



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

AI SENSI DELL'ART. 14
CCNL FUNZIONI LOCALI 2019-2021

Approvato con deliberazione di CdA n. 48 del 17.11.2025

Sommario

Art. 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE 2

Art. 2 – PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL’INTERNO DELL’AREA..... 2

Art. 3 – CRITERI 3

Art. 4 - PROCEDURE..... 4

Art. 5 - DISPOSIZIONI FINALI 4

Art. 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento si applica al personale dipendente a tempo indeterminato dell'Azienda Speciale Retesalute e disciplina le modalità di misurazione - valutazione e di attribuzione delle progressioni economiche all'interno dell'Area sulla base dell'accordo con le OO.SS. e RSU approvato in sede di contrattazione decentrata relativo alla disciplina dei requisiti di accesso, dei criteri generali e sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente in Azienda.

Art. 2 – PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELL'AREA

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in maniera selettiva a una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente; la quota limitata di dipendenti è 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 per partecipare alla selezione.
2. Le progressioni economiche all'interno dell'area possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile, 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.
3. Su proposta dell'Azienda viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo risorse decentrate costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Funzione Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia.
4. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella sotto riportata.
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.

Area	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
Funzionari ed Elevate Qualificazioni	1.600 €	6
Istruttori	750 €	5
Operatori Esperti	650 €	5
Operatori	550 €	5

5. Le risorse destinate alle progressioni economiche orizzontale o differenziali stipendiali attribuite a tutto il personale in servizio, restano comunque acquisite nel fondo appositamente costituito, le eventuali cessazioni non comporteranno la riduzione del fondo. Le risorse

destinate alle progressioni orizzontali devono inoltre offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

6. La decorrenza delle progressioni economiche è fissata al 1° gennaio dell'anno in cui è definitivamente sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l'attivazione e il finanziamento.
7. Alla misura annua lorda di differenziale stipendiale di cui al comma 4 del presente Regolamento e della Tabella A allegata al CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 si applicano gli incrementi previsti dagli artt. 92 e 102 dello stesso CCNL.

Art. 3 – CRITERI

1. Possono partecipare alle progressioni economiche/differenziali stipendiali i dipendenti a tempo indeterminato che, nello stesso o in altro ente, non sono stati destinatari di questo beneficio negli ultimi 4 (quattro) anni, requisito valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata.
2. Il numero delle progressioni economiche/differenziali stipendiali per ogni area è fissato dal C.C.I. di ripartizione annuale del fondo.
3. 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.
4. La graduatoria viene creata in conformità ai seguenti criteri:
 - a. fino a 60 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 tenuto conto del punteggio previsto dal sistema di valutazione vigente presso l'ente.
 - b. fino a 30 punti sulla base dell'esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o 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.
 - c. fino a 10 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 (se acquisito dopo l'assunzione e se non già valutato in altre selezioni di progressione economica/differenziale stipendiale acquisite) (5 punti) e/o a una abilitazione professionale (se acquisito dopo l'assunzione e se non già valutata in altre selezioni di progressione economica/differenziale stipendiale acquisite) (5 punti);
5. Il punteggio ottenuto ai sensi del comma 4 del presente articolo è aumentato.

- del 3% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 9 o più anni (con riferimento al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del CCI).
 - del 2% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 8 anni (con riferimento al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del CCI).
 - dell'1% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 7 anni (con riferimento al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del CCI).
 - dell'0,5% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 6 anni (con riferimento al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del CCI).
6. A parità di punteggio, per l'attribuzione del beneficio economico, sono utilizzati, in via graduata, i seguenti criteri:
- Distanza temporale dall'ultima progressione economica/differenziale stipendiale;
 - punteggio medio delle valutazioni più elevato nel triennio;
 - minore numero di progressioni economiche/differenziali stipendiali nell'attuale area di classificazione;
 - maggiore anzianità di servizio nell'Azienda con rapporto di lavoro subordinato anche a tempo determinato.

Art. 4 - PROCEDURE

1. Il Direttore Generale adotta uno specifico avviso interno, del quale viene data la massima pubblicizzazione tra i dipendenti dell'Azienda. L'avviso deve prevedere un tempo minimo di 15 giorni per le domande di candidatura.
2. L'Ufficio Risorse Umane 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 Direttore Generale e composta da personale interno non interessato alla procedura e/o esterno all'Ente formula la graduatoria provvisoria e la rende nota agli interessati.
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 dandone massima pubblicizzazione.

Art. 5 - DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Regolamento entra in vigore una volta esecutiva la relativa deliberazione del Consiglio di Amministrazione di approvazione. Dal momento dell'entrata in vigore, è da intendersi abrogata ogni altra disposizione regolamentare incompatibile con lo stesso. Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle disposizioni legislative e regolamentari vigenti.