



COMUNE DI SIMALA
PROVINCIA DI ORISTANO

Via Cagliari n° 1

C.A.P. 09090

Tel. 0783 / 97208 – 97209

fax 0783/97216

COD. FISC. 80030370953

e-mail -protocollo@comune.simala.or.it

pec -protocollo@pec.comune.simala.or.it

**REGOLAMENTO DELLE PROGRESSIONI
ORIZZONTALI**

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 41 del 30/09/2026

ART. 1 - OGGETTO DEL REGOLAMENTO E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente regolamento disciplina la modalità di svolgimento della procedura selettiva di area, per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" c.d. progressioni orizzontali dei dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Simala, in attuazione a quanto previsto dall'art. 52, comma 1-bis D.Lgs. n. 165/2001, del CCNL 2019-2021 art. 14, dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/09 (c.d quota limite) e inoltre, nel rispetto dei pareri ARAN CFL 183 e CFL 220.
2. La disciplina suddetta è finalizzata a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area professionale di appartenenza.

ART. 2 – PROGRAMMAZIONE DELLE PROGRESSIONI

1. L'amministrazione in sede di contrattazione integrativa annuale programma le progressioni orizzontali decidendo il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno, nel limite delle risorse disponibili del Fondo Risorse Decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021.
2. Le progressioni economiche orizzontali sono regolate dall'art. 14 del CCNL 2019-2021 e devono essere attuate nel rispetto della quota limite prevista dalla legge 150/09, art. 23.
3. Ai dipendenti per ciascuna procedura selettiva può essere attribuito solo un differenziale stipendiale.
4. In caso di attivazione della procedura per l'attribuzione dei differenziali stipendiali ai titolari di E.Q, al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, in via preventiva, potranno essere destinate apposite e distinte risorse per le Progressioni del Personale Responsabile titolare di E.Q.

ART. 3 – REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE

1. Possono partecipare alla procedura per l'attribuzione dei differenziali stipendiali i dipendenti, che alla data di scadenza del termine di presentazione della domanda, sono in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) Il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni o aziende (in quest'ultimo caso il Responsabile del cdr titolare di E.Q. a cui il dipendente risulta funzionalmente assegnato, provvederà a garantire che l'ente presso cui il dipendente si trova in comando o distacco, assolverà agli oneri procedurali previsti dal CCIA per la selezione ai fini dell'attribuzione del differenziale stipendiale);
 - b) I lavoratori che negli ultimi tre anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica;

- c) assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa e, laddove alla data di scadenza per la presentazione della domanda siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente potrà presentare domanda di partecipazione ed essere ammesso con riserva laddove rientri in posizione utile nella graduatoria. Le risorse previste per remunerare il differenziale stipendiale saranno congelate ed erogate solamente se al termine del procedimento disciplinare la sanzione massima erogata non sarà superiore alla multa. In caso contrario le risorse verranno riacquisite nella disponibilità del fondo.

ART. 4 – AVVISO DI SELEZIONE

1. Gli avvisi di selezione, predisposti dal servizio competente in materia di personale, sono pubblicati per un termine minimo di 15 giorni all'Albo pretorio e nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito internet del Comune di Simala oltreché, essere portati a conoscenza di tutti i dipendenti e della RSU, al fine di assicurarne la massima diffusione.
2. Entro il termine di scadenza e nel rispetto delle modalità di trasmissione previsti nell'avviso di selezione, i candidati sono tenuti a presentare domanda di partecipazione alle relative procedure selettive, utilizzando la modulistica allegata all'avviso stesso.
3. L'ammissione o esclusione della selezione viene disposta con determinazione del Servizio competente in materia di personale. La procedura sarà espletata anche in presenza di un solo candidato.

ART. 5 – ELEMENTI DI COMPARAZIONE

1. I differenziali stipendiali sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato nella sessione negoziale di cui al precedente art. 2 comma 1.
2. Ai sensi dell'art. 14 CCNL 2019-2021 e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, costituiscono elementi di selettività i seguenti criteri:
 - a) Media delle ultime tre valutazioni 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 o in caso di mancata valutazione da parte degli organi competenti.
 - b) L'esperienza professionale, si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.
 - c) Capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.

ART. 6 - ELEMENTI DI VALUTAZIONE DELLA PROCEDURA SELETTIVA ALL'INTERNO DELLA STESSA AREA

1. La valutazione delle candidature viene effettuata dalla commissione selezionatrice, di cui al successivo art. 7, sulla base di quanto dichiarato dai candidati in sede di presentazione della

domanda di partecipazione alla procedura selettiva, nonché sulla base della documentazione agli atti dell'ufficio.

2. Il punteggio è attribuito nel rispetto di quanto dettato successivamente dalle lettere a,b,c,d,e del presente comma:
- a) Per l'applicazione dell'art. 5, comma 2, lett. a), l'esito della media dei risultati conseguiti, concorre nella misura del 90%. Il punteggio in riferimento alla performance è stabilito per tutte le aree come di seguito indicato:

MEDIA PERFORMANCE NEL TRIENNIO PRECEDENTE	PUNTEGGIO ASSEGNATO
SE Mp =85	40
SE Mp > 85 ÷ <= 90	50
SE Mp > 90 ÷ <= 95	65
SE Mp > 95	90/95

- a.a) L'esito della media delle valutazioni concorre nella misura del 95 % del punteggio attribuibile laddove l'ente non avesse adottato il Piano Annuale di Formazione di cui alla lett.c) del presente comma.
- b) Verranno prese in considerazione esclusivamente le valutazioni disponibili alla data di scadenza del relativo bando. Non saranno conteggiate eventuali valutazioni che dovessero pervenire oltre la scadenza del relativo bando.
- c) L'esperienza professionale concorre nella misura del 5%. L'assegnazione del punteggio avviene secondo quanto stabilito di seguito:

ALTO	MEDIO	BASSO
5	3	1

ASPETTI TECNICO OPERATIVI DEL LAVORO

È in grado di svolgere le mansioni che gli sono state affidate con precisione e qualità?

Rispetta le sequenze operative e verifica con attenzione il suo lavoro?

ASSUNZIONE DI RESPONSABILITÀ

È in grado di programmare, gestire e verificare il suo lavoro in modo responsabile senza bisogno di una supervisione continua?

USO E RISPETTO DEL TEMPO

È in grado di organizzare il proprio lavoro usando il tempo in maniera efficace?

Sa Rispettare i tempi previsti/programmati per lo svolgimento del proprio lavoro?

SCALA DEI PUNTEGGI:

- I) Per valori = 25 punti 5

- II) Per valori $\geq 15 < 24$ punti 3
- III) Per valori da 1 a 14 punti 1

- d) Le competenze acquisite a seguito di processi formativi concorrono per il restante 5%. L'assegnazione del presente punteggio fa riferimento alle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi ed è condizionato dalla predisposizione e attuazione del Piano Annuale per la Formazione. In assenza del Piano annuale per la formazione si rimanda al comma 2, lett.a.a) del presente articolo.
- e) Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d) dell'art. 14 del CCNL 16 Novembre 2022, che comunque non può essere superiore al 2% del punteggio attribuito per esperienza professionale.

ART. 7 – COMMISSIONE ESAMINATRICE

1. La valutazione delle candidature e la valorizzazione dei punteggi conseguiti da ciascun candidato, nonché la conseguente formazione della graduatoria verrà effettuata da apposita commissione esaminatrice composta, ferme restando le norme in materia di incompatibilità e conflitto di interesse, dal responsabile del servizio finanziario e da altri due responsabili, di cui uno con funzione di segretario verbalizzante.
2. La nomina della commissione esaminatrice, sarà effettuata dal Responsabile del Personale o dal Responsabile del servizio finanziario.

ART.8 - FORMAZIONE DELLA GRADATORIA FINALE E CONCLUSIONE DELLA PROCEDURA

1. La graduatoria e la nomina dei vincitori ai quali sarà attribuito il cosiddetto “differenziale stipendiale” verrà approvata mediante determinazione del dirigente o del titolare di E.Q competente in materia di personale.
2. La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della valutazione complessiva riportata da ciascun dipendente.
3. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i dipendenti utilmente collocati nella graduatoria.
4. A parità di punteggio viene assegnato diritto di precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica rivestita, in caso di ulteriore parità sarà privilegiato il dipendente con maggiore anzianità di servizio.
5. I dipendenti ai quali è riconosciuto il c.d. “differenziale stipendiale”, dovrà sottoscrivere un nuovo contratto individuale di lavoro a tempo pieno, aggiornato con l'indicazione dell'importo del differenziale stipendiale attribuito.

ART. 9 – RINVIO

1. Per quanto non disciplinato dal presente regolamento si fa rinvio alle norme di legge e ai regolamenti vigenti, nonché alle disposizioni previste del CCIA dell'anno di riferimento, CCNL 2019-2021, in vigore al momento della pubblicazione del bando delle progressioni orizzontali.

ART. 10 – ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente regolamento entra in vigore alla data di esecutività della deliberazione di G.M. che lo approva.
2. Con medesima decorrenza, cessa di essere in vigore ogni altro provvedimento concernente, anche parzialmente, analoga disciplina adottato in precedenza dal Comune di Simala.
3. In allegato la tabella A del CCNL 2019-2021 indicante l'importo dei differenziali stipendiali attribuibili.

TABELLA A CCNL 2019-2021

Misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali

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

