OGGETTO : AVVISO DI SELEZIONE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ALL'INTERNO DELLE AREE DEI FUNZIONARI E FUNZIONARI E.Q., DEGLI ISTRUTTORI, DEGLI OPERATORI ESPERTI ED OPERATORI. ANNO 2025. DECORRENZA GIURIDICA ED ECONOMICA 01/01/2025.

PREMESSO :

- Che la Giunta Comunale con delibera n. 119 del 3/12/2025 ha emanato atto di indirizzo per la contrattazione decentrata anno 2025;
- Che il Responsabile del Settore Affari Generali e Personale, con determinazione n. 955 del 18 Novembre 2025, ha provveduto alla costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2025;
- Che, in data 9 Dicembre 2025, su convocazione del Segretario Generale, prot. n. 53609 del 4/12/2025, con verbale della delegazione trattante, è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo di destinazione delle risorse per l'anno 2025 del personale non dirigente del Comune di Casal di Principe per l'annualità economica 2025;
- Che l'Organo di Revisione Contabile , con verbale n. 29 del 15/12/2025, ha dato parere favorevole sulla costituzione del fondo decentrato anno 2025 ed ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 48, comma 6, D. L. 165 del 2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40, comma 3, d. lgs. 165 del 2001);
- Che la Giunta Comunale con deliberazione n.120 del 17 Dicembre 2025, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I. parte normativa ed economica anno 2025.
- Che il vigente contratto collettivo integrativo decentrato parte economica 2025, è stato siglato in data 19 dicembre 2025 e regolarmente pubblicato sul sito dell'ARAN;

VISTI:

-gli artt. 5 e 6 del CCNL 31 marzo 1999 prevedono rispettivamente l'istituto contrattuale della progressione economica interna alla categoria e il sistema di valutazione;

- l'art. 35 del CCNL 22 gennaio 2004 ha istituito una posizione economica aggiuntiva per ciascuna categoria nonché confermato il sistema di valutazione della prestazione introdotto dal CCNL 31.03.1999;

- l'art. 12 del CCNL – Enti Locali 2019-2021 del 16 novembre 2022 rubricato: " Classificazione" che espressamente statuisce:

"Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

• Area degli Operatori;

• Area degli Operatori esperti;

• Area degli Istruttori;

• Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

- l'art. 14 del CCNL – Enti Locali per il triennio 2022-2024 del 23 febbraio 2026 avente ad oggetto "Progressioni economiche all'interno delle aree" che statuisce:

"*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 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 di 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.

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";

RICHIAMATI:

- il vigente Regolamento Comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- il Regolamento per le progressioni economiche orizzontali approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 132 del 24 novembre 2023;

VISTO altresì l'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 secondo cui

- "1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, 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 rilevato dal sistema di valutazione.";

VISTO il Decreto del Sindaco del Comune di Casal di Principe n. 4 del 19/01/2026 con il quale veniva conferita la Responsabilità del Settore AA.GG., Personale e Digitalizzazione

RENDE NOTO

che è indetta procedura selettiva per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria, riservata ai dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Casal di Principe appartenenti alle Aree Funzionari e Funzionari E.Q, Istruttori, Operatori Esperti ed Operatori con decorrenza giuridica ed economica 1° gennaio 2025 :

ART. 1
LA DISCIPLINA

Le progressioