretario conferenza dei servizi - segretario commissioni consiliari - segretario/componente UPD - componente Ufficio elettorale - incarico in seggio elettorale prov.le - componente CUG , ecc): 1 punto per ogni incarico per un massimo di 5 incarichi valutabili	Max 15 punti	
	<b>Compiti di specifiche responsabilità:</b> 1 punto per ogni incarico documentato per un massimo di 4 incarichi valutabili		
	<b>Incarichi di P.O.- E.Q:</b> 1,5 punti per ogni incarico documentato per un massimo di 4 incarichi valutabili		
Formazione e aggiornamento correlati ai titoli culturali e professionali acquisiti anche attraverso percorsi formativi	<b>Laurea, master, dottorati</b> 0,50 per ogni titolo per un massimo di punti 2		Max 5 punti
	<b>Corsi di formazione e aggiornamento professionale</b> attinenti alle funzioni proprie dell'area, certificati 0,30 per ogni corso di durata superiore alle 16 ore (max 6 corsi valutabili) punti 1,80		
	<b>Corsi di formazione e aggiornamento professionale</b> attinenti alle funzioni proprie dell'area, certificati 0,20 per ogni corso di durata inferiore (max 6 corsi valutabili) punti 1,20		