

**AVVISO DI SELEZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO
DELLE AREE PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI AL
PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO
- ANNO 2025 -**

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA

Premesso:

- che con deliberazione di Giunta Comunale n.109 del 19.09.2025 è stata costituita la delegazione trattante;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n.110 del 19.09.2025 è stato dato indirizzo alla delegazione trattante anche di valorizzare il merito tramite l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, logiche meritocratiche, attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera, attivando anche, se possibile, l'istituto delle P.E.O. per l'annualità 2025;
- in data 19.09.2025 è stata sottoscritta la pre-intesa sul CCDI del Comune di Torrecuso di parte economica;
- in data 17.12.2025 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo di parte economica per l'anno 2025;

Visto l'art. 14 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, che disciplina l'istituto della progressione economica all'interno delle aree e che stabilisce testualmente:

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.

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, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

- a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori 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 integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' inoltre 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;

- b) il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell’anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;*
- c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;*
- d) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:*
 - media delle ultime tre valutazioni individuali annuali consecutive 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;*
 - esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata 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 di cui all’art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;*
 - ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all’art. 55 (Destinatari e processi della formazione);*
- e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.*
- f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l’applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall’ultima progressione economica attribuita al dipendente;*
- g) in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.*

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all’art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

Visto l’art. 23 del Dlgs. 150/2009 secondo cui:

1. *Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, (...) sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.*
2. *Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.*

Visto l'art. 52 comma 1-bis del Dlgs. 165/2001 secondo cui *“le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito”*.

Richiamata la Deliberazione di Giunta Comunale n.75 del 08.09.2023 con la quale è stato deliberato di:

- *individuare i nuovi profili professionali dell'Ente, sulla base della Tabella B e delle declaratorie indicate al CCNL 16 novembre 2022;*
- *di approvare la tabella di corrispondenza tra precedenti profili professionali in vigore nell'ente e quelli istituiti con il presente atto (allegato B);*

Visto il vigente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte giuridica 2023/2025, del Comune di Torrecuso sottoscritto il 27/12/2023, in particolare l'art. 5 che disciplina i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree;

Considerato che il predetto articolo prevede alla lettera B) che *“concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto a tempo indeterminato, anche in posizione di comando che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica”*;

Richiamato il parere ARAN CFL262 secondo cui possono partecipare alla procedura soltanto i presenti al 1° gennaio dell'anno di riferimento;

Dato atto che con determina del Responsabile dell'area economica finanziaria n. 28, R.G.543 è stato costituito il fondo risorse decentrato per l'anno 2025;

Preso atto che, in sede di contrattazione integrativa è stato determinato che i dipendenti che hanno maturato i requisiti e pertanto hanno diritto ai differenziali sono in totale 8 così ripartiti:

- n. 2 Funzionari ad elevata qualificazione;
- n. 4 Istruttori;
- n. 2 Operatori specializzati;

Preso atto che la Ragioneria Generale dello Stato, con Circolare n. 15 del 16/5/2019 ha ribadito il concetto di quota limitata di dipendenti, affermando che questa *“è da intendersi riferita a non oltre il 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura”*, intendendo per aventi diritto solo coloro che sono in possesso dei requisiti e non tutti i lavoratori dipendenti dell'ente;

Considerato, pertanto, che il numero dei differenziali attribuibili è il seguente:

- n. 2 per Funzionari ad elevata qualificazione;
- n. 2 per Istruttori;
- n. 1 per Operatori specializzato;

Ritenuto:

- dover procedere all'applicazione di quanto convenuto in contrattazione decentrata integrativa relativamente alle progressioni economiche all'interno delle aree con decorrenza dal 01.01.2025;
- di dover indire selezione per la progressione economica all'interno delle aree del personale dipendente a tempo indeterminato per l'anno 2025 ed approvare il relativo avviso e schema di domanda;

Vista:

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 9 del 19.03.2025 di approvazione del documento unico di programmazione (DUP) per il triennio 2025/2027;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n.10 del 19.03.2025 di approvazione del bilancio di previsione finanziario 2025/2027;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 16.04.2025 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (PEG);

Visto:

- il decreto del Sindaco n. 7 del 09/04/2025 con il quale sono state attribuite al sottoscritto le funzioni di cui all'art. 109 del d.lgs. n. 267/00, in riferimento all'Area Amministrativa;
- il Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Vista la propria determinazione n. 345, R.G. n. 937 del 31.12.2025 di indizione di selezione per la progressione economica all'interno delle aree del personale dipendente a tempo indeterminato per l'anno 2025 ed approvazione del presente avviso;

RENDE NOTO CHE

1. per l'annualità 2025, con decorrenza dal 1° gennaio del medesimo anno, è indetta una selezione per la progressione economica all'interno delle aree di appartenenza per l'attribuzione dei differenziali stipendiali, riservata al personale dipendente del Comune di Torrecuso, in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

2. il numero massimo delle progressioni economiche all'interno delle aree di appartenenza per l'attribuzione dei differenziali stipendiali è sottoposto al vincolo di bilancio e non può superare la somma complessiva delle risorse per l'incentivazione delle politiche di sviluppo del personale e della produttività destinata al finanziamento della progressione stipendiali all'interno delle aree né può superare il 50% dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni;

3. Requisiti di partecipazione

- a)** Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. (Si rinvia all'orientamento ARAN CFL224);
- b)** non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore 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;

- c) 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;

I requisiti di partecipazione devono essere posseduti alla data del 01.01.2025.

4. Ponderazione dei criteri di valutazione

- d) Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	70	30	==	100
Istruttori	65	25	10	100
Funzionari E.Q.	70	20	10	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la 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. Saranno prese in considerazione solo le schede di valutazione redatte dai Responsabili delle Aree e dal Segretario comunale per i Responsabili di Area, a coloro che avranno raggiunto il punteggio minimo di 60/100;

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende quella maturata 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 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

Punteggio = (punteggio max per Area contrattuale) x (n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato) / (n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area).

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA ISTRUTTORI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 2 ore, entro il limite di 3 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 2 ore, entro il limite di 3 punti

5. Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- d) maggiore età anagrafica;

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

6. La domanda di partecipazione alla selezione, indirizzata al Comune di Torrecuso, sottoscritta con firma autografa, deve essere consegnata a mano presso l'Ufficio Protocollo o pervenire a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento (A.R.) **entro il termine di giorni 30 (trenta) dall'affissione del presente avviso all'Albo pretorio del Comune**, a pena di esclusione del candidato dalla selezione ovvero entro **il 30/01/2026**.

La domanda di partecipazione deve essere corredata da documento di riconoscimento e da curriculum vitae, nonché di tutti gli attestati utili alla valutazione per l'attribuzione del differenziale stipendiale;

7. La nuova posizione economica sarà attribuita con decorrenza dal 1° gennaio 2025 e nei limiti delle risorse accantonate allo scopo in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa;

8. Ai sensi del D.Lgs. 196/2003 e ss. mod. ed int. e del Regolamento (UE) 2016/679 e ss. mod. ed int, i dati personali forniti dai candidati saranno raccolti presso il Comune di Torrecuso (BN) e trattati per le finalità inerenti la gestione della presente selezione.

9. L'Amministrazione si riserva la facoltà di accertare, d'ufficio, la veridicità delle dichiarazioni rese. Fermo restando quanto previsto dal DPR 445/2000 in merito alle sanzioni penali in caso di dichiarazioni mendaci, qualora dal controllo emerga la non veridicità del contenuto delle dichiarazioni, il dichiarante decadrà dall'attribuzione della nuova posizione economica.

Il Responsabile dell'Area Amministrativa
f.to. Dott. Valeriano Maio