

ACCORDO SULLA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO ANNO 2025

PREMESSE

L'art. 8 rubricato - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure – del vigente CCNL, al comma 4 prevede che: *“4. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al comma 1, ultimo periodo, va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione)”*

L'art. 79 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto delle Funzioni Locali del 16.11.2022 disciplina le modalità di costituzione del fondo risorse decentrate finalizzato alla retribuzione del trattamento accessorio del personale del comparto.

Il presente accordo tiene conto della quantificazione del fondo provvisorio 2025 approvato con DGR 179 del 02/04/2025 e delle ulteriori disponibilità che si aggiungeranno sia per effetto delle economie di parte stabile 2024 che, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022, diverranno Risorse Variabili 2025, sia degli importi connessi all'applicazione dell'art. 79, comma 2 e comma 3, del vigente CCNL.

Come già rappresentato, con la citata Deliberazione di Giunta Regionale n. 179 del 02/04/2025 è stato approvato, in via provvisoria, il fondo del personale del comparto per l'annualità 2025, certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 277 del 01/04/2025. Le risorse stabili sono ammontate ad €. 47.328.924,75. Le uniche Risorse Variabili che potevano essere prese in considerazione sono state quelle di cui all'art. 79, comma 3, del CCNL 16/11/2022 ovvero lo 0,22% del monte salari 2018, pari ad €. 269.236,22. Pertanto, l'ammontare complessivo del fondo provvisorio di €. 47.598.160,97. Da tale importo è stato espunto quello temporaneamente calcolato a titolo riconduzione al tetto di cui all'art. 23, comma 2, del DL 75/2017, pari a quello del 2024, di €. 2.765.833,57. Alla somma così ottenuta vanno detratti i trasferimenti di risorse a favore di quelle di elevata qualificazione ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera u) del vigente CCNL.

Il fondo definitivo approvato con DGR 761 del 04/11/2025 ha tenuto conto delle economie di parte stabile 2024 derivanti sia dall'applicazione dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 (ex art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/18) che prevede: *“Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile”* che per l'effetto divengono Risorse Variabili dell'anno successivo, sia quelle previste all'art. 79, comma 2, del vigente CCNL - *“trattamenti economici previsti da specifiche disposizioni di legge”* (art. 67, c. 3, lett. c) del CCNL 21/05/2018. Queste ultime spettano ai soggetti individuati dalle stesse disposizioni di legge, nonché di quelle di cui all'art. 79, comma 3, del medesimo CCNL.

Per quanto attiene alla quantificazione della decurtazione prevista dall'art. 23, comma 2, del Dlgs 75/2017 e dall'art. 33 del DL 34/2019, la stessa è ammontata ad €. 2.838.249,03.

All'importo così ottenuto, come già rappresentato, va detratto il trasferimento di risorse a favore di quelle di elevata qualificazione ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera u) del vigente CCNL, per €. 2.500.000,00 annuali triennio 2024-2026 e di €. €. 1.786.458,33 per l'annualità 2025, come per altro già previsto nella citata deliberazione.

TUTTO CIO' PREMESSO, ANCHE AL FINE DI GARANTIRE LA COPERTURA FINANZIARIA DELLE VOCI DI SPESA AVENTI EFFETTO 1/1/2025

Si propone il presente accordo, in attuazione delle disposizioni previste ai sensi dell'art. 7, comma 4, del vigente CCNL che stabilisce: *“4. Sono oggetto di contrattazione integrativa: a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo”*, che si basa sulle modalità di assegnazione e sulle previsioni contenute nel CCDI 2024, sottoscritto in data 17/04/2024, in riferimento ai singoli istituti, compresi i premi di performance e le relative maggiorazioni ai sensi dell'art. 81 del CCNL 2019-2021.

Le parti, con la sottoscrizione del presente accordo fissano le destinazioni delle risorse stabili come di seguito analiticamente indicato, in coerenza con le disposizioni del CCDI 2024 ed in conformità con le citate norme contrattuali in ottemperanza alle indicazioni presenti nella deliberazione n. 189/2024/PAR, della Sezione Regionale di controllo per la Lombardia segnalata dalla Magistratura Contabile della Campania in occasione della parifica del rendiconto 2023.

