



COMUNE DI ACI CASTELLO

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

REGOLAMENTO PER L' ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI/DIFFERENZIALI STIPENDIALI

(APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. DEL)

INDICE

Art. 1 - Oggetto del regolamento	PAG. 3
Art. 2 - Periodicità delle selezioni	PAG. 3
Art. 3 - Numero delle progressioni economiche da attribuire	PAG. 3
Art. 4 - Procedure selettive	PAG. 4
Art. 5 - Attribuzione dei punteggi	PAG. 4
Art. 6 - Requisiti richiesti per l'ammissione alla selezione	PAG. 5
Art. 7 - Utilizzo delle risorse destinate all'attribuzione della Progressione Economica Orizzontale e non assegnate	PAG. 6
Art. 8 - Norme finali e transitorie	PAG. 6

ART. 1 – OGGETTO DEL REGOLAMENTO

1. La presente costituisce permanente metodologia di valutazione per l'attribuzione delle progressioni economiche/differenziali stipendiali all'interno delle aree ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 23 Febbraio 2026, consistenti in “differenziali stipendiali” da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

2. Le procedure di cui alla presente disciplina si conformano ai seguenti principi:

- imparzialità;
- pubblicità;
- trasparenza;
- pari opportunità.

ART.2 - PERIODICITÀ' DELLE SELEZIONI

1. L'attribuzione dei “differenziali stipendiali” viene effettuata ogni anno relativamente ai contingenti di personale rilevati alla data del 1° gennaio dell'anno in cui verrà avviata la procedura.

2. L'attribuzione dei differenziali avrà decorrenza dal 1° Gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attribuzione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

ART. 3 – NUMERO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

1. Ogni anno viene determinato, mediante accordo decentrato integrativo, l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo risorse decentrate, costituito ai sensi del vigente CCNL del Comparto Funzioni Locali.

2. Le progressioni economiche/differenziali stipendiali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile, che le finanzia permanentemente, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL 31 marzo 1999 e dall'art. 31,co.7, del CCNL 14 settembre 2000 e calcolando anche ad integrazione del fondo il c.d. differenziale delle progressioni economiche derivante dagli aumenti disposti dai contratti nazionali.

3. In sede di accordo annuale sono definiti il numero dei “differenziali stipendiali” attribuibili per ciascuna area, in coerenza con le risorse destinate all'istituto, tenendo altresì conto che le stesse costituiscono una stima per effetto dell'eventuale applicazione degli art. 96 e 102 del CCNL del 16/11/2022, il cui valore potrà essere correttamente calcolato solo all'esito della redazione delle graduatorie annuali.

4. Per quanto concerne l'applicazione dei citati artt. 96 e 102 del CCNL 16/11/2022 le condizioni ivi previste ai fini dell'attribuzione della maggiorazione degli importi dei differenziali sono soddisfatte solo qualora sussistenti al 1/1 dell'anno cui si riferiscono le selezioni e mantenute alla data di attribuzione del differenziale.

5. Non è ammessa l'attribuzione retroattiva rispetto a quanto previsto dal precedente art. 2 e le graduatorie non sono riutilizzabili negli anni successivi.

ART. 4 – PROCEDURE SELETTIVE

- 1.** Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali/differenziali stipendiali nelle diverse aree sono fissati dal CCDI nel rispetto delle previsioni dettate dall'art. 14 del CCNL 23 Febbraio 2026.
- 2.** Si prevede, ad integrazione dei criteri fissati dal citato articolo 14 del CCNL 23 Febbraio 2026 che:
 - a.** l'intervallo di tempo dall'ultima progressione economica o differenziale stipendiale è fissato in 3 anni; non possono concorrere coloro i quali abbiano avuto comminato, negli ultimi due anni, provvedimenti disciplinari superiori alla multa;
 - b.** il numero delle progressioni economiche/differenziali stipendiali per ogni area, ed all'interno dell'Area dei Funzionari per soggetti incaricati e non incaricati di E.Q., è fissato dal CCDI, che ne assicura il finanziamento nell'ambito della parte stabile del fondo;
 - c.** la graduatoria per ogni singola area è fissata sulla base dei seguenti criteri:
 - fino a 55 punti sulla base della media delle valutazioni degli ultimi 3 anni;
 - fino a 25 punti sulla base dell'esperienza professionale maturata nell'area e nel profilo;
 - fino a 20 punti per le capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso la partecipazione a corsi di formazione attivati dall'Ente.
- 3.** Il punteggio ottenuto è aumentato del:
 - 1% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche / differenziali stipendiali negli ultimi 6 anni;
 - 2% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche / differenziali stipendiali negli ultimi 7 anni;
 - 3% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche / differenziali stipendiali negli ultimi 8 anni;
 - 4% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche / differenziali stipendiali negli ultimi 9 anni;
 - 5% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche / differenziali stipendiali negli ultimi 10 anni;
- 4.** In caso di parità di punteggio, il differenziale è attribuito al dipendente più anziano di età.

ART. 5 – ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

- 1.** L'esperienza professionale maturata nell'area e nel profilo è determinata in punti 1 per ogni anno di servizio; gli anni di servizio svolti fino all'attribuzione dell'ultima progressione/differenziale sono valutati al 50%.
- 2.** La valutazione delle capacità culturali/professionali consente l'assegnazione di un massimo di punti venti in ragione di:
 - a.** punti 6 per ogni titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, acquisito successivamente alla ultima selezione di progressione economica/differenziale stipendiale, fino ad un massimo di punti 10;
 - b.** punti 3 per ogni abilitazione professionale, acquisito successivamente alla ultima selezione di progressione economica/differenziale stipendiale, fino ad un massimo di punti 5;
 - c.** punti 0,2 per ogni giornata di formazione di 6 ore a corsi di formazione attinenti alle attività svolte e che si sono conclusi con un accertamento di apprendimento con

profitto, acquisiti successivamente alla ultima selezione di progressione economica/differenziale stipendiale, fino ad un massimo di punti 5;

ART. 6 – REQUISITI RICHIESTI PER L'AMMISSIONE ALLA SELEZIONE

1. Sono ammessi alle procedure selettive per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali / differenziali stipendiali i dipendenti, in servizio al primo gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del CDI che li finanzia, in possesso dei seguenti requisiti :

- a.** in servizio alla data di decorrenza del beneficio, che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate: In sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie).
- b.** aver conseguito, nell'ultimo triennio, una valutazione della performance individuale o comunque tre valutazioni individuali annuali ottenute in esito al processo di valutazione della performance individuale.

2. Sono esclusi dalla selezione i dipendenti che nel biennio precedente all'avvio della procedura di attribuzione delle Progressioni Economiche/Differenziali Stipendiali abbiano subito un procedimento disciplinare con sanzione superiore alla multa. Laddove siano in corso procedimenti disciplinari alla data di avvio delle procedure il dipendente è ammesso con riserva e laddove risulti in posizione utile nella graduatoria la liquidazione del differenziale è sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare.

3. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza.

4. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

5. Ai sensi dell'art. 47 del CCNL del 14.9.2000, integrato dall'art. 39 del CCNL 22.1.2004, il periodo di aspettativa o distacco sindacale è considerato utile servizio ai fini della progressione economica orizzontale.

6. Il dipendente in aspettativa o distacco sindacale è ammesso alla procedura selettiva per l'attribuzione della progressione economica orizzontale se ha conseguito, nell'ultimo triennio, una valutazione finale attribuita secondo il sistema di valutazione della performance individuale vigente nell'Ente o comunque tre valutazioni individuali annuali ottenute in esito al processo di valutazione della performance individuale.

7. Le graduatorie provvisorie sono pubblicate nella sezione "Amministrazione Trasparente/Bandi di concorso" del sito informatico istituzionale ufficiale per un termine di 15 giorni.

8. Entro 15 giorni successivi alla pubblicazione delle stesse possono essere presentati ricorsi motivati al servizio preposto alla gestione del personale, cui l'Amministrazione fornirà riscontro entro i successivi 30 giorni, trascorsi i quali verranno pubblicate le graduatorie definitive.

ART. 7 – UTILIZZO DELLE RISORSE DESTINATE ALL'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE E NON ASSEGNATE

1. Le somme destinate alle progressioni economiche all'interno delle aree definite con l'accordo di cui all'art. 3 e non assegnate, mediante accordo integrativo al decentrato potranno essere destinate ad incrementare il fondo alla produttività dell'anno di riferimento e distribuito in base ai criteri definiti nella metodologia di valutazione vigente.

ART. 8 – NORME FINALI E TRANSITORIE

1. Per quanto non previsto dalla presente metodologia, trovano applicazione le norme contrattuali vigenti al momento dello svolgimento delle procedure selettive.
2. La presente metodologia abroga e sostituisce le discipline precedentemente adottate ai fini dell'attribuzione delle progressioni orizzontali.
3. Ai sensi di quanto previsto dal Regolamento UE 679/2016 e dal Codice della Privacy italiano, approvato con D.Lgs. 196/2003 e come da ultimo modificato dal d.lgs. 101/2018, i dati dei dipendenti saranno utilizzati esclusivamente ai fini della gestione della procedura selettiva, nel rispetto ed in applicazione delle disposizioni normative vigenti in materia.
4. I dati trattati potranno essere comunicati anche ad altri enti pubblici o a soggetti privati coinvolti nel procedimento e nei limiti previsti da leggi o da regolamento.
5. L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati.