



**DISCIPLINARE RECANTE PROCEDURE E CRITERI PER I "DIFFERENZIALI  
STIPENDIALI" EX PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE AI SENSI  
DELL'ART. 14 DEL CCNL 16.11.2022**

**INDICE**

- Art. 1 - Principi generali
- Art. 2 - Requisiti generali di partecipazione
- Art. 3 - Criteri per la selezione
- Art. 4 - Procedura di selezione
- Art. 5 - Criteri per la formazione della graduatoria
- Art. 6 - Verifica dei requisiti
- Art. 7 - Procedure di ricorso interno
- Art. 8 - Entrata in vigore
- Art. 9 - Norme Finali

**Art. 1 - Principi generali**

1. Le progressioni economiche all'interno delle aree (ora "Differenziali Stipendiali" ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022), 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 dalla metodologia di valutazione vigente. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A del CCNL 16.11.2022. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.
2. Ai sensi dell'art. 14 del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 del 16.11.2022, la progressione economica all'interno delle aree si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo all'uopo destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa:
  - le risorse assegnate complessivamente devono, di regola, essere destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna Area;
  - le risorse destinate alle progressioni all'interno delle aree devono inoltre offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente;

- in caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni economiche, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.

Il presente disciplinare è adottato nel rispetto di quanto previsto dai principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento:

- all'articolo 52, comma 1 bis, del D. Lgs. n. 165/2001, e all'articolo 3, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009;
  - al contratto collettivo nazionale di lavoro, con specifico riferimento all'articolo 14 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021;
  - all'articolo 5 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023/2025 dell'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario sottoscritto in via definitiva il 02 settembre 2024.
3. Le selezioni vengono effettuate per ciascuna Area professionale, previa contrattazione delle risorse.
4. La decorrenza dei differenziali stipendiali è fissata, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 14 comma 3 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 del 16.11.2022, dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

## **Art. 2 - Requisiti generali di partecipazione**

1. Per **l'ammissione alla selezione** il dipendente titolare di rapporto di lavoro (full time - part-time) a tempo indeterminato deve possedere i seguenti requisiti:
- essere dipendente in servizio a tempo indeterminato dell'Azienda al 31.12 dell'anno che precede la progressione;
  - non avere beneficiato **negli ultimi tre anni** di alcuna progressione economica, periodo temporale calcolato con riferimento alla data in cui questa è stata effettivamente riconosciuta al lavoratore (atto formale iniziale, come bando, avviso) per effetto di precedente progressione economica o per effetto di nuova assunzione a seguito di concorso pubblico;
  - non aver riportato, **nel biennio precedente all'anno di selezione**, sanzioni disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL 2019-2021: *"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"*.

2. Fermi restando i requisiti di accesso previsti al comma 1, possono concorrere alla selezione i dipendenti dell'Azienda a tempo indeterminato che alla data del 31.12 dell'anno che precede la progressione si trovino in una delle seguenti condizioni:
  - a. il personale comandato, distaccato, in assegnazione temporanea presso altri enti pubblici.
3. Alla selezione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali non è comunque ammesso:
  - a. il personale che, alla data di decorrenza delle progressioni economiche, risulti cessato dal servizio per effetto di dimissioni, collocamento a riposo.

### **Art. 3 - Criteri per la selezione**

1. I dipendenti in possesso dei requisiti di ammissione di cui al precedente art. 2 e che abbiano presentato regolare domanda di partecipazione alla procedura selettiva entro i termini stabiliti dall'Avviso sono selezionati in relazione ai due seguenti parametri:
  - a) valutazione della performance del triennio precedente (punteggio massimo 70 punti);
  - b) esperienza professionale (punteggio massimo 30 punti);

La somma dei punteggi attribuiti per ciascun parametro può raggiungere un totale massimo possibile di 100 punti.

2. Per l'applicazione del criterio selettivo **lett. a)** di cui al precedente comma 1 si prende a riferimento 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 di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio assegnato al presente criterio concorre alla formazione della graduatoria per un **punteggio massimo di 70 punti**:

- se inferiore a 90: nessun punteggio;
- per valori da 90 a 100: assegnazione punteggio come da seguente tabella:

Media Performance nel triennio	Punteggio
Da 99,00 a 100,00	70
Da 98,00 a 98,99	69,50
Da 97,00 a 97,99	69
Da 96,00 a 96,99	68,50
Da 95,00 a 95,99	68
Da 94,00 a 94,99	67,50
Da 93,00 a 93,99	67
Da 92,00 a 92,99	66,50

Da 91,00 a 91,99	66
Da 90,00 a 90,99	65,5

3. Ai fini della valutazione del criterio sub a), in caso di presenza di una duplice o molteplice valutazione espressa per il candidato in riferimento ad una singola annualità di rilevazione della performance individuale, si applica il criterio della media ponderata per i periodi di riferimento.
4. Nell'eventualità che le valutazioni delle performance del triennio che precede la decorrenza dei differenziali stipendiali non fossero disponibili possono comunque essere prese a riferimento le ultime tre disponibili in ordine cronologico, andando a ritroso fino ad un massimo di ulteriori 3 anni per il raggiungimento di quelle necessarie.
5. Per il personale che sia stato assunto con mobilità, nel caso in cui non fosse disponibile una o più valutazioni si provvederà ad acquisire quella espressa dall'ente di provenienza, riparametrata sulla base della scala utilizzata per la valutazione del personale dell'Azienda al fine di consentire l'allineamento con il metodo di calcolo della performance.
6. Per i dipendenti ammessi alla procedura valutativa ai sensi del precedente art. 2 comma 2 lettera a) (comando, distacco, in assegnazione temporanea presso altri enti) si farà riferimento alla valutazione della performance individuale espressa dall'ente ove viene prestata l'attività lavorativa, riparametrata sulla base della scala utilizzata per la valutazione del personale dell'Azienda al fine di consentire l'allineamento con il metodo di calcolo della performance.
7. Nel caso non fosse disponibile alcuna valutazione, per il personale di cui al comma 5 e 6, il punteggio spettante al personale non valutato è convenzionalmente rappresentato dalla media delle valutazioni espresse per la performance individuale dei dipendenti della medesima area di inquadramento a cui sia ascritto il dipendente non valutato, per il periodo di riferimento.
8. Per l'applicazione del criterio selettivo **lett. b)** di cui al precedente comma 1 si intende l'esperienza professionale maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita nel medesimo profilo professionale o in profilo equivalente<sup>1</sup>, nella medesima area. Il periodo utile ai fini del calcolo dell'esperienza professionale è esclusivamente quello che intercorre tra la data di acquisizione dell'ultima progressione economica/differenziale stipendiale e il 31.12. dell'anno che precede la decorrenza dei differenziali stipendiali.
9. Per ogni anno di esperienza maturata nel profilo professionale, o profilo equivalente, si assegnano 5 punti, fino a un massimo di 6 anni per un punteggio complessivo di 30

<sup>1</sup> Per profilo professionale si tiene conto dei profili professionali così come delineati dalla "declaratoria delle Aree Professionali CCNL 16.11.2022" approvata con provvedimento del Direttore n. 69/23 del 30.05.2023, nonché dei profili equivalenti anche preesistenti come da tabella di raccordo.

punti assegnabili. Per i periodi inferiori all'anno i punti saranno riproporzionati ai mesi lavorati nell'anno, attribuendo 0,4 punti per ogni mese di servizio e per le frazioni superiori ai 15 giorni, secondo il seguente schema:

Esperienza	Punteggio
Anno di servizio	5
Mese di servizio *	0,4

\*o frazione superiore a 15 giorni.

10. Sono utili ai fini del computo del requisito di anzianità:

- a) i periodi di comando, distacco, assegnazione temporanea presso altre pubbliche amministrazioni;
- b) i periodi di servizio con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato maturati presso l'Azienda o presso altra amministrazione del comparto Funzioni Locali o di altro comparto, purché prestati nella medesima categoria giuridica/area di inquadramento a tempo indeterminato;
- c) i periodi con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato con l'Azienda o con altra amministrazione del comparto Funzioni Locali o di altro comparto, prestati nella medesima categoria giuridica/area di inquadramento a tempo indeterminato.

11. Non sono utili a valorizzare il criterio dell'esperienza acquisita i periodi:

- a) di lavoro flessibile (contratti di somministrazione etc) diversi dal tempo determinato;
- b) di prestazioni di lavoro libero-professionale, collaborazione coordinata e continuativa, o altri contratti di lavoro autonomo;
- c) i periodi di aspettativa non retribuite (elenco esemplificativo ma non tassativo: per motivi personale; per dottorato di ricerca o borsa di studio; per cariche pubbliche elettive, per attività di volontariato, per ricongiungimento del coniuge all'estero);
- d) i periodi in cui il dipendente è stato destinatario di provvedimenti disciplinari di sospensione o di sospensione cautelare per procedimento penale;
- e) i periodi di malattia contrattualmente privi di retribuzione;
- f) ogni altra assenza non retribuita con diritto alla conservazione del posto.

12. Per i dipendenti assunti tramite mobilità si considera anche il servizio prestato negli enti di provenienza.

13. **Maggiorazione:** ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da oltre 6 anni, è attribuito un punteggio ulteriore pari al 3% (arrotondato per eccesso) del

punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri che precedono. Tale punteggio concorre a formare il punteggio finale.

#### **Art. 4 - Procedura di selezione**

1. Le modalità e le tempistiche di presentazione delle domande di partecipazione vengono definite dettagliatamente in apposito Avviso, il cui schema è approvato con provvedimento del Direttore.
2. L'indizione della procedura e il contestuale avvio del procedimento di raccolta delle candidature avvengono mediante pubblicazione dell'Avviso, firmato dal Direttore e redatto sullo schema di cui al precedente comma, sul sito istituzionale nella sezione *Amministrazione Trasparente - Bandi di concorso - Avvisi relativi al personale interno e sull'Albo on line*.
3. Nell'Avviso viene indicato l'importo dei differenziali stipendiali assegnabili nell'anno di riferimento, i termini entro cui presentare l'istanza di partecipazione, il modello di domanda e gli eventuali allegati da presentare. Il termine di scadenza per la presentazione delle domande di partecipazione non può essere inferiore a 7 (sette) giorni a decorrere dal giorno successivo a quello di pubblicazione dell'Avviso, come stabilito al precedente comma 2.
4. L'Azienda provvederà, a dare massima diffusione del testo integrale dell'Avviso di selezione mediante invio a tutto il personale, alle OO.SS. e R.S.U., nonché mediante pubblicazione sul sito web.
5. Le domande che siano state presentate - anche per una sola delle ipotesi sotto indicate:
  - prima dell'indizione del procedimento selettivo;
  - oltre i termini di scadenza stabiliti dall'avviso;
  - con difformi modalità rispetto a quelle stabilite nell'Avviso;
  - senza la sottoscrizione (digitale o autografa) del candidato;sono considerate irricevibili e come tali escluse dal procedimento e archiviate senza ulteriore seguito.
6. I candidati che abbiano regolarmente presentato la domanda di partecipazione, e per i quali non sia stata rilevata l'irricevibilità della stessa ai sensi di quanto disposto al precedente comma, sono tutti ammessi con riserva alla selezione.
7. La graduatoria è approvata con provvedimento del Direttore, avvalendosi per l'istruttoria, del Servizio Gestione Risorse Umane entro 30 giorni dalla scadenza di validità dell'avviso e pubblicata sul sito istituzionale nella sezione *Amministrazione Trasparente - Bandi di concorso - Avvisi relativi al personale interno e sull'Albo on line*. Con l'approvazione della graduatoria si dà atto dell'esclusione dei candidati per difetto dei requisiti e per le ipotesi di esclusione previste dall'Avviso, specificandone la motivazione.

8. Dalla pubblicazione della graduatoria decorre il termine per la presentazione di eventuali istanze di riesame secondo quanto stabilito all'art. 7.

#### **Art. 5 - Criteri per la formazione della graduatoria**

1. La graduatoria è formata ordinando i candidati della selezione secondo l'ordine decrescente della somma dei punti attribuiti alla votazione media relativa alla performance individuale (massimo 70 punti), dei punti attribuiti all'esperienza professionale (massimo 30 punti), ed eventualmente dal punteggio ottenuto attraverso il criterio della maggiorazione, secondo quanto stabilito al precedente art. 3.
2. Eventuali posizioni di pari merito nella graduatoria saranno definite sulla base dei seguenti criteri di precedenza:
  - a. maggiore età;
  - b. nel caso di ulteriore parità di punteggio, maggiore anzianità di servizio.
3. Le graduatorie distinte per ciascuna area professionale danno evidenza:
  - del numero dei differenziali stipendiali finanziabili in relazione alle risorse stanziare;
  - dei codici identificativi dei candidati partecipanti alla selezione secondo l'ordine decrescente dei punteggi attribuiti;
  - dell'applicazione dei criteri di precedenza eventualmente utilizzati in caso di parità di punteggio.
4. L'attribuzione dei differenziali stipendiali è disposta nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate dal contratto collettivo decentrato integrativo. La graduatoria esaurisce la propria efficacia a seguito dell'inquadramento giuridico dei dipendenti nel limite delle risorse disponibili e non può essere utilizzata per l'attribuzione di nuovi differenziali stipendiali negli anni successivi.

#### **Art. 6 – Verifica dei requisiti**

1. In sede di domanda il candidato deve dichiarare a pena di esclusione, ai sensi dell'art. 46 del D.P.R. n. 445/2000, il possesso dei requisiti richiesti per l'avviso in questione.
2. L'Azienda provvederà a verificare la veridicità delle dichiarazioni contenute nella domanda di partecipazione dei dipendenti a cui verrà attribuito il differenziale stipendiale.
3. L'Azienda nel caso di accertamento della non veridicità delle dichiarazioni procederà all'esclusione dei candidati per difetto dei requisiti prescritti con provvedimento motivato e alla conseguente riapprovazione della graduatoria.

### **Art. 7 - Procedure di ricorso interno**

1. Il dipendente, personalmente o tramite rappresentanza sindacale a cui conferisce mandato, può presentare istanza di riesame, motivata, del punteggio attribuito, osservando le seguenti procedure:
  - a. l'istanza, redatta per iscritto, deve essere presentata al Direttore, entro il termine perentorio di 5 giorni dalla data di pubblicazione del provvedimento che approva la graduatoria sull'Albo on line;
  - b. il Direttore entro l'ulteriore termine di 7 giorni dalla data di scadenza per la presentazione dell'istanza di riesame, valuta la stessa e comunica all'interessato l'eventuale accoglimento o rigetto dell'istanza motivandola.
2. L'eventuale accoglimento dell'istanza di riesame che determini la collocazione del candidato in utile posizione di graduatoria per l'attribuzione del differenziale è formalizzato con un provvedimento di modifica della graduatoria già approvata.

### **Art. 8 - Entrata in vigore**

1. Il presente Disciplinare entra in vigore a far data dalla pubblicazione, all'Albo on line dell'Azienda, del provvedimento del Direttore che lo approva.
2. A far data dall'entrata in vigore del presente Disciplinare, è abrogato il "*Disciplinare Delle Progressioni Economiche all'interno della categoria*" di cui all'allegato "A" del provvedimento del Direttore n. 117/2021 del 26.11.2021.

### **Art. 9 - Norme Finali**

1. Ai sensi di quanto previsto dal Regolamento UE 679/2016 e dal Codice della Privacy italiano, approvato con D.lgs. 196/2003 e come da ultimo modificato dal d.lgs. 101/2018, i dati dei dipendenti saranno utilizzati esclusivamente ai fini della gestione della procedura selettiva, nel rispetto ed in applicazione delle disposizioni normative vigenti in materia. I dati trattati potranno essere comunicati anche ad altri enti pubblici o a soggetti privati coinvolti nel procedimento, nei limiti previsti da leggi o dal Regolamento UE 679/2016.



TABELLA DI RACCORDO

AREA professionale	attuale profilo professionale	equivalenza con vecchi profili
OE	addetto alla cucina, alla distribuzione e magazzino	ADDETTO DISTRIBUZIONE
		ADDETTO AL MAGAZZINO
		ADDETTO MENSA
	collaboratore ai servizi amministrativi e tecnici	ADDETTO ALLA RENDICONTAZIONE CASSE
		ADDETTO MONITORE
	portiere	PORTIERE
	collaboratore ai servizi amministrativi e tecnici	ADDETTO ALLA LOGISTICA
		ADDETTO CENTRALINO
		OPERATORE AMMINISTRATIVO
		ADDETTO ALLE RELAZIONI CON UTENZA
istruttore	istruttore dei servizi amministrativi ed economici	ADDETTO AL SERVIZIO PREVENZIONE E PROTEZIONE
		PROFILO AMMINISTRATIVO CONTABILE
	capo cuoco	GESTORE
	magazziniere	SETTORE CUCINA (Cuoco)
	istruttore dei servizi informativi - telematici	SETTORE MAGAZZINO
		ASSISTENTE INFORMATICO
	istruttore tecnico	ASSISTENTE TECNICO
		MONITORE INTERVENTI MANUTENTIVI
Funzionario/EQ	funzionario amministrativo ed economico	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE
		SPECIALISTA IN ATTIVITA' DI INFORMAZIONE E ORIENTAMENTO
		SPECIALISTA IN ATTIVITA' CULTURALI E SOCIO ASSISTENZIALI
		SPECIALISTA IN ATTIVITA' GIURIDICHE
		RESPONSABILE DEL PERSONALE
		RSPP
		SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE DI RISTORAZIONE (amm.vo)
		RESPONSABILE DELL'ORGANIZZAZIONE E DELLA GESTIONE DEI PROCESSI PRODUTTIVI DEL SERVIZIO RISTORAZIONE
		CAPO TURNO/CAPO MAGAZZINO
		SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE DI PRODUZIONE (coord. Controllo e supp. Capo cuochi)
	funzionario informatico	PROFILO INFORMATIVO/analista programmatore
	funzionario tecnico	PROFILO TECNICO
	funzionario in comunicazione e informazione istituzionale	SPECIALISTA IN ATTIVITA' PROMOZIONALI E DI COMUNICAZIONE
		SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE
		SPECIALISTA IN ATTIVITA' DI INFORMAZIONE E ORIENTAMENTO
		SPECIALISTA IN ATTIVITA' CULTURALI E SOCIO ASSISTENZIALI
		SPECIALISTA IN ATTIVITA' GIURIDICHE