



**CITTA' DI OLEGGIO  
PROVINCIA DI NOVARA**

**REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE E CRITERI PER LE  
PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE DALL'ANNO 2025  
COMUNE DI OLEGGIO**

**Art. 1 - PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE (DIFFERENZIALI STIPENDIALI)**

1. 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. La misura annua linda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106 CCNL 2019-2021.

2. 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.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 2019-2021.

- Il Dirigente/Responsabile competente in materia di personale provvede all'avvio del procedimento per l'attribuzione dei differenziali stipendiali al personale avente diritto, invitando i Responsabili di Settore ad effettuare le valutazioni dei dipendenti assegnati secondo i criteri di cui agli articoli seguenti.

#### **Art. 2 - PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI**

- La progressione economica è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL 2019-2021 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo annuale.
- L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.
- Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area professionale viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) CCNL 2019-2021, in coerenza con le risorse di cui al comma 1 previste per la copertura finanziaria degli stessi.

#### **Art. 3 - REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE**

- Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso, al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto decentrato annuale, del requisito di un periodo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 3 anni.
- I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area professionale, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
  - MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI ANNUALI conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1), qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità (massimo 60% sul valore totale 100%);
  - ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare un punteggio progressivo riferito agli anni di anzianità nel profilo professionale (categoria di appartenenza), maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita, per un massimo di 40 punti (massimo 40% sul valore totale 100%);

0-2 anni di anzianità: 0 punti

2 anni di anzianità: 10 punti

3 anni di anzianità: 20 punti

4 anni di anzianità: 35 punti

maggiore/uguale a 5 anni: 40 punti.

- per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da piu' di 6 anni, si attribuisce un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione della criterio di cui alla lettera d del CCNL del 16.11.2022;
- Saranno inoltre valutati, in aggiunta al punteggio ottenuto attraverso i precedenti criteri, titoli di studio quali: diploma di laurea, master universitari, specializzazioni universitarie o abilitazioni professionali, attinenti al profilo professionale del dipendente, il cui possesso non sia requisito per l'accesso alla categoria di inquadramento, e che non siano stati finanziati dall'Ente nel corso del rapporto di lavoro. Verrà assegnato 1 punto per ogni titolo, per un massimo di 5 punti;

Ciascun titolo è spendibile, ai fini dell'attribuzione del relativo punteggio nella selezione PEO, fino al conseguimento della progressione economica e non potrà essere tenuto in considerazione al fine di progressioni economiche successive.

- Ai fini della predisposizione delle graduatorie, **nei soli casi di parità di punteggio**, in aggiunta all'esito delle risultanze di tutti i precedenti criteri, l'esperienza maturata dal personale verrà valorizzata mediante un punteggio aggiuntivo di permanenza nella posizione economica; in tal senso vengono riconosciuti un massimo di punti **5** da assegnare nella misura annua massima di punti **1** per ciascun anno in cui il dipendente permane nella posizione economica. Tale punteggio sarà assegnato d'ufficio e concorrerà, assieme al punteggio totale di cui alle schede rimesse dal valutatore, al punteggio finale che determinerà la collocazione in graduatoria.
3. I dipendenti dell'Ente, in comando o distacco presso altri enti/amministrazioni/organizzazioni sindacali, in possesso dei requisiti, partecipano alla selezione per le PEO. Ai fini della valutazione, il dirigente acquisisce con cadenza annuale tutte le informazioni relative alla valutazione della performance individuale e le risultanze delle stesse concorreranno alla PEO.
  4. Sono ammessi alla procedura esclusivamente i dipendenti che, nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, non abbiano totalizzato assenze, come risultanti dai riepiloghi mensili delle timbrature, superiori a 6 mesi, non considerando ai fini del computo come periodo di mancata presenza i seguenti casi:
    - ferie, riposo compensativo, recupero plus orario (anno in corso);
    - permessi sindacali per attività riferite all'ente e aspettative per cariche sindacali;
    - astensione obbligatoria per maternità;
    - assenza per donazione sangue o protezione civile;
    - assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3.
    - assenza per grave patologia (come riconosciuta, ai sensi art 37 CCNL, dalla medicina legale dell'ASL).

5. E' 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.
6. Non può concorrere alla selezione il personale che sia stato beneficiario, nell'anno in corso oggetto della procedura, di una progressione verticale.
7. Le risultanze della valutazione della performance utilizzate per riconoscere una PEO, non vengono prese in considerazione al fine di riconoscerne ulteriori.

#### **Art. 4 – CRITERI DI VALUTAZIONE E MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.**

1. La selezione avviene sulla base dei requisiti di cui all'art.3.
2. L'individuazione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti al precedente art. 3, viene effettuata dall'ufficio personale competente sulla base della documentazione consegnata dai candidati e agli atti.
3. L'esclusione dalle selezioni per mancanza dei requisiti richiesti viene resa nota direttamente ai dipendenti interessati mediante comunicazione personale dall'ufficio dedicato.
4. Le graduatorie vengono formulate dall'Ufficio Gestione Personale per ciascuna categoria di ciascun settore.

#### **Art. 5 - GRADUATORIE DI SETTORE E DI AREA**

Per assicurare omogeneità nei giudizi espressi dai dirigenti/responsabili di servizio, si procede alla redazione di graduatorie dei seguenti settori:

Affari Generali  
Servizi Demografici  
Socio Culturale, Servizi alla Persona e Asilo Nido  
Manutenzione, Verde e Gestione del Patrimonio  
Urbanistica, Edilizia Privata, SUAP e Commercio  
Lavori Pubblici, Illuminazione Pubblica, Videosorveglianza e Ambiente  
Finanziario  
Polizia Locale

Per ciascuna graduatoria di settore si procede attribuendo la progressione economica ai dipendenti che abbiano conseguito i punteggi più alti all'interno del proprio settore e della propria categoria, individuati in sequenza decrescente; sommando gli importi si evidenzieranno le progressioni attribuibili possibili in riferimento alle risorse a disposizione, nel rispetto del 50% per settore e per area e nei limiti del numero di differenziali stipendiali definiti in sede di contrattazione.

In caso di parità di punteggio finale la progressione economica viene assegnata al dipendente con superiore anzianità complessiva di servizio.

#### **Art. 6 - UTILIZZO DEI RESTI**

Una volta assegnate tutte le progressioni di cui sopra, l'importo avanzato, non sufficiente all'assegnazione di altre progressioni, tornerà a disposizione della premialità individuale.

#### **Art. 7 – PROCEDIMENTO DI VALUTAZIONE E CONTESTAZIONE.**

1. La valutazione del personale ai fini della progressione economica all'interno della categoria è effettuata dal Dirigente/Responsabile di settore competente e, successivamente, per essere approvata, condivisa all'interno di Conferenza di Settori, convocata e presieduta dal Segretario Generale.
2. La valutazione del personale proveniente per mobilità da altri Enti Pubblici è effettuata sulla base dei punteggi avuti nei precedenti Enti, con riparametrazione con i criteri ed i punteggi adottati da questo Comune.
3. La valutazione finale viene resa nota al dipendente il quale, se dissente, può chiedere entro 15 giorni dalla comunicazione di essere sentito dal valutatore e dal Segretario Generale. All'incontro può anche assistere un rappresentante sindacale o una persona formalmente delegata dal dipendente. Al termine dell'incontro il valutatore preposto e il Segretario Generale decidono in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente.

**ALLEGATO A al "Regolamento delle procedure e criteri per le progressioni economiche orizzontali (differenziali stipendiali)"**

**TABELLA A DEL CCNL 2019-2021**

**“MISURA ANNUA LORDA E NUMERO MASSIMO DI DIFFERENZIALI STIPENDIALI”**

AREA	MISURA ANNUA LORDA DIFFERENZIALE STIPENDIALE	NUMERO MASSIMO DI DIFFERENZIALI ATTRIBUIBILI
<i>Funzionari ed Elevata Qualificazione</i>	1.600	6
<i>Istruttori</i>	750	5
<i>Operatori Esperti</i>	650	5
<i>Operatori</i>	550	5

**N.B:** per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106 del CCNL 2019-2021.