Nella tabella 1 è indicato schema del fondo definitivo 2025 costituito con DGR 761 del 04/11/2025, nella tabella 2 si riporta l'utilizzo delle risorse 2025, con i criteri di ripartizione in termini assoluti e percentuali delle indennità del fondo nelle misure previste dal CCDI 2024. In merito alle progressioni economiche all'interno delle Aree di cui agli art. 7, c.4, lettera c) e dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022 nell'accordo decentrato sull'utilizzo delle risorse 2024 è stato rappresentato che le suddette progressioni venivano finanziate con risorse stabili del fondo, costituito ai sensi dell'art. 79 del menzionato CCNL ed indicato il numero dei differenziali da attribuire nell'anno per ciascuna area con il relativo costo, in linea con il comma 2 lettera b) dell'anzidetto art. 14 del CCNL 2019-2021 ed il requisito di cui alla lettera a) relativamente all'anzianità nella area, mentre non si raggiungeva l'intesa sulla definizione degli ulteriori requisiti di cui alle *“d) e), f) e g)”* del predetto art. 14 del vigente CCNL. Al riguardo, con parere 0015736 del 01/12/2025 l'Aran ha precisato che: *“come indicato nella disciplina contrattuale di cui all'art. 14 del CCNL 16.11.2022, l'attivazione della procedura di progressione economica è subordinata alla definizione in sede di contrattazione integrativa di tutti gli aspetti demandati a tale sede, ragione per cui si ritiene che la decorrenza debba essere necessariamente dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo, con il quale si completa la delineazione di tutti i criteri relativi all'espletamento della procedura”*. Pertanto, sulla base del suddetto parere Aran, solo l'approvazione di tutti i criteri contenuti nel presente accordo consente la corretta attivazione delle progressioni all'interno dell'area con decorrenza, dal 01/01/2025 anziché 01/01/2024. Per il finanziamento del suddetto istituto, atteso il contingente indicato e la percentuale massima del 50% indicata nel parere della Ragioneria Generale dello Stato e confermato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, si propone di destinare €. 1.844.500,00. Infine, nella tabella 3 vengono indicate le risorse per gli incarichi di elevata qualificazione 2025.

Tabella 1 – costituzione fondo comparto 2025 – DGR 761 del 04/11/2025

Fondo definitivo 2025	Importi
Risorse stabili	47.401.340,21
Risorse variabili	
Art. 80, c, 1, CCNL 16/11/2022	2.925.393,96
Art. 79, c, 2, CCNL 16/11/2022	
1) Incentivi Tecnici	848.240,92
2) Onorari Professionali Avvocatura	1.069.074,45
3) Art. 21 Dlgs 150/2015 - personale cpi	560.365,25
Art. 79 c. 3 (0,22% monte salari 2018) CCNL 16/11/2022	269.236,22
TOT Risorse variabili	5.672.310,79
Tot Risorse	53.073.651,00
Quota annuale da trasferire alle e.q. – triennio 2024-2026	2.500.000,00
Quota annuale da trasferire alle e.q. – triennio 2025-2027 - decorrenza 01/07/2025	1.786.458,33
Riconduzione tetto ex art. 23, comma 2, D.Lgs 75/2017	2.838.249,03
Quota disponibile fondo 2025	45.948.943,64

Tabella 2 – Utilizzo fondo comparto 2025

Indennità contrattuali	Importi valori assoluti - stima	Valori percentuali
Progressioni orizzontali -DIFF.STIP.ART.14CCNL19-21	7.635.671,76	16,62
Art. 17 CCDI 2024 - INDENNITA' SPECIFICA RESPONSABILITA'	8.557.843,01	18,62
IND. COMPARTO FONDO - ART. 33 CCNL 22/01/2004	1.953.738,55	4,25
INDENNITA CONDIZIONE DI LAVORO - ART. 84bis CCNL 16/11/2022	1.170.496,88	2,55
LAVORO STRAORDINARIO	1.300.000,00	2,83

TURNAZIONE - ART. 30 CCNL 16/11/2022	156.930,62	0,34
INDENNITA DI REPERIBILITA' - ART 24 CCNL 21/05/2018	207.374,59	0,45
INDENNITA' - ART. 37 COMMA 4	53.525,57	0,12
ALTRO	17.173,44	0,04
Incentivi Tecnici	848.240,92	1,85
Onorari Professionali Avvocatura	1.069.074,45	2,33
UTILIZZI GIA' DEFINITI 2025	22.970.069,79	49,99
Fondo 2025	45.948.943,64	
Quota disponibile del fondo 2025	22.978.873,85	
COSTO STIMATO PEO 01/01/2025	1.844.550,00	4,01
COSTO PERFORMANCE STIMATO 2025	20.573.958,60	44,78
Art. 21 Dlgs 150/2015 - personale cpi	560.365,25	1,22
TOTALE UTILIZZI 2025	45.948.943,64	100,00

Premi di performance 2025

La quantificazione del premio di performance individuale e collettivo per una valutazione massima prevista per le fasce Smivap è così individuata:

1. €. 5.500, per la Categoria A;
2. €. 5.600 per la categoria B;
3. €. 5.700 per la categoria C;
4. €. 5.800 per la categoria D senza posizione;

Si evidenzia che il diritto alla percezione del premio matura quando il corrispondente rapporto di servizio è attivo. Nei casi nei quali lo stesso sia in uno stato di sospensione per l'intero anno o frazioni dello stesso, quali l'aspettativa senza assegni per i diversi motivi riconosciuti dalle normative di riferimento, l'ammontare del premio verrà rideterminato sulla base del periodo di aspettativa goduto. Medesimo procedimento verrà applicato a coloro che cessano in corso d'anno ai quali verrà corrisposto il premio di performance corrispondente ai mesi di effettivo servizio.

La maggiorazione ai sensi dell'art. 81 del vigente CCNL 21/05/2018 rubricato "Differenziazione del premio individuale", è riservata al 20% del personale di categorie A, B, C e D non titolare di incarichi di EQ che partecipa alla distribuzione della produttività. Tale maggiorazione è calcolata sul 30% del valore medio pro-capite. La stessa viene attribuita dal responsabile della SPL, sentiti i dirigenti valutatori, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate. Il costo totale dei premi di performance 2025, così definiti, ammonta complessivamente ad €. 20.573.958,60, oltre all'importo di €. 560.365,25, che a medesimo titolo, potrà essere riconosciuto al personale destinato ai cpi, su valutazione della Direzione competente, in conformità alle disposizioni riportate nell'art. 21, comma 13, del D.lgs 150/2015.

Detti premi correlati alla performance, vengono comunque attribuiti in osservanza al vigente SMIVAP ed al CCDI 2024, sottoscritto in data 17/04/2024.

Tabella 3 – Risorse di elevata qualificazione 2025

Risorse destinate alle posizioni organizzative e risultato anno 2024 personale della Giunta Regionale comprensivo dell'incremento di cui all'art. 79 c. 3 (0,22% monte salari 2018) CCNL 16/11/2022, come quantificate dalla DGR 704 del 12/12/2024	11.193.605,54
Misura 46 – titolari di incarichi di elevata qualificazione cessati nel 2024	176.222,48
Risorse destinate alle posizioni organizzative e risultato anno 2025 personale della Giunta Regionale	11.017.383,06
Art. 79 c. 3 2025 (0,22% monte salari 2018) CCNL 16/11/2022	77.565,60
Risorse Elevata Qualificazione 2025	11.094.948,66
Trasferimento ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera U) del vigente CCNL 16/11/2022 – triennio 2024-2026 – Trasferimento risorse dal fondo del comparto a quelle di elevata qualificazione - accordo 2024	2.500.000,00
Trasferimento ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera U) del vigente CCNL 16/11/2022 – triennio 2025-2027 – Trasferimento risorse dal fondo del comparto a quelle di elevata qualificazione – accordo 2025	1.786.458,33
Risorse Elevata Qualificazione 2025 incrementate dei trasferimenti ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera U) del vigente CCNL 16/11/2022	15.381.406,99
Quota destinata alla retribuzione di elevata qualificazione 75%	11.536.055,24
Quota destinata alla retribuzione di risultato 25%	3.845.351,75

Indennità di Elevata qualificazione e di Risultato

Per l'anno 2025, le risorse economiche destinate a finanziare la retribuzione di elevata qualificazione sono state quantificate, unitamente all'approvazione del fondo del personale del comparto 2025, avvenuto con DGR 761 del 04/11/2025, in €. 15.381.406,99, tenendo in considerazione i trasferimenti approvati ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera u) del vigente CCNL come riportati nella tabella soprastante. Tali risorse vengono destinate con le seguenti percentuali: nella misura del 75,00% per il pagamento delle e.q. e per il restante 25,00% per il pagamento del risultato e comunque fino al limite delle risorse ivi destinate, in conformità alle disposizioni del CCDI 2024.

La retribuzione di risultato verrà quantificata tenendo in considerazione le previsioni contenute nell'anzidetto CCDI con i seguenti parametri:

- a. valutazione conseguite secondo le fasce Smivap;
- b. effettiva posizione goduta nel corso del 2025;
- c. effettiva erogazione della posizione che ne costituisce il presupposto.

DISCIPLINARE APPLICATIVO DIFFERENZIALI STIPENDIALI 01.01.2025

ACCORDO DI DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 19/12/2025

La Delegazione Trattante riunitasi in modalità telematica data 19 dicembre 2025 ha raggiunto il seguente Accordo al fine di disciplinare le modalità attuative delle citate progressioni economiche all'interno delle Aree di inquadramento (c.d. "*Differenziali Stipendiali*") per la corrente annualità nel rispetto dei principi delineati dall'art. 14 del CCNL del 16/11/2022 del Comparto "Regioni Enti Locali", di seguito denominato "CCNL".

Articolo 1) Le progressioni economiche all'interno delle Aree di inquadramento – Differenziali Stipendiali.

1. Nell'ambito delle prescrizioni del CCNL e nei limiti finanziari stabiliti dal Fondo contrattuale annuale e compatibilmente con le risorse destinate a detto istituto per la corrente annualità, l'attribuzione dei differenziali stipendiali, che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del D.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori. La procedura selettiva è finalizzata a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area di inquadramento, oltre che in conseguenza di azioni formative e di accrescimento professionale. Infatti, agli stessi dipendenti, così come prescritto dall'articolo 14, comma 1 del CCNL del 16/11/2022 possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più differenziali stipendiali di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.
2. La Parte Pubblica e la Parte Sindacale (d'ora in poi le "Parti") hanno convenuto di prevedere l'attivazione della procedura di attribuzione dei Differenziali Stipendiali per l'anno 2025, con decorrenza 1° gennaio 2025, per il personale di ruolo della Giunta Regionale della Campania inquadrato nelle seguenti Aree contrattuali: "*Area degli Operatori*", "*Area degli Operatori Esperti*", "*Area degli Istruttori*", "*Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione*".
3. Ai sensi degli artt. 14, comma 2, lett. a) e 7, comma 4, lettera C, le Parti condividono che possono partecipare alla procedura selettiva, i dipendenti di ruolo della Giunta Regionale della Campania inquadrati nell' "*Area degli Operatori*", nell' "*Area degli Operatori Esperti*", "*Area degli Istruttori*" e nell' "*Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione*", che siano in servizio alla stessa data, con almeno due anni di anzianità di inquadramento nell'Area in godimento e che non hanno ricevuto provvedimenti 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 all'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura e viene nominato vincitore il candidato collocato nella prima posizione utile. Ciò stante, non sono ammessi alla procedura di attribuzione dei differenziali stipendiali decorrente dal 1° gennaio 2025 i dipendenti della G.R. assunti successivamente al 01 gennaio 2023, ovvero il personale proveniente da altri Enti già vincitore presso gli stessi di una progressione economica orizzontale successivamente alla medesima data. Tale anzianità deve essere maturata alla data di decorrenza della progressione economica orizzontale.

4. Ai sensi degli artt. 14, comma 2, lett. b) e dell'art. 7, comma 4, lett. c) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno 2025 per ciascuna Area contrattuale definiti in sede di Delegazione Trattante, in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi è il seguente:

Costo progressioni all'interno dell'Area - 01/01/2025				
cat	totale	50%	Imp. Diff. tab A CCNL 16/11/2022	costo annuale
A	243	122	550	66.825,00
B	419	210	650	136.175,00
C	1250	625	750	468.750,00
D	1466	733	1600	1.172.800,00
	3378	1.689		1.844.550,00

5. L'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti risultati vincitori della procedura selettiva di area resta subordinata alla compatibilità con eventuali sopravvenute disposizioni normative statali in materia di contenimento della spesa di personale e delle disposizioni del nuovo C.C.N.L. del Comparto "Regioni - Enti locali".
6. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.
7. I criteri per l'attuazione della procedura selettiva di area in parola per l'annualità 2025 sono di seguito illustrati.

Articolo 2) Criteri per l'attuazione delle selezioni di area per l'attribuzione dei differenziali stipendiali con decorrenza 01/01/2025

Nella logica di percorsi effettivi di sviluppo delle risorse umane e nei limiti consentiti dal fondo contrattuale annuale e nel rispetto delle prescrizioni della normativa statale e del C.C.N.L., la progressione economica all'interno delle aree di inquadramento costituisce procedura selettiva caratterizzata dalla valorizzazione dei risultati individuali conseguiti dal singolo partecipante, come rilevati dal sistema di valutazione previsto dal Piano della Performance, nonché dei titoli esperienza, dei titoli di arricchimento professionale e dei titoli di competenza e culturali acquisiti successivamente all'ultima progressione economica orizzontale conseguita dal dipendente.

Di seguito si riportano i criteri per l'attuazione delle selezioni di area per l'attribuzione dei differenziali stipendiali con decorrenza 01/01/2025.

Sono esclusi i dipendenti che:

- nei due anni antecedenti alla data di decorrenza della progressione economica orizzontale in oggetto, siano stati destinatari di provvedimenti 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 all'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura e viene nominato vincitore il candidato collocato nella prima posizione utile.

- siano in servizio presso la Giunta Regionale della Campania con rapporto di lavoro a tempo determinato con rapporto di lavoro flessibile alla data di decorrenza della procedura di attribuzione dei differenziali stipendiali in parola ovvero al 1° gennaio 2025;
- risultino assegnati temporaneamente da altra p.a. essendo gli stessi tenuti a partecipare alle procedure selettive indette dalle amministrazioni di appartenenza;
- non ottengano il punteggio complessivo minimo nella graduatoria finale della procedura selettiva pari a punti 50/100 in base agli elementi di valutazione di seguito descritti.

È ammesso a partecipare il personale titolare di rapporto di lavoro **al 01/01/2025** con la Giunta Regionale a tempo indeterminato.

2. I differenziali stipendiali sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascun'Area (50% dei candidati), previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, in conformità a quanto disposto dall'articolo 14, comma 2, del CCNL del 16/11/2022, sulla base degli elementi di seguito descritti.

3. Le Parti condividono che la procedura dovrà essere finalizzata alla massima digitalizzazione e semplificazione, mediante l'adozione di apposito Avviso ai dipendenti ai fini della presentazione della domanda di partecipazione su apposita piattaforma dedicata e per quanto concerne la ponderazione dei criteri, in linea con quanto stabilito dal citato CCNL, si stabiliscono i seguenti pesi:

	<i>Per tutte le Aree contrattuali</i>
Elementi di valutazione	60%
Esperienza Professionale e Ulteriori criteri	40%

CRITERI DI VALUTAZIONE.

1) “Elementi di valutazione” relativi ai processi di valutazione delle prestazioni rese dai dipendenti e dei risultati ottenuti. (max 60 punti)

Premessa: In via preliminare giova evidenziare che detto criterio non può avere un peso inferiore al 40% del punteggio totale attribuibile. Ai sensi dell'articolo 14, comma 2, lett. d), 1), del CCNL, è tenuta in considerazione la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (2022, 2023 e 2024) 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. Le Parti concordano nel ritenere che nel caso in cui siano disponibili solo due valutazioni, per l'attribuzione del punteggio si considera la media delle stesse due valutazioni presenti.

Al riguardo, in coerenza con la disciplina dello "Smivap" dell'Ente sono tenute unicamente in considerazione le risultanze della prestazione individuale resa dal candidato.

In linea con i precedenti Accordi, le Parti condividono che per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, la valutazione conseguita da ciascun dipendente nella singola annualità viene integrata, qualora il punteggio medio attribuito dalla Struttura Apicale di appartenenza sia inferiore a quello generale medio della Giunta Regionale della medesima Area di inquadramento, con il punteggio relativo alla differenza tra detti valori medi di riferimento.

Per il personale transitato nei ruoli dell'Ente da altra p.a. si tiene esclusivamente conto della valutazione conseguita nella Giunta Regionale in una o più delle annualità 2022/2024. Soltanto nell'ipotesi residuale nella quale il candidato transitato da altra p.a. non abbia conseguito alcuna valutazione nella G.R.C. si procede all'acquisizione d'ufficio delle valutazioni 2022/2024 dall'amministrazione di provenienza.

Per il personale assegnato temporaneamente in uscita presso altra p.a. gli elementi di valutazione sono acquisiti d'ufficio dai responsabili della struttura della pubblica amministrazione di utilizzazione, secondo l'articolazione organizzativa della stessa. Al personale in distacco o aspettativa sindacale viene riconosciuta una valutazione di 80 punti, così come precedentemente previsto dalla contrattazione integrativa decentrata in materia di produttività, nonché in materia di procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale (ex P.E.O.)

2) “Titoli di esperienza”.

Premessa: In via preliminare giova evidenziare che detto criterio non può avere un peso superiore al 40% del punteggio totale attribuibile. Per “Titoli di esperienza” si intende, ai sensi dell’articolo 14, comma 2, lett. d), 2), l’esperienza professionale conseguita dal dipendente, con decorrenza dalla data di attribuzione dell’ultima progressione economica, al netto di quella richiesta come requisito di accesso e, segnatamente, l’anzianità di servizio maturata nell’Area, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale presso la G.R.C. o altri Enti comunque disciplinati dai contratti collettivi nazionali relativi al rapporto di lavoro di pubblico come aggregati nei comparti di contrattazione collettiva di cui al contratto collettivo nazionale quadro per la definizione dei comparti e delle Aree di contrattazione collettiva nazionale 2019-2021, nonché nella medesima o corrispondente Area, presso altre Amministrazioni di comparti diversi.

I dipendenti sono tenuti necessariamente a dichiarare nella domanda di partecipazione, pena la mancata valutazione, eventuali periodi di servizio svolti presso altre pubbliche amministrazioni. Non deve essere invece dichiarata l’anzianità di servizio nei ruoli della G.R.C. in quanto tale dato è già disponibile d’ufficio.

In linea con i precedenti Accordi per l’attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, sono ammessi a valutazione anche i periodi di servizio prestato a tempo determinato presso le pp.aa., ovvero prestati con contratti di lavoro flessibile per un periodo complessivamente superiore a 3 anni (nota: prestati senza interruzione), nonché il servizio prestato con rapporto di convenzione presso la G.R. Campania, prima della stabilizzazione con inquadramento a tempo indeterminato nei ruoli della stessa G.R. L’applicazione del punteggio è effettuata ai soli fini della presente procedura selettiva e non può comportare alcun riflesso sull’eventuale contenzioso volto al riconoscimento della natura di rapporto di lavoro a tempo indeterminato che resta oggetto di specifico accertamento giurisdizionale, in considerazione del singolo rapporto contrattuale e prestazione lavorativa resa, temi che ovviamente esulano dalla presente procedura. Al fine di garantire adeguata trasparenza alla procedura, l’eventuale anzianità di servizio a tempo determinato, ovvero con contratto flessibile viene dichiarata dal candidato nella domanda di partecipazione e verificata d’ufficio, agli atti dell’amministrazione o presso altra p.a.

Nella valutazione dei periodi di servizio prestati presso altre p.a., si fa riferimento all’elenco degli enti ed organismi pubblici e territoriali pubblicato dalla Ragioneria Generale dello Stato, nonché ai D.P.C.M. di approvazione delle tabelle di equiparazione dei livelli di inquadramento tra i distinti comparti contrattuali.

Attribuzione dei relativi punteggi:

anzianità di servizio maturata alla data del **1° gennaio 2025**.

- **Anzianità successiva all’ultima PEO:** 9 punti per anno;

Per il personale c.d. “neo assunto” (es. ripam), che non ha mai beneficiato di una progressione economica orizzontale, l’anzianità valutata con detto punteggio è quella successiva all’immissione nei ruoli della G.R.C., fermo restando periodi di servizio svolti presso altre pp.aa.

- **Anzianità precedente all’ultima PEO maturata in tutte le Aree contrattuali:** 1 punto per anno (max 10 punti);

3) “Ulteriori criteri”, definiti in sede di contrattazione integrativa.

In linea con i precedenti accordi per l’attribuzione delle progressioni economiche orizzontali sono attribuiti i punteggi di seguito descritti correlati alle capacità culturali e professionali acquisite dai dipendenti in considerazione degli incarichi di cui sono titolari e dai titoli di competenza e culturali conseguiti dagli stessi.

3.1) Titolarità di incarichi.

Titolarità di incarico di responsabilità: 20 punti;

Titolarità di posizione organizzativa/elevata qualificazione: 25 punti

Al fine di garantire parità di trattamento, il punteggio previsto per la titolarità di incarico di responsabilità è attribuito anche ai dipendenti che, pur non formalmente incaricati, percepiscono indennità accessorie onnicomprensive per la prestazione resa.

Per l’“Area dei Funzionari e dell’Elevata Qualificazione”, il punteggio previsto per l’attuale incarico di posizione organizzativa e per l’incarico di responsabilità è riconosciuto, sempre al fine di garantire parità di trattamento, anche ai seguenti soggetti: ai dipendenti appartenenti all’Area dei Funzionari

e dell'Elevata Qualificazione, incaricati quali Coordinatori della Segreteria di un Assessorato, è attribuito il punteggio previsto per l'incarico di Elevata Qualificazione (ex Posizione Organizzativa); ai dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, titolari di incarichi dirigenziali ex articolo 19, comma 6, del D.Lgs n. 165/2001 ss. mm.ii., è attribuito il punteggio previsto per l'incarico di Elevata Qualificazione (ex Posizione Organizzativa).

Per il personale comandato e/o distaccato a qualsiasi titolo, tali elementi, dovranno essere necessariamente dichiarati, pena la mancata valutazione, nella domanda di partecipazione presentata dal dipendente che dovrà contenere tutte le notizie necessarie all'istruttoria quali la titolarità dell'incarico alla data prevista, l'Ente che lo conferisce e la denominazione.

3.2) "Titoli di competenza, culturali e formativi": sono valutati esclusivamente i titoli culturali acquisiti successivamente all'ultima progressione economica orizzontale conseguita dal dipendente presso una qualsiasi pubblica amministrazione (G.R. o ente di provenienza del personale trasferito) e conseguiti prima della data di decorrenza della presente progressione economica orizzontale. In mancanza di progressioni economiche orizzontali già acquisite saranno invece presi in considerazione tutti i titoli posseduti.

Per tutte le Aree contrattuali:

Titolo di studio ulteriore a quello previsto per l'accesso:

- **Laurea magistrale o quinquennale ovvero laurea specialistica:** 10 punti;
- **Laurea triennale:** 7 punti;

Qualora il candidato sia in possesso di laurea specialistica o magistrale conseguita successivamente a laurea triennale del nuovo ordinamento che costituisce peraltro, ai sensi dell'art. 6, comma 2 del Decreto n. 270 del 22/10/2014, requisito di accesso al corso di laurea magistrale, viene allo stesso riconosciuto unicamente il punteggio massimo di punti 10. Il punteggio della laurea triennale risulta pertanto assorbito.

- **Dottorato di ricerca:** 6 punti;
- **Master II livello:** 4 punti;
- **SSPL:** 4 punti;
- **Master I livello** 2 punti;
- **Diploma di Specializzazione:** 2 punti;
- **Corso di perfezionamento universitario:** 2 punti;
- **Abilitazione professionale:** 2 punti;

Per l'Area degli Operatori, Area degli Operatori Esperti e Area degli Istruttori:

- **Diploma di scuola secondaria di secondo grado:** 6 punti.

Ad ogni buon fine, giova evidenziare che per i criteri di cui al punto 2) e al punto 3) del presente Accordo, le Parti condividono, in coerenza con le disposizioni contrattuali, che il punteggio massimo complessivo attribuibile è di 40 punti.

Articolo 3) Avviso ai dipendenti e fase di presentazione delle domande di partecipazione.

Il Settore "Programmazione del fabbisogno del personale - Reclutamento, Assunzioni - Inquadramento, Stato giuridico - Progressioni di carriera - Mobilità - Comandi - Distacchi - Assegnazioni temporanee - Quiescenza e previdenza", codice meccanografico 201.02.00, redige apposito Avviso, adeguatamente pubblicizzato, ai fini della partecipazione dei dipendenti alla procedura selettiva di area.

Le Parti condividono che la procedura selettiva debba svolgersi con la massima applicazione dei principi di economicità procedurale, semplificazione, snellimento e velocizzazione dell'azione amministrativa. I dipendenti interessati alla progressione dovranno compilare, secondo i termini e le modalità indicate nell'Avviso, la domanda di partecipazione utilizzando esclusivamente, pena la mancata valutazione dei titoli, la procedura telematica "**BOL**" - già in uso per le precedenti procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale indette dall'Ente. Non saranno in alcun modo ricevibili domande di partecipazione inviate con qualsiasi modalità diversa da quella telematica.

Al fine di agevolare la compilazione della domanda di partecipazione l'Avviso esplicita ai candidati le specifiche indicazioni rese dall'ARAN in ordine alla procedura selettiva.

Si procede, altresì, alla diffusione di apposite FAQ sulla scorta degli eventuali quesiti pervenuti durante la fase di presentazione delle domande di partecipazione.

Sempre al fine di semplificare gli adempimenti a carico dei candidati, coloro che non presentino la domanda di partecipazione entro i termini stabiliti dall'Avviso, sono comunque ammessi a partecipare alle procedure selettive. A detti candidati vengono esclusivamente riconosciuti i punteggi relativi alla valutazione della prestazione resa, nonché alla titolarità di incarichi ed ai titoli di servizio con riferimento a quelli conseguiti presso la G.R.

I candidati che non abbiano presentato domanda di partecipazione o la abbiano presentata in modo incompleto, non possono avere alcuna pretesa di valutazione d'ufficio in ordine ai titoli non dichiarati, in quanto tale pretesa si scontra con le sopraindicate esigenze di economia procedurale; in particolare, in considerazione della specificità dei criteri di valutazione del presente Accordo e delle modalità di presentazione delle domande in via telematica, non saranno tenute in alcuna considerazione le dichiarazioni rese nelle domande relative alle richiamate progressioni economiche orizzontali indette dall'Amministrazione in precedenza.

Devono essere altresì necessariamente dichiarati eventuali periodi di servizio svolti presso altre pubbliche amministrazioni e tutti i titoli di competenza e culturali.

Come sopra precisato, il personale assegnato temporaneamente presso altri enti alla data di decorrenza della progressione è tenuto ad indicare nella domanda di partecipazione, pena la mancata valutazione, gli elementi relativi all'arricchimento professionale presso l'ente di assegnazione.

Articolo 4) Dichiarazione sostitutiva di certificazione.

Tutte le dichiarazioni contenute nella domanda di partecipazione telematica sono rese sotto forma di dichiarazione sostitutiva di certificazione ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000.

In osservanza della normativa vigente in materia di autocertificazione il "*Settore Programmazione del Fabbisogno del Personale - Reclutamento, Assunzioni- Inquadramento, Stato Giuridico - Progressioni di carriera- Mobilità- Comandi- Distacchi- Assegnazioni temporanee- Quiescenza e Previdenza*" della Direzione Generale per le Risorse Umane provvede a porre in essere il controllo parziale sulle dichiarazioni rese, ai sensi degli artt. 71 e 72 del medesimo D.P.R. n. 445/2000.

Nell'ipotesi di dichiarazioni non veritiere rese in forma sostitutiva di certificazione o di atto di notorietà, si provvederà ad adottare il provvedimento di decadenza dell'interessato, con eventuale recupero degli emolumenti percepiti e dandone comunicazione all'Autorità Giudiziaria in applicazione dell'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000.

Articolo 5) Graduatorie finali della procedura selettiva.

Le graduatorie finali di merito sono utilizzate nel limite dei posti disponibili quantificato nella misura massima del 50% dei candidati di ogni singola Area ed esclusivamente per l'annualità di riferimento, senza alcuna possibilità di scorrimento. Dette graduatorie sono riferite ad ogni singola Area di inquadramento.

Ai fini della maturazione del diritto al passaggio, le Parti condividono, che eventuali pari merito sono risolti utilizzando i titoli di preferenza di cui alla normativa vigente (D.P.R. n. 82/2023). Detti titoli devono essere tassativamente indicati nella domanda di partecipazione alla procedura con specificazione dei titoli stessi, pena la mancata applicazione delle preferenze.

L'approvazione delle relative graduatorie provvisorie viene formalizzata con provvedimento del Settore "*Programmazione del fabbisogno del personale - Reclutamento, Assunzioni - Inquadramento, Stato giuridico - Progressioni di carriera - Mobilità - Comandi - Distacchi - Assegnazioni temporanee - Quiescenza e previdenza*". Avverso tali graduatorie potrà essere prodotto ricorso al Direttore Generale per le Risorse Umane entro il termine perentorio di 10 (dieci) giorni decorrenti dalla data di pubblicazione su apposita piattaforma. Il ricorso potrà riguardare esclusivamente l'attribuzione dei punteggi relativi agli elementi di cui agli artt. 2 e 3. In esito alla definizione dei ricorsi, sono approvate le graduatorie definitive con provvedimento del Direttore Generale per le Risorse Umane.

Ai dipendenti collocati nel contingente dei vincitori, sono eventualmente applicate le disposizioni di cui all'articolo 102 del CCNL.

L'esito della procedura selettiva ha vigenza limitata al solo anno per il quale viene indetta la relativa selezione.