

**IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO STRALCIO SULLE
PROGRESSIONI ECONOMICHE (DIFFERENZIALI STIPENDIALI) 2023
RELATIVE AL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ANVUR**

RELAZIONE

Nell'ambito di una politica di valorizzazione delle risorse umane, l'ANVUR ha avviato sin dall'anno 2021 progressioni economiche orizzontali per la generalità del personale.

Il nuovo CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Centrali, triennio 2019-2021, sottoscritto il 9 maggio 2022, ha introdotto rilevanti novità nell'ordinamento professionale del personale non dirigente (titolo III del CCNL Funzioni centrali) prevedendo, tra l'altro, all'art. 14 nuovi criteri e modalità da utilizzare per le progressioni economiche, altrimenti definite "differenziali stipendiali".

Sulla base di quanto previsto dal nuovo CCNL, le Delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale hanno sottoscritto la presente ipotesi di accordo integrativo stralcio, relativa all'attribuzione di un differenziale stipendiale all'interno delle Aree di inquadramento, per n. 4 posizioni.

L'ipotesi di accordo è stata sottoscritta in conformità delle seguenti norme:

- 1) L'art. 14 del CCNL Comparto Funzioni Centrali, triennio 2019-2021, avente ad oggetto "Progressioni economiche all'interno delle aree";
- 2) L'art. 50 del suddetto CCNL, per quanto attiene al finanziamento dei differenziali stipendiali;
- 3) L'art. 23 del D. Lgs. 150/2009 che prevede che le progressioni economiche siano attribuite selettivamente e ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione, secondo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi e nei limiti delle risorse disponibili.

Il Fondo risorse decentrate è stato costituito con delibera del Consiglio direttivo n. ____ del 2023 e l'attuale consistenza è pari a € ____.

L'art. 1 dell'ipotesi di accordo stabilisce che i differenziali stipendiali saranno attribuiti mediante una procedura selettiva, che si svolgerà secondo quanto previsto dall'art. 14 del CCNL vigente, con decorrenza 1° gennaio 2023.

Così come previsto dall'art. 2, possono partecipare alla procedura per l'attribuzione del differenziale stipendiale tutti i dipendenti dell'ANVUR in possesso dei seguenti requisiti:

- Prestare servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato nei ruoli dell'Agenzia alla data di scadenza dell'avviso;
- aver maturato alla data del 31 dicembre 2022 un'anzianità di servizio di almeno tre anni nella fascia economica di appartenenza;
- non essere stati destinatari di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'art. 43, comma 3, lett. f), CCNL, al rimprovero scritto nei due anni precedenti al 31 dicembre 2022.

I dipendenti in possesso dei suddetti requisiti sono complessivamente n. 8, mentre i posti destinati all'attribuzione del differenziale stipendiale sono complessivamente n. 4, dunque in numero non superiore al 50% degli aventi diritto.

Nel successivo art. 3 sono individuati i posti destinati ai differenziali stipendiali per Area e profilo professionale. La spesa prevista a valere sul FRD è quantificata in € 8.000,00, calcolata sulla base dell'importo del differenziale stipendiale previsto per l'Area degli Assistenti (€ 1.250,00) e per l'Area dei Funzionari (€ 2.250,00 cadauno) (v. Tabella 1 CCNL triennio 2019-2021). La spesa massima indicata trova copertura sulle risorse del FRD 2023.

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	N. POSTI DA BANDIRE	SPESA
ASSISTENTI	Coadiutore	1	€ 1.250
FUNZIONARI	Funzionario valutatore tecnico	3	€ 6.750
TOTALE		4	€ 8.000,00

I criteri di selezione per l'attribuzione del differenziale stipendiale sono disciplinati dall'art. 4. È prevista l'attribuzione di un punteggio complessivo pari a 100 ripartito come segue:

- Valutazione performance (max 45 punti) - media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (2020, 2021, 2022)** - Per il calcolo del Punteggio dei funzionari Responsabili di U.O. si utilizzano i seguenti pesi: 60% Performance U.O. e 40% dimensione "Competenze e comportamenti". Per il restante personale si utilizzano i punteggi ottenuti nelle valutazioni conseguite annualmente;
- Esperienza professionale maturata (max 35 punti)** - È attribuito un punteggio differenziato a seconda che l'anzianità di servizio sia stata maturata presso l'ANVUR nella fascia di appartenenza, in fasce e/o Aree funzionali inferiori, ovvero presso altre pubbliche amministrazioni;
- titoli di studio (punteggio max 20)** - Sono previsti punteggi differenziati in relazione all'Area di appartenenza; al riguardo, si segnala la particolare rilevanza attribuita, in termini di punteggio, al dottorato di ricerca, che, per le specifiche finalità istituzionali dell'Agenzia, è richiesto per l'accesso al profilo di funzionario valutatore tecnico, in alternativa a 2 anni di esperienza lavorativa nell'ambito della valutazione o della ricerca.

Coerentemente con il principio di selettività, la procedura si considera superata se ciascun candidato consegue un punteggio almeno pari a 50.

Sulla base dei punteggi ottenuti, sarà definita una graduatoria per ciascuna Area funzionale e profilo professionale.

A parità di punteggio si considereranno nell'ordine i maggiori punteggi ottenuti con riferimento ai criteri A, B e C. Nel caso di ulteriore parità di punteggio prevarrà il dipendente con maggiore anzianità nella fascia economica di appartenenza.