Comune di
TORRECUSO
Provincia di Benevento

AREA AMMINISTRATIVA
Ufficio Amministrativo/scolastico/sociale
e.mail: amminis@comune.torrecuso.bn.it
pec: info@pec.comune.torrecuso.bn.it

AVVISO DI SELEZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI AL PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO
- ANNO 2026 –

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA

Premesso che:
- con deliberazione di Giunta Comunale n.64 del 09.09.2026 è stata costituita la delegazione trattante;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n.67 del 21.09.2026 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 l'istituto delle Progressioni economiche all'interno delle aree per i dipendenti aventi i requisiti nei limiti delle risorse disponibili e nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali;
- in data in data 05.10.2026 si è tenuta la riunione tra la delegazione trattante di parte pubblica, le OO.SS e R.S.U. al termine della quale è stata siglata l'ipotesi di accordo decentrato integrativo 2026/2028- parte economica anno 2026;
- in data 04.11.2026 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo di parte normativa per il triennio 2026-2028 e parte economica per l'anno 2026;

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 lorda 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 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;*
    - *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 allegate 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 normativa 2026/2028, del Comune di Torrecuso sottoscritto il 04/11/2026, in particolare l'art. 20 che disciplina i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree;

Considerato che il predetto articolo prevede al comma 5 che *"Possono concorrere alla selezione i dipendenti in servizio alla data di decorrenza del beneficio economico, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, con una anzianità di 24 mesi nell'ultimo differenziale ricevuto";*

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. R.G.446/2026 è stato costituito il fondo risorse decentrato per l'anno 2026;

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. 3 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. 1 per Funzionari ad elevata qualificazione;
n. 1 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 01.01.2026;
- di dover indire selezione per la progressione economica all'interno delle aree del personale dipendente a tempo indeterminato per l'anno 2026 ed approvare il relativo avviso e schema di domanda;

Vista:
- la deliberazione di Consiglio comunale n. 7 28.02.2026 di approvazione del documento unico di programmazione (DUP) per il triennio 2026/2028;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 28.02.2026 di approvazione del bilancio di previsione 2026-2028;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 09.03.2026 di approvazione del PEG 2026/2028;

Visto:
- il decreto del Sindaco n. 1 del 12/01/2026 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;

Ravvisata la propria competenza ai sensi degli articoli 107 e 109 del D. lgs. 267/2000;

Rilevato, ai sensi dell'art. 6 bis della legge 7/8/1990 n. 241, che per il presente provvedimento non sussistono motivi di conflitto di interesse, neppure potenziali, per chi lo adotta;

Dato atto, ai sensi dell'art. 147 bis del D. lgs. 267/2000, della regolarità e correttezza amministrativa del presente provvedimento, che ha la valenza richiesta dall'art.192 del Tuel;

Visti il Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli enti locali approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, i regolamenti comunali, la legge n. 190/2012, i CCNL in vigore, il D.lgs. 150/2009, il D.lgs. 165/2001;

Vista la propria determinazione n. 258, R.G. n. 663 del 09.11.2026 di indizione di selezione per la progressione economica all'interno delle aree del personale dipendente a tempo indeterminato per l'anno 2026 ed approvazione del presente avviso;

RENDE NOTO CHE

1. per l'annualità 2026, 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) Possono concorrere alla selezione i dipendenti in servizio alla data di decorrenza del beneficio economico, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di

comando o distacco presso altri Enti, con una anzianità di 24 mesi nell'ultimo differenziale ricevuto.

b) Coloro che non siano 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;

I requisiti di partecipazione devono essere posseduti alla data del 01.01.2026.

4. Ponderazione dei criteri

1. Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e, a ciascun criterio di valutazione è riconosciuto un valore massimo parziale, differenziato, 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

5. Attribuzione dei punteggi:

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento del Differenziale Stipendiale sono i seguenti:

- **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE** – Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico (con il sistema di valutazione e misurazione della performance vigente), qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una o più delle annualità. 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. La media non deve essere inferiore a 60/100.

- **ESPERIENZA PROFESSIONALE** – Si intende l'esperienza professionale maturata nel medesimo profilo, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale che, a tal fine, viene considerato tempo pieno, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 del CCNL (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.
  Ai fini del computo della mensilità di servizio, i periodi di tempo inferiori a 15 giorni non

saranno considerati, i periodi superiori a 15 giorni saranno invece computati come un'intera mensilità.

Al conseguimento del primo differenziale, per "esperienza maturata" si intenderà da quella nella posizione economica acquisita con il primo differenziale ricevuto.

Il punteggio massimo attribuibile per l'Area degli **Operatori** e l'Area degli **Operatori Esperti** è nella misura di 40, così suddivisi:

- 1 punto per ogni anno di servizio nella categoria/area e **0,50 punti** per ogni anno di servizio nelle categorie/aree inferiori;

Il punteggio massimo attribuibile per l'Area degli **Istruttori** e l'Area dei **Funzionari ed Elevata Qualificazione** è nella misura di 20, così suddivisi:

- 0,75 punto per ogni anno di servizio nella categoria/area e **0,30 punti** per ogni anno di servizio nelle categorie/aree inferiori.

- **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 del differenziale stipendiale, purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;

c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel biennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto, attinenti al profilo professionale.

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 etc..)

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

AREA ISTRUTTORI	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
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
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata di almeno 3 ore, entro il limite di 3 punti

AREA FUNZIONARI E.Q. E RESPONSABILI E.Q.	
Titolo di accesso: laurea triennale	
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 di almeno 3 ore, entro il limite di 3 punti

Il punteggi 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.

5. **<u>Formazione della graduatoria e criteri di priorità</u>**

1. Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e per operatori esperti, A, B e C per gli Istruttori e Responsabili E.Q.- Funzionari EQ;

1. Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. La graduatoria deve contenere l'indicazione degli ammessi, degli esclusi e del punteggio di ogni criterio di valutazione.
2. 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.

3. Al personale che da almeno sei anni non ha conseguito nessuna progressione economica si attribuisce un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 5% rispetto al punteggio ottenuto.

4. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:
    - maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
    - maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
    - maggior anzianità di servizio nell'Ente;

- maggiore età anagrafica

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;

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.

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 15 (quindic) dall'affissione del presente avviso all'Albo pretorio del Comune**, a pena di esclusione del candidato dalla selezione ovvero entro **il 24/11/2026**.

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

La nuova posizione economica sarà attribuita con decorrenza dal 1° gennaio 2026 e nei limiti delle risorse accantonate allo scopo in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa;

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.

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