



COMUNE DI GIOIA TAURO

Città Metropolitana di Reggio Calabria

Registro di Settore n. 39 del 16/03/2026

Settore I - Affari Generali e Personale

Oggetto: INDIZIONE SELEZIONE INTERNA E APPROVAZIONE AVVISO PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE PER L'ANNO 2024.

IL SEGRETARIO GENERALE

Premesso che in data 30.12.2023, tra la Delegazione trattante di parte pubblica, le OO.SS e le R.S.U., è stato sottoscritto il C.C.D.I. anni 2023-2025;

Visto l'art. 14 del C.C.N.L. 2022-2024, sottoscritto il 23/02/2026, relativo al Personale del Comparto Funzioni locali, rubricato *"Progressioni economiche all'interno delle aree"*, che dispone: *"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 del CCNL 16.11.2022. 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 del CCNL 16.11.2022. 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 del presente CCNL 16.11.2022, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati: a) possono partecipare alla procedura selettiva, i lavoratori in servizio alla data di decorrenza del beneficio, che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle 21 date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione collettiva 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. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione collettiva 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 per dipendente per ciascuna procedura selettiva; in caso di concorrenza delle condizioni che danno diritto alla maggiorazione dei differenziali di cui agli artt. 92, 96 e 102 del CCNL del 16.11.2022 prevale quello di maggiore importo; 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 o più delle annualità; nel caso in cui il requisito di cui al comma 2 lett. a) sia fissato in due anni dalla contrattazione collettiva integrativa, nella medesima sede di contrattazione è possibile stabilire che la media delle valutazioni sia calcolata sulle ultime due anziché sulle ultime tre; 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 collettiva 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 attivati dall'ente, di cui all'art. 37 (Destinatari e processi della formazione); e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione collettiva 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. 22 f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche almeno da 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 5% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione collettiva 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; h) in sede di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie)

qualora si possano creare situazioni di conflitto di interesse tra valutato e valutatore, sono previste distinte graduatorie, nell'ambito dell'Area dei Funzionari ed EQ, tra il personale titolare di incarico di EQ e il personale non titolare del predetto incarico. 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) del CCNL 16.11.2022 ed è attribuita, con decorrenza non anteriore al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo. 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) del CCNL 16.11.2022. 5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), del CCNL 16.11.2022 cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 13, comma 3 (Progressioni tra le aree) del presente CCNL. 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. 7. Il personale comandato o distaccato presso altre amministrazioni pubbliche, anche di diverso comparto, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali presso l'ente di appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'amministrazione utilizzatrice le informazioni e le valutazioni. 8. Negli enti privi di dirigenza, la contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7, comma 4 lett. c) può stabilire che l'attribuzione delle progressioni economiche sia effettuata con unica graduatoria di ente, anziché attraverso distinte graduatorie. 9. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 14 del CCNL 16.11.2022”;

Visto l'art. 23 del decreto legislativo n.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;

Richiamato il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2023-2025, siglato in data 30/12/2023; in particolare, l'art. 17, riguardante i criteri generali per l'attribuzione delle Progressioni Economiche all'interno delle aree;

Dato atto

-che la misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale è individuata per ciascuna area nella Tabella A del CCNL del 16/11/2022, come sotto riportata

AREA	Misura annua lorda differenziale	Numero massimo di
------	----------------------------------	-------------------

	stipendiale	differenziali attribuibili
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1.600	6
ISTRUTTORI	750	5
OPERATORI ESPERTI	650	5
OPERATORI	550	5

- che i differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, che per l'anno 2024 sono calcolate complessivamente in € 20.000,00;
- che il numero massimo dei beneficiari, comunque, non potrà superare il 50% dei lavoratori complessivamente;
- che il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 20 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

A- TABELLA CRITERI DI VALUTAZIONE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE				
PUNTEGGI				
AREA	Valutazione della performance del triennio precedente	Esperienza professionale	Competenze professionali acquisite in seguito a percorsi formativi	Totale massimo
OPERATORI	MAX 12	MAX 8	==	20
OPERATORI ESPERTI	MAX 12	MAX 8	==	20
ISTRUTTORI	MAX 14	MAX 4	MAX 2	20
FUNZIONARI ED E.Q.	MAX 16	MAX 2	MAX 2	20

- che i criteri specifici di valutazione (– a) valutazione della performance del triennio precedente, b) esperienza professionale, c) competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi) utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza, sono dettagliatamente indicati nell'allegato bando di selezione;
- che 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;
- che 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;
- che le graduatorie saranno formulate per ciascuna Area contrattuale;

Preso Atto

- che lo stanziamento previsto per l'anno 2024, a valere sulla parte stabile del fondo, da destinarsi al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle Aree è pari a euro 20.000,00;
- che la somma necessaria per il finanziamento dell'attribuzione dei differenziali stipendiali al personale dipendente per l'anno 2024 è pari ad € 20.000,00 e trova adeguata copertura nel capitolo 106540 del bilancio di previsione 2024;
- che la somma necessaria per il pagamento degli arretrati relativi all' annualità 2025/26 trova adeguata copertura nel capitolo 106540 del bilancio di previsione 2025 e 2026;

Ritenuto di dover procedere alla selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle Aree in favore del personale a tempo indeterminato che ha prestato servizio nell'anno 2024 anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti;

Dato Atto che i differenziali stipendiali sono riconosciuti nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili - pari a euro 20.000,00 - e che il numero massimo dei beneficiari, comunque, non potrà superare il 50% dei lavoratori complessivamente distinti per area di appartenenza;

Ritenuto, inoltre, di dover approvare lo schema di avviso pubblico e il relativo modello di domanda, allegati al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

Visto il D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Vista la Legge n. 241/2001 e ss.mm.ii.;

D E T E R M I N A

Per quanto espresso in narrativa che qui si intende integralmente riportato e trascritto:

INDIRE la selezione per la Progressione Economica 2024, riservata ai dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Gioia Tauro, per l'attribuzione dei Differenziali Stipendiali individuati per ciascuna area di appartenenza, nei limiti delle risorse stabili disponibili e tenuto conto dei criteri dettati dall'art. 17 del CCDI 2023-2025 sottoscritto in data 30/12/2023;

DARE ATTO

-che lo stanziamento previsto per l'anno 2024, a valere sulla parte stabile del fondo, da destinarsi al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle Aree è pari a euro 20.000,00 e che il numero massimo dei beneficiari non potrà superare il 50% dei lavoratori, distinti per area di appartenenza;

- che la somma necessaria per il finanziamento dell'attribuzione dei differenziali stipendiali al personale dipendente per l'anno 2024 è pari ad € 20.000,00 e trova adeguata copertura nel capitolo 106540 del bilancio di previsione 2024;

- che la somma necessaria per il pagamento degli arretrati relativi alle annualità 2025 e 2026 trova adeguata copertura nel capitolo 106540 del bilancio di previsione 2025 e 2026;

APPROVARE l'avviso pubblico di selezione e il modello di domanda di partecipazione, allegati parte integrante al presente provvedimento.

PUBBLICARE la presente determinazione, l'avviso pubblico di selezione ed il modello di domanda di partecipazione all'Albo Pretorio on line dell'Ente, sul sito istituzionale nella sezione Avvisi e nella Sezione Amministrazione Trasparente;

DARE ATTO, inoltre:

– che è stata accertata l'insussistenza di conflitto di interessi in attuazione dell'art. 6 bis della Legge n.241/1990 e dell'art.6, comma 2 e 7 del D.P.R. n.62/2013 in capo al Responsabile del Procedimento;

– che lo scrivente Segretario Generale con la sottoscrizione del presente atto attesta la regolarità amministrativa del medesimo;

- Che l'Unità Organizzativa responsabile dell'istruttoria è il Servizio Gestione Giuridica del Personale;

- che Il Responsabile del Procedimento è la Dott.ssa Michela De Francesco;
- che Avverso il presente provvedimento è ammesso ricorso entro 60 gg. – a partire dal giorno successivo al termine della pubblicazione all’Albo Pretorio – presso il TAR o entro 120 gg. presso il Presidente della Repubblica.

Inserire qui il testo dell'atto

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Dott.ssa Michela De Francesco

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa)

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott.ssa Michela De Francesco

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa)

Parere di Regolarità Tecnica

Sulla presente Determinazione si imprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere FAVOREVOLE di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Dott.ssa Michela De Francesco

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa)

Parere di Regolarità Contabile

Si attesta, ai sensi dell'art. 153, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000, il rilascio in fase preventiva del parere FAVOREVOLE di regolarità.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Dott.ssa Mirella De Vita

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa)

Visto di Regolarità Contabile e Attestazione della Copertura Finanziaria delle Spese

Si attesta, ai sensi dell'art. 153, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000, la copertura finanziaria della spesa, in relazione alle disponibilità effettive esistenti negli stanziamenti di spesa e/o in relazione allo stato di realizzazione degli accertamenti di entrata vincolata, mediante l'assunzione dei seguenti impegni contabili, regolarmente registrati ai sensi dell'art. 191, comma 1, del D. Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Dott.ssa Mirella De Vita

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa)

Con l'attestazione della copertura finanziaria di cui sopra, il presente provvedimento è esecutivo, ai sensi dell'art. 183, comma 7, del D. Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267.

Nota di Pubblicazione

La presente Determinazione viene pubblicata all'Albo Pretorio OnLine e vi resterà affissa per giorni 15 ai sensi dell'art. 124 del T.U. 267/2000.

IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE

Domenico Pirrottina

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa)