



COMUNE DI CARBONARA SCRIVIA

Provincia di Alessandria

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE SETTORE AMMINISTRATIVO

N. generale 3 del 14/01/2026

OGGETTO: AVVISO DI SELEZIONE INTERNA PER PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE DEL PERSONALE DIPENDENTE DI RUOLO ANNO 2025 APPROVAZIONE AVVISO E SCHEMA DI DOMANDA.

La Determina viene pubblicata all'Albo pretorio dal 14/01/2026 al 29/01/2026.

OGGETTO: AVVISO DI SELEZIONE INTERNA PER PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE DEL PERSONALE DIPENDENTE DI RUOLO ANNO 2025 APPROVAZIONE AVVISO E SCHEMA DI DOMANDA.

**IL RESPONSABILE
SETTORE AMMINISTRATIVO**

Visti:

- il D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
- il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- lo Statuto Comunale;

Visto il bilancio di previsione finanziario 2025/2027, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 29/2024 del 18.12.2024, ai sensi dell'art. 151 del D.Lgs. 267/2000;

Visto il bilancio di previsione finanziario 2026/2028, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 34/2025 del 23.12.2025, ai sensi dell'art. 151 del D.Lgs. 267/2000;

Viste

- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 4/2025 del 25.02.2025 di “Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027”;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 9/2025 del 11.03.2025 di “Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027”;

Fatto constatare che il PEG 2026/2028 e il PIAO 2026/2028 sono in fase di redazione;

Visto il Decreto Sindacale n. 3/2025 del 14.02.2025 con il quale è stata confermata - ai sensi degli artt. 50, comma 10 e 97, comma 4, lett. d) del D.Lgs. 267/2000 - l'attribuzione allo scrivente Segretario Comunale delle funzioni in materia di gestione del Personale;

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Personale del Comparto Funzioni Locali - triennio 2019/2021;

Dato atto che:

- il CCDI, parte economica per l'annualità 2025, è stato definitivamente sottoscritto dalle parti nella seduta del 29.11.2025, in applicazione del CCNL per il personale non dirigente 2019-2021 Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022;
- per il 2025 la Delegazione Trattante ha destinato euro 1.600,00 di parte stabile per finanziare nuove progressioni all'interno delle aree secondo la disciplina contrattuale dell'art. 14 CCNL 16.11.2022, aggiungendo tale somma all'importo di euro 9.914,96 necessario per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 comma 3 lett. b) dello stesso CCNL 16.11.2022;

Considerato che il CCNL del Personale Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, all'art. 14 disciplina la progressione all'interno delle aree stabilendo quanto segue:

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:
 - 1) 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;
 - 2) 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;
 - 3) 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).

4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).

5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).

6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

Vista la seguente Tabella A allegata al 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

Considerato che al 01/01/2025 il Comune di Carbonara Scrivia conta nel proprio organico le seguenti unità con rapporto di ruolo a tempo indeterminato:

Area	Categoria Economica	Dotazione Organica al 01/01/2025
Funzionari ed Elevata Qualificazione	1	2
Istruttori	2	1
Operatori Esperti	1	1
Operatori	0	0

Ritenuto quindi, in ottemperanza al sopracitato art. 14 CCNL 16.11.2022, di prevedere quanto segue, con riferimento alle Progressioni Economiche Orizzontali all'interno delle Aree:

1. Le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, ovvero non superiore complessivamente al 50% degli idonei, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni che viene definita nella contrattazione decentrata dell'anno di riferimento per area, prevedendo per la sola area dei Funzionari una ulteriore distinzione per coloro che sono titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione e coloro che non lo sono. Le risorse assegnate complessivamente sono tendenzialmente destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna area.
2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure, come concordato dalle parti.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della media aritmetica della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la

decisione di attivazione dell'istituto, qualora non fossero disponibili le tre valutazioni immediatamente precedenti per comprovate ed eccezionali situazioni, la media delle valutazioni dei dipendenti interessati viene operata su tre valutazioni anche di annualità precedenti.

4. Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione; il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente titolare del rapporto di lavoro richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
5. I criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 14 del CCNL 2022 sono i seguenti:
 - a) Non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, oltre che nell'anno corrente, in caso vi sia un procedimento disciplinare pendente il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento;
 - b) Di avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione, anche presso altri enti, di almeno 24 mesi nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti specificazioni:
 - Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - Per il personale trasferito da altro ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro in quanto lo stesso continua con il nuovo ente, nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa;
 - Per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato che viene stabilizzato, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro, vengono considerati utili anche i periodi relativi al contratto a tempo determinato.
 - c) La progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente, la graduatoria viene formata utilizzando i seguenti criteri:
 1. la valutazione del personale del triennio precedente, che determina un punteggio massimo di 70 punti. A tal fine viene calcolata la media aritmetica dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente a quello dell'anno di eventuale attribuzione della progressione;
 2. l'esperienza acquisita, intesa come anzianità complessiva nell'area di inquadramento da calcolare fino al 31 dicembre dell'anno precedente all'attivazione dell'istituto, considerando 1 punto per ogni anno fino al massimo di 20 punti, le eventuali frazioni di anno vengono conteggiate in maniera proporzionale;
 3. iscrizione ad albi, titoli professionali e di studio scolastici, universitari e post universitari ulteriori rispetto a quello richiesto per l'accesso attinenti con il profilo professionale oggetto della procedura fino a un massimo di 10 punti;
 4. a parità di punteggio complessivo sarà data la precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione di sviluppo d'inquadramento, in caso ancora di parità al più anziano di età e nel caso di ulteriore parità alla posizione economica inferiore.
 - d) Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore a 3 punti, rispettivamente 0,5 punti per ogni anno trascorso dall'ultima progressione.
 - e) In ottemperanza all'art. 6 del contratto collettivo integrativo decentrato anno 2025, nel rispetto del disposto dettato dall'art. 14 del vigente CCNL 2019/2021, si precisa che la partecipazione alla procedura selettiva è concessa ai lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

Dato atto che:

- il fondo destinato alle progressioni orizzontali verrà gestito tra tutto il personale dipendente avente titolo, proporzionalmente ripartito per area di appartenenza, conformemente a quanto stabilito dal CCNL del Personale Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 e dal CCDI 2025 sottoscritto il 29.12.2025;

- la progressione verrà attribuita ai dipendenti secondo i criteri stabiliti nel CCNL 2019-2021, nel CCDI 2025 e nell'avviso allegato;

Tenuto conto:

- dell'Art. 23 comma 2 del d.lgs. 150/2009 (Riforma Brunetta - Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti.);
- della Circolare del Conto annuale - scheda SICI "le PEO riferite all'anno di rilevazione sono riferite ad un numero limitato di dipendenti (cioè non superiori al 50% degli aventi diritto) ed operate con carattere di selettività secondo quanto previsto dall'art. 23 c. 2 del DLgs 150/2009";
- che le progressioni economiche orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, ovvero non superiore complessivamente al 50% degli idonei, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni;
- che le risorse assegnate complessivamente sono tendenzialmente destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna area;
- che la finalità delle progressioni economiche orizzontali è quella di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area;
- le disposizioni summenzionate rappresentano un canone giuridico precettivo per la regolamentazione e l'attribuzione delle progressioni economiche ai lavoratori del pubblico impiego;
- i medesimi criteri si rinvergono nella previsione dell'art.52, comma 1-bis del D. Lgs n.165/2001, secondo il quale le progressioni avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali dell'attività svolta e dei risultati conseguiti attraverso l'attribuzione di fasce di merito;

Visto l'allegato schema di avviso di selezione ed il modulo per la presentazione della domanda, elaborati in esecuzione dei criteri suesposti;

Ritenuto pertanto procedere all'indizione della selezione interna per progressioni economiche orizzontali all'interno delle Aree del personale dipendente di ruolo – anno 2025 (n. 2 dipendenti di ruolo in servizio alla data del 01.01.2024) in esecuzione degli atti sopra richiamati;

DETERMINA

Per le motivazioni espresse in premessa e che qui si intendono trascritte come parte integrante formale e sostanziale del presente atto:

1. **Di indire** selezione riservata al personale dipendente a tempo indeterminato del Comune di Carbonara Scrivia per l'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale all'interno delle Aree, tenendo conto dei criteri dettati dal CCNL del Personale Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022 e dal CCDI del Comune di Carbonara Scrivia 2025 sottoscritto il 29.12.2025;
2. **Di approvare** l'allegato avviso pubblico di selezione con il modello di domanda di partecipazione;
3. **Di disporre** che il presente avviso con lo schema di domanda venga reso noto a tutti i dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Carbonara Scrivia, venga pubblicato all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi (trattandosi di prima e nuova procedura per il personale dipendente) nonché sul sito istituzionale del Comune di Carbonara Scrivia nella sezione "Amministrazione Trasparente" - "Bandi di concorso";
4. **Di disporre** che le domande dovranno pervenire all'Ufficio Protocollo Comunale o tramite posta elettronica entro le ore 12.00 del sedicesimo giorno successivo alla data di pubblicazione del presente Avviso, ovvero entro le **ore 12:00 del 30.01.2026**;

5. **Di dare atto che** la relativa spesa da destinare alle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2025 è stata stabilita nel Contratto Decentrato Integrativo per l'anno 2025 sottoscritto in data 29.12.2025 ed è pari ad euro 1.600,00;
6. **Di pubblicare** la presente determinazione all'interno della sezione Amministrazione Trasparente dedicata, ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.;
7. **Di trasmettere** il presente provvedimento alla RSU e alle OO.SS. che hanno sottoscritto il contratto decentrato integrativo parte economica per l'annualità 2025.

Il Responsabile
Settore Amministrativo
Stefania Sasso

Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005 e depositato presso la sede del Comune di Carbonara Scrivia.

Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 39/93 si indica che il documento è stato firmato da:

STEFANIA SASSO in data 14/01/2026