



**REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE E CRITERI PER LE
PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE E L'ATTRIBUZIONE DEI
DIFFERENZIALI STIPENDIALI DEL PERSONALE**

INDICE:

Art. 1	PRINCIPI GENERALI
Art. 2	CRITERI E MODALITA'
Art. 3	PERIODICITA' DELLE SELEZIONI
Art. 4	CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI ALL'INTERNO DI CIASCUNA AREA
Art. 5	CRITERI DELLA SELEZIONE
Art. 6	MODALITA' DELL'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI
Art. 7	VALUTAZIONE
Art. 8	ENTRATA IN VIGORE

Allegato A – Punteggi per l'attuazione del sistema di attribuzione del differenziale stipendiale

Allegato B – Modelli schede di valutazione per l'attribuzione del differenziale stipendiale (Aree degli Operatori ed Operatori Esperti, Area degli Istruttori, Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione).



Art. 1

PRINCIPI GENERALI

1. Le progressioni economiche all'interno delle Aree sono attribuite ai dipendenti in modo selettivo, secondo modalità tese a verificare lo sviluppo delle competenze professionali e i risultati conseguiti, rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.
3. Il valore economico di ciascun differenziale stipendiale e il numero di massimo di questi a ciascun dipendente per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima Area, è individuato distintamente per ciascuna Area e sezione del sistema di classificazione nel vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
4. Il presente regolamento disciplina i criteri e le modalità per il riconoscimento delle progressioni economiche all'interno delle Aree, nel rispetto dei principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'art. 23, del D. Lgs. n. 150/2009, all'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001 nonché in base a quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 del 16.11.2022.

Art. 2

CRITERI E MODALITA'

1. L'attribuzione dei differenziali stipendiali, che si configura come progressione economica all'interno dell'Area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva attivabile annualmente, stabilendo preventivamente i contingenti massimi per ciascuna e tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili, delle risultanze del proprio ciclo della performance e sulla base del sistema valutativo in atto presso l'Ente.
2. I differenziali stipendiali sono attribuiti ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alla media dei punteggi totali delle schede di valutazione dei dipendenti (performance) del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto, altresì, dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze professionali conseguite e documentate a seguito di appositi processi formativi.
3. La misura lorda e il numero massimo di differenziali stipendiali così come definito dal CCNL 16.11.2022 sono così stabilite:

AREA	Misura annua lorda	Nr. massimo di differenziali attribuibili
Funzionari ed EQ	1.600,00 €	6
Istruttori	750,00 €	5
Operatori esperti	650,00 €	5
Operatori	550,00 €	5



Art. 3

PERIODICITA' DELLE SELEZIONI

1. Le selezioni vengono effettuate con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento del contratto economico integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. I relativi benefici avranno decorrenza dal 1 gennaio dell'anno di riferimento.

Art. 4

CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI ALL'INTERNO DI CIASCUNA AREA

1. I criteri per la definizione delle procedure per l'attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno di ciascuna Area sono come di seguito determinati:
 - a. Il lavoratore deve possedere il requisito minimo di 2 anni maturati nella posizione economica in godimento alla data del 1 gennaio dell'anno, considerando, ai fini del computo del predetto requisito, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo.
 - b. Il personale trasferito da altro Ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo Ente e pertanto, nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione di provenienza.
 - c. Dopo la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo, l'Amministrazione adotta con atto proprio l'avviso interno di attivazione dell'istituto, dando un termine di 15 giorni ai dipendenti per l'aggiornamento del proprio fascicolo personale e per la presentazione della domanda di partecipazione alla selezione.
 - d. Il personale è ammesso alla selezione con riserva di accertamento dei requisiti dichiarati. Nel caso di mancanza dei requisiti dichiarati, verrà disposta l'esclusione con autonomo provvedimento motivato.
 - e. Scaduto detto termine, i Dirigenti, con la collaborazione dell'ufficio Personale, provvedono alla redazione della relativa graduatoria, sulla base dei criteri di cui al successivo articolo 5.
 - f. L'esito della selezione verrà portato a conoscenza degli interessati con apposita comunicazione.
 - g. È riconosciuta ai dipendenti valutati la facoltà di attivare apposita procedura di riesame secondo la disciplina di cui all'art. 7 del presente Regolamento.
2. Le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione cui sono riferite, per cui non è possibile alcun scorrimento delle stesse.

Art. 5

CRITERI DELLA SELEZIONE

1. La metodologia selettiva per giungere alla definizione della graduatoria si basa su criteri sotto riportati ed esposti nei quattro ambiti della scheda, come da allegato A):



- **Prestazione individuale in relazione alle risultanze della performance del triennio che precede la selezione**

Impegno e qualità della prestazione individuale: si valuta la media dei risultati ottenuti dall'esito della performance dei tre anni precedenti la selezione 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.

- **Esperienza professionale acquisita nell'ambito dell'Area di appartenenza**

Per esperienza maturata/acquisita si intendono tutti i periodi di attività maturati, ossia l'anzianità nella medesima categoria economica con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, sia esso full-time o part-time.

- **Ulteriori criteri: arricchimento professionale**

Per arricchimento professionale si intende:

- capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale;
- espletamento di incarichi speciali con assunzione di particolari responsabilità;
- espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto;
- partecipazione a progetti o iniziative specifici;
- addestramento del personale in fase operativa;
- autonomia operativa in relazione alle mansioni espletate.

- **Formazione ed aggiornamento professionale**

Si fa riferimento alla formazione acquisita 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 un diverso lavoro. Essa attiene al modo di operare e comprende quindi l'acquisizione di tecniche e approcci lavorativi maggiormente adatti al contesto operativo. Per aggiornamento si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi.

All'interno della formazione e aggiornamento rientrano anche eventuali:

- Iscrizione a specifici albi professionali;
- Titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla categoria di appartenenza: Diploma di istruzione secondaria superiore, Laurea, Master, Dottorato.

- **Attribuzione punteggio aggiuntivo**

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto.

Art. 6

MODALITA' DELL'ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati agli artt. 4 e 5 e nei limiti dei punteggi di cui all'allegato A (punteggi per l'attuazione del sistema di attribuzione del differenziale stipendiale).
2. I punteggi, ad eccezione di quello relativo all'anzianità, sono tutti riferiti al triennio precedente a quello di attuazione della progressione.
3. Il differenziale stipendiale è attribuito a un numero ridotto di dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente di graduatoria, con la precisazione che l'Area Operatori e l'Area Operatori Esperti concorrono insieme all'Area Istruttori.
4. Una volta determinate le graduatorie, verranno attribuiti i differenziali stipendiali sulla base delle risorse disponibili, secondo quanto stabilito in sede di contrattazione decentrata.



5. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, costituisce titolo di preferenza la media dei risultati ottenuti dall'esito della performance dei tre anni precedenti la selezione, nel rispetto del principio di non discriminazione.
6. In caso di ulteriore parità costituirà titolo di preferenza l'anzianità di servizio.
7. Nel caso di passaggio tra Aree, i differenziali stipendiali vengono assorbiti dalle successive progressioni economiche, così come previsto dall'art. 15 comma 3 del CCNL 16.11.2022.

Art. 7

VALUTAZIONE

1. La valutazione del personale, ai fini della attribuzione del differenziale stipendiale, viene effettuata dai Dirigenti responsabili delle Aree individuate nell'assetto organizzativo della Camera di Commercio di Modena con il coordinamento del Segretario Generale.
2. L'esito della selezione viene comunicato al dipendente con apposita comunicazione, il quale, se dissente, può chiedere entro 5 giorni di essere sentito dai valutatori e dal Segretario Generale. All'incontro può anche assistere un rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente. Al termine dell'incontro l'organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente. Entro 30 giorni dalla comunicazione di cui al presente comma la valutazione potrà essere impugnata nelle sedi appropriate.

La graduatoria, formulata dall'ufficio Personale, verrà approvata con atto del Segretario Generale.

3. Clausola di sbarramento: la graduatoria di merito, all'esito della selezione, terrà conto del punteggio minimo di 60/100 da conseguire al fine dell'attribuzione del differenziale stipendiale.

Art. 8

ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla data della sua pubblicazione.
2. Per quanto non previsto espressamente dal presente regolamento trovano applicazione le disposizioni normative e contrattuali vigenti al momento dello svolgimento delle procedure selettive.

ALLEGATO A

Punteggi per l'attuazione del sistema di attribuzione del differenziale stipendiale

Area	Prestazione individuale in relazione alle risultanze della performance del triennio che precede la selezione	Esperienza professionale acquisita nell'ambito dell'Area di appartenenza	ULTERIORI CRITERI - arricchimento professionale -		Formazione ed aggiornamento professionale	Totale punteggio	Punteggio aggiuntivo attribuibile per coloro che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni (3% del totale)
			Capacità di polivalenza funzionale nel proprio settore e/o in altro settore	Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della migliore produttività e/o efficienza del servizio di competenza			
Operatori	40	35	10	10	5	100	3%
Operatori esperti	40	35	10	10	5	100	3%
Istruttori	40	35	10	10	5	100	3%
Funzionari ed EQ	40	35	10	10	5	100	3%

Metodologie e sviluppo delle varie sezioni che compongono la scheda

Primo ambito schede			
Prestazione individuale in relazione alle risultanze della performance del triennio che precede la selezione (valore massimo riproporzionato 40 punti)			
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 40 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei TRE anni precedenti la selezione.			
media performance	100	proporzione (* 0,40)	punti
		0,40	40

Secondo ambito schede			
Esperienza professionale acquisita nell'ambito dell'Area di appartenenza (massimo 35 punti)			
Fino a 5 anni	punti		5
da 6 a 10 anni	punti		15
da 11 a 15 anni	punti		25
oltre 15 anni	punti		35

Terzo ambito schede			
Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale (massimo 20)			
1. Capacità di polivalenza funzionale nel proprio settore e/o in altro settore (massimo parziale 10 punti)			
Adeguate	punti	fino a	2
Buona	punti	fino a	5
Rilevante	punti	fino a	8
Elevata	punti	fino a	10
2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della migliore produttività e/o efficienza del Servizio di competenza (massimo parziale 10 punti)			
Adeguate	punti	fino a	2
Buona	punti	fino a	5
Rilevante	punti	fino a	8
Elevata	punti	fino a	10

Quarto ambito schede			
Formazione ed aggiornamento professionale (massimo 5 punti)			
1. Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati (massimo parziale 3 punti)			
1 corso	punti		1
2 corsi	punti		2
oltre 2 corsi	punti		3
2. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza e/o iscrizione a specifici albi professionali (massimo parziale 2 punti)			
SI	punti	fino a	2
NO	punti		0

Punteggio aggiuntivo attribuibile per coloro che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni (3% del totale)			
Totale punteggio	100	proporzione (* 0,03)	punti
		0,03	3

ALLEGATO B

MODELLO-SCHEDA DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE

AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE

Anno di riferimento

VALUTATO			
Cognome		Nome	
Data di nascita		Data assunzione	
Differenziali stipendiali	n.	dal	data ultima attribuzione P.E.
Area organizzativa			

VALUTATORE			
IL DIRIGENTE DELL'AREA DI APPARTENENZA			
Cognome		Nome	

Periodo di valutazione ultimo triennio

da

a

Prestazione individuale in relazione alle risultanze della performance del triennio che precede la selezione (valore massimo 40 punti)			Punteggio
Performance individuale	Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 40 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei TRE anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.		40
	media performance	proporzione (*0,40)	
		0,40	

Esperienza professionale acquisita nell'ambito dell'area di appartenenza (valore massimo 35 punti)				Punteggio
Esperienza maturata	Fino a 5 anni	punti	5	35
	da 6 a 10 anni	punti	15	
	da 11 a 15 anni	punti	25	
	oltre 15 anni	punti	35	

Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale (valore massimo 20 punti)				Punteggio
Arricchimento professionale	1. Capacità di polivalenza funzionale nel proprio settore e/o in altro settore (massimo parziale 10 punti)			10
	Adeguate	punti fino a	2	
	Buona	punti fino a	5	
	Rilevante	punti fino a	8	
	Elevata	punti fino a	10	

Arricchimento professionale	2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della migliore produttività e/o efficienza del Servizio di competenza (massimo parziale 10 punti)			10
	Adeguate	punti fino a	2	
	Buona	punti fino a	5	
	Rilevante	punti fino a	8	
	Elevata	punti fino a	10	

Formazione ed aggiornamento professionale (valore massimo 5 punti)				Punteggio
Formazione ed aggiornamento professionale	1. Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati (massimo parziale 3 punti)			3
	1 corso	punti	1	
	2 corsi	punti	2	
	oltre 2 corsi	punti	3	
	2. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza e/o iscrizione a specifici albi professionali (massimo parziale 2 punti)			2
	SI	fino a punti	2	
	NO	punti	0	

TOTALE PUNTEGGIO	100
-------------------------	------------

Punteggio aggiuntivo attribuibile per coloro che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni (3% del totale)	Punteggio
Ultima progressione economica attribuita data	3,00

TOTALE PUNTEGGIO	103,00
-------------------------	---------------

Punteggio valido ai fini della valutazione per l'attribuzione del differenziale stipendiale pari a 60/100

Data _____

Firma del valutatore nome Dirigente

Firma del valutato nome Dipendente

ALLEGATO B

MODELLO-SCHEDA DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE

AREA ISTRUTTORI

Anno di riferimento

VALUTATO			
Cognome		Nome	
Data di nascita		Data assunzione	
Differenziali stipendiali	n.	dal	data ultima attribuzione P.E.
Area organizzativa			

VALUTATORE			
IL DIRIGENTE DELL'AREA DI APPARTENENZA			
Cognome		Nome	

Periodo di valutazione ultimo triennio

da

a

Prestazione individuale in relazione alle risultanze della performance del triennio che precede la selezione (valore massimo 40 punti)			Punteggio
Performance individuale	Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 40 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei TRE anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.		40
	media performance	proporzione (*0,40)	
		0,40	

Esperienza professionale acquisita nell'ambito dell'area di appartenenza (valore massimo 35 punti)				Punteggio
Esperienza maturata	Fino a 5 anni	punti	5	35
	da 6 a 10 anni	punti	15	
	da 11 a 15 anni	punti	25	
	oltre 15 anni	punti	35	

Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale (valore massimo 20 punti)				Punteggio
Arricchimento professionale	1. Capacità di polivalenza funzionale nel proprio settore e/o in altro settore (massimo parziale 10 punti)			10
	Adeguate	punti fino a	2	
	Buona	punti fino a	5	
	Rilevante	punti fino a	8	
	Elevata	punti fino a	10	

Arricchimento professionale	2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della migliore produttività e/o efficienza del Servizio di competenza (massimo parziale 10 punti)			10
	Adeguate	punti fino a	2	
	Buona	punti fino a	5	
	Rilevante	punti fino a	8	
	Elevata	punti fino a	10	

Formazione ed aggiornamento professionale (valore massimo 5 punti)				Punteggio
Formazione ed aggiornamento professionale	1. Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati (massimo parziale 3 punti)			3
	1 corso	punti	1	
	2 corsi	punti	2	
	oltre 2 corsi	punti	3	
	2. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza e/o iscrizione a specifici albi professionali (massimo parziale 2 punti)			2
	SI	fino a punti	2	
	NO	punti	0	

TOTALE PUNTEGGIO	100
-------------------------	------------

Punteggio aggiuntivo attribuibile per coloro che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni (3% del totale)	Punteggio
Ultima progressione economica attribuita data	3,00

TOTALE PUNTEGGIO	103,00
-------------------------	---------------

Punteggio valido ai fini della valutazione per l'attribuzione del differenziale stipendiale pari a 60/100

Data _____

Firma del valutatore nome Dirigente

Firma del valutato nome Dipendente

ALLEGATO B

MODELLO-SCHEDA DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE

AREA OPERATORI ED OPERATORI ESPERTI

Anno di riferimento

VALUTATO			
Cognome		Nome	
Data di nascita		Data assunzione	
Differenziali stipendiali	n.	dal	data ultima attribuzione P.E.
Area organizzativa			

VALUTATORE			
IL DIRIGENTE DELL'AREA DI APPARTENENZA			
Cognome		Nome	

Periodo di valutazione ultimo triennio

da

a

Prestazione individuale in relazione alle risultanze della performance del triennio che precede la selezione (valore massimo 40 punti)			Punteggio
Performance individuale	Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 40 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei TRE anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.		40
	media performance	proporzione (*0,40)	
		0,40	

Esperienza professionale acquisita nell'ambito dell'area di appartenenza (valore massimo 35 punti)				Punteggio
Esperienza maturata	Fino a 5 anni	punti	5	35
	da 6 a 10 anni	punti	15	
	da 11 a 15 anni	punti	25	
	oltre 15 anni	punti	35	

Prestazioni rese con maggiore arricchimento professionale (valore massimo 20 punti)				Punteggio
Arricchimento professionale	1. Capacità di polivalenza funzionale nel proprio settore e/o in altro settore (massimo parziale 10 punti)			10
	Adeguata	punti fino a	2	
	Buona	punti fino a	5	
	Rilevante	punti fino a	8	
	Elevata	punti fino a	10	

Arricchimento professionale	2. Abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della migliore produttività e/o efficienza del Servizio di competenza (massimo parziale 10 punti)			10
	Adeguate	punti fino a	2	
	Buona	punti fino a	5	
	Rilevante	punti fino a	8	
	Elevata	punti fino a	10	

Formazione ed aggiornamento professionale (valore massimo 5 punti)				Punteggio
Formazione ed aggiornamento professionale	1. Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati (massimo parziale 3 punti)			3
	1 corso	punti	1	
	2 corsi	punti	2	
	oltre 2 corsi	punti	3	
	2. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza e/o iscrizione a specifici albi professionali (massimo parziale 2 punti)			2
	SI	fino a punti	2	
	NO	punti	0	

TOTALE PUNTEGGIO	100
-------------------------	------------

Punteggio aggiuntivo attribuibile per coloro che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni (3% del totale)	Punteggio
Ultima progressione economica attribuita data	3,00

TOTALE PUNTEGGIO	103,00
-------------------------	---------------

Punteggio valido ai fini della valutazione per l'attribuzione del differenziale stipendiale pari a 60/100

Data _____

Firma del valutatore nome Dirigente

Firma del valutato nome Dipendente