

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

art. 14 CCNL del 16.02.2022

Piazza Papa Giovanni XXIII, 1 - 24046 Osio Sotto (BG) • Tel: 035 4185901 - Fax: 035 4185918
Mail: segreteria@comune.osiosotto.bg.it • PEC: comune.osiosotto@pec.regione.lombardia.it
P.IVA: 00650920168 • C.F.: 00650920168

Approvato con DGC n. 7 del 21/01/2026



ART. 1

OGGETTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

- 1) Il presente regolamento disciplina le modalità e i criteri per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" al personale dipendente del Comune di Osio Sotto, in attuazione dell'art. 14 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 165/2001.
- 2) L'istituto della progressione economica si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, di incrementi stabili dello stipendio denominati "differenziali stipendiali", che non determinano l'attribuzione di mansioni superiori.

ART. 2

MISURA DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI

- 1) La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondersi per tredici mensilità, è determinata in base all'Area di appartenenza e alle eventuali sezioni speciali, come definito dalla contrattazione nazionale e integrato dagli accordi decentrati.
- 2) Gli importi dei differenziali sono stabiliti come segue:
 - a) Area Operatori: € 550,00 (Max 5 differenziali)
 - b) Area Operatori Esperti: € 650,00 (Max 5 differenziali)
 - c) Area Istruttori: € 750,00 (Max 5 differenziali)
 - d) Area Istruttori (Vigilanza con funzioni di coordinamento): € 1.100,00 (Max 5 differenziali)
 - e) Area Istruttori (Iscritti ad albi/ordini): € 900,00 (Max 5 differenziali)
 - f) Area Funzionari ed EQ: € 1.600,00 (Max 6 differenziali)
 - g) Area Funzionari ed EQ (Iscritti ad albi/ordini): € 1.800,00 (Max 6 differenziali).
- 3) Nel caso in cui la contrattazione nazionale introduca modifiche agli importi previsti per ciascun differenziale gli stessi si intendono automaticamente modificati.

ART. 3

FINANZIAMENTO E NUMERO DI BENEFICIARI

- 1) Le progressioni economiche sono finanziate con le risorse stabili del Fondo risorse decentrate, aventi caratteristiche di certezza e continuità, e prioritariamente con i risparmi derivanti dai differenziali del personale cessato.
- 2) Il numero di differenziali attribuibili annualmente è definito in sede di contrattazione integrativa, nel limite delle risorse disponibili. Le progressioni sono attribuite a una quota limitata di dipendenti, non superiore al 50% degli idonei aventi titolo alla procedura selettiva, salvo diversa definizione della contrattazione decentrata nel rispetto delle linee guida ARAN.

ART. 4

REQUISITI DI AMMISSIONE

- 1) Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti a tempo indeterminato che possiedano i seguenti requisiti:
 - a) **Anzianità:** Aver maturato, negli ultimi x anni (parametro definito in sede di contrattazione decentrata), assenza di benefici di alcuna progressione economica. Per la verifica si tiene conto della data di decorrenza dell'ultima progressione.
 - b) **Assenza di sanzioni:** Non aver subito, negli ultimi due anni, provvedimenti disciplinari superiori alla multa. In caso di procedimento disciplinare in corso alla scadenza del bando, il dipendente è ammesso con riserva.

ART. 5

CRITERI DI VALUTAZIONE E PUNTEGGI

- 1) La graduatoria per l'assegnazione dei differenziali è formata sulla base di un punteggio complessivo massimo di 100 punti, attribuito secondo i criteri riportati nella "Tabella 1" allegata al CCDI e qui recepit:
 - a) **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE** (Max 50 punti)
 - i) Si considera la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite.
 - ii) Calcolo: $(\text{Media triennio} / 100) * 50$.
 - b) **ESPERIENZA PROFESSIONALE** (Max 40 punti)
 - i) **Anzianità nel profilo** (Max 10 pt): 1 punto per ogni anno di permanenza nel medesimo profilo o equivalente (fino a 10 anni).
 - ii) **Crescita professionale** (Max 30 pt): Fino a 3 punti per anno per la capacità di gestire processi con maggiore celerità ed efficacia, valutata dal Responsabile.
 - c) **CAPACITÀ CULTURALI E PROFESSIONALI** (Max 10 punti)
 - i) Si valorizzano capacità trasversali (es. adattamento, iniziativa, orientamento al risultato) maturate nel triennio.
 - ii) Vengono riconosciuti 1 o 2 punti per ogni capacità/valore aggiunto dimostrato.
 - d) **D) PUNTEGGIO AGGIUNTIVO** (Bonus "Non progressione" - Max 3 punti)
 - i) 7 anni senza progressione: 1 punto
 - ii) 8 anni senza progressione: 2 punti.
 - iii) 9 o più anni senza progressione: 3 punti
- 2) I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ) partecipano alle progressioni secondo i medesimi criteri.

ART. 6

PROCEDURA SELETTIVA

- 1) La procedura è attivata annualmente d'ufficio per gli aventi diritto.
- 2) Le graduatorie, distinte per area di inquadramento, sono predisposte sulla base delle schede di valutazione compilate dai Responsabili di Area (o dal Segretario comunale validata dal Nucleo di Valutazione per le EQ).
- 3) Il budget stanziato è suddiviso per area di inquadramento a livello di Ente.

ART. 7

GRADUATORIE E CRITERI DI PRIORITÀ

- 1) I differenziali sono attribuiti ai dipendenti con il punteggio più alto, in ordine decrescente, fino a concorrenza del numero di progressioni stabilite.
- 2) In caso di parità di punteggio, si applicano i seguenti criteri di priorità, nell'ordine:
 - a) a) Maggiore permanenza nell'attuale posizione economica (livello retributivo complessivo);
 - b) Posizione economica inferiore;
 - c) Maggiore anzianità di servizio presso l'Ente.

ART. 8

PUBBLICAZIONE E RICORSI

- 1) Le graduatorie provvisorie sono pubblicate e portate a conoscenza dei dipendenti.
- 2) Entro 5 giorni dalla pubblicazione, gli interessati possono presentare istanza di riesame scritta al Segretario Comunale.
- 3) Il Segretario Comunale esamina le istanze entro i successivi 5 giorni lavorativi e approva le graduatorie definitive.

ART. 9

DECORRENZA E DISPOSIZIONI FINALI

- 1) La progressione economica ha decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che stanziava le risorse.
- 2) Il presente regolamento abroga le precedenti disposizioni regolamentari in materia. Esso si applica a decorrere dalle procedure di progressione relative all'anno 2026. Le procedure relative all'anno 2025 restano regolate dalle disposizioni vigenti al momento del loro avvio.

Tabella “1”:

CRITERI (art. 14, co. 2, lett. d) CCNL 2022)	PUNTEGGIO MASSIMO	MODALITA' APPLICATIVE
Valutazione: 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.	50 pt	Il punteggio medio totale della performance individuale va rapportato e riproporzionato al punteggio max ottenibile per questo criterio. Es. media triennio punti 94 → $94 \cdot 50 / 100 =$ punti assegnati 47
Esperienza professionale: per “Esperienza professionale” si intende lo sviluppo delle competenze professionali, ovvero l’incremento di “professionalità” acquisita dal lavoratore/lavoratrice 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 Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, consistente nella capacità di gestire con maggiore celerità/efficacia e con migliori risultati in termini di efficienza, i procedimenti/processi operativi attinenti alle proprie mansioni e al profilo di appartenenza.	40 pt	Un (1) punto all’anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nel medesimo profilo professionale o equivalente. Tre (3) punti, fino a un massimo di 30 punti, per la crescita professionale/professionalità dimostrata dal dipendente durante la permanenza nel medesimo o equivalente profilo, sulla base dei fattori individuati nella colonna a fianco afferente al criterio “Esperienza professionale”.
Capacità culturali e professionali, anche trasversali, acquisite: con questo criterio si intendono valorizzare quelle capacità maturate dal dipendente nel corso della propria carriera lavorativa, anche attraverso percorsi/momenti formativi e/o mediante autoformazione/aggiornamento che hanno contribuito a conferire al dipendente un valore aggiunto alla propria prestazione. Sotto-criteri che rilevano: 1) miglioramento della capacità di adattamento a nuovi processi operativi; 2) iniziativa personale; 3) capacità di tradurre/trasformare le conoscenze acquisite in incrementi della produttività lavorativa; 4) orientamento al risultato; 5) capacità di trasferire le conoscenze ai colleghi ai fini del miglioramento dell’erogazione dei servizi.	10 pt	Vengono riconosciuti uno o due punti (max 10) per ogni capacità/valore aggiunto – da specificare singolarmente - dimostrato dal dipendente nel triennio che precede l’anno in cui è fissata la decorrenza della progressione economica. La graduazione del punteggio (1 o 2 pt) per singolo sotto-criterio è stabilita dal responsabile del servizio (EQ) o dal NdV (x le EQ) in base al grado di “significatività” delle capacità dimostrate dal dipendente nel periodo preso in considerazione (triennio di cui al punto che precede).
Punteggio aggiuntivo: si tratta di un punteggio extra che viene attribuito al personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di sei anni.	3 pt	Sette anni di NON progressione: punti uno; Otto anni di NON progressione: punti due; Nove o più anni: punti tre.