



---

# REGOLAMENTO

---

**PER LA DISCIPLINA DELLE  
PROGRESSIONI ORIZZONTALI/DIFFERENZIALI STIPENDIALI**



## **Art. 1**

### ***Le progressioni economiche/differenziali stipendiali***

1. Le progressioni economiche costituiscono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dei risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

2. Esse sono disciplinate dal presente regolamento, che riprende i principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'articolo 23 del D.Lgs. n. 150/2009 ed all'articolo 52 del D.Lgs. n. 165/2001; dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con particolare riguardo all'articolo 14 del C.C.N.L. 16 novembre 2022, e dagli artt. 24 e segg. del Contratto Collettivo Integrativo di parte normativa per il triennio 2023–2025, stipulato il 29 dicembre 2023.

3. Le progressioni orizzontali o economiche/differenziali stipendiali di cui alla tabella A del C.C.N.L. 16.11.2022 sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, determinata, per ogni singola graduatoria riferita a ciascuna delle quattro aree di classificazione del personale, nel cui ambito sussistono posizioni economiche messe a selezione (procedure selettive di area), in una percentuale non superiore al 50% (arrotondato all'unità superiore) dei dipendenti a tempo indeterminato aventi titolo che abbiano conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente.

2. Per partecipare alle progressioni di cui al presente articolo è condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, 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 dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

3. E' precluso attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.

4. La decorrenza delle progressioni economiche è fissata all'1 gennaio dell'anno in cui è definitivamente sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.

## **Art. 2**

### ***I criteri***

1. Sulla base dei criteri fissati dall'articolo 14 del C.C.N.L. 16 novembre 2022:

- a) possono partecipare alle progressioni economiche/differenziali stipendiali i dipendenti che, nello stesso o in altro ente da cui provengono in mobilità, non sono stati destinatari di questo beneficio negli ultimi 2 anni, requisito valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata;
- b) il numero delle progressioni economiche/differenziali stipendiali per ogni area è fissato dal C.C.I. di ripartizione annuale del fondo;
- c) la graduatoria è fissata in conformità ai seguenti criteri:
  - fino a 50 punti sulla base della media delle valutazioni positive degli ultimi 3 anni o, in caso di mancata valutazione per assenza in uno di tali anni, delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico. Detto punteggio è attribuito secondo una scala graduale, che sarà formulata nel bando, tenuto conto del punteggio previsto dal sistema di valutazione vigente presso l'ente per il personale apicale e non apicale;
  - fino a 30 punti sulla base dell'esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od 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 o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; il punteggio viene calcolato in ragione di 1 punto per ogni anno di anzianità in detto profilo maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale acquisito (o progressione economica);
  - fino a 15 punti in relazione all'acquisizione, purché attinente con le attività svolte, di un titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno successivamente alla ultima selezione di progressione economica/differenziale stipendiale acquisita (10 punti) e/o ad una abilitazione professionale successivamente alla ultima selezione di progressione economica/differenziale stipendiale acquisita (5 punti);
  - fino a 5 punti per le capacità culturali e professionali acquisite attraverso il possesso di titoli di studio superiori a quello richiesto per l'accesso dall'esterno all'area di inquadramento e/o la comprovata partecipazione a corsi di formazione e/o di aggiornamento, anche organizzati dall'ente, attinenti alle attività svolte, in ragione di 1 punto per ogni titolo e/o giornata di formazione e/o di aggiornamento partecipata dal dipendente.

2. Il punteggio ottenuto ai sensi del comma 1 del presente articolo è aumentato del 3% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 8 o più anni.

3. Il punteggio ottenuto ai sensi del comma 1 del presente articolo è aumentato del 2% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 6 o più anni.

4. A parità di punteggio, per l'attribuzione del beneficio economico, sono utilizzati, in via graduata, i seguenti criteri:

- a. punteggio medio delle valutazioni più elevato nel triennio;
- b. minore numero di progressioni nell'attuale area di classificazione;
- b. maggiore anzianità di servizio con rapporto di lavoro subordinato anche a tempo determinato (i periodi pari o superiori a sei mesi sono equiparati ad un anno);
- c. maggiore anzianità anagrafica.

### **Art. 3**

#### ***Le procedure***

1. Il Responsabile di area, nel cui ambito opera il servizio del personale, adotta uno specifico bando, che viene pubblicato sul sito internet dell'ente nella sezione amministrazione trasparente – sottosezione “bandi di concorso” ed all'albo pretorio *on line*. Le domande possono essere presentate entro i 30 giorni successivi alla pubblicazione del bando, a cui è allegato il modello di domanda.

2. Il Responsabile di cui al precedente comma 1 esamina le domande, sotto il profilo della regolarità formale in ragione delle vincolate prescrizioni dettate dal bando per la partecipazione alla procedura e della completezza documentale; chiede eventuali integrazioni in caso di carenze e/o incompletezze con possibile accesso alle informazioni contenute nei fascicoli personali, provvede alle ammissioni (anche con riserva).

3. Una Commissione presieduta dal Segretario e composta da personale interno e/o esterno all'Ente, anche in servizio a tempo determinato presso lo stesso, formula la graduatoria provvisoria e la rende nota con la pubblicazione sul sito internet dell'ente nella sezione amministrazione trasparente - sottosezione bandi di concorso ed all'albo pretorio *on line*.

4. Entro i 15 giorni successivi i dipendenti interessati possono segnalare errori, incompletezze, anomalie, ecc. e chiedere la revisione della graduatoria. Decorso tale termine la Commissione esamina le osservazioni pervenute, adotta la graduatoria definitiva e la rende nota

con la pubblicazione nella sezione amministrazione trasparente - sottosezione bandi di concorso ed all'albo pretorio *on line*, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali.

#### **Art. 4**

##### ***Disposizioni finali***

1. Il presente Regolamento entra in vigore una volta esecutiva la relativa deliberazione di Giunta Comunale di approvazione. Dal momento dell'entrata in vigore, è da intendersi abrogata ogni altra disposizione regolamentare incompatibile con lo stesso.

2. Il presente Regolamento verrà pubblicato all'albo pretorio *on line*, in atti amministrativi, sul sito *web* dell'Ente e nella sezione Amministrazione Trasparente – sottosezione “Disposizioni generali”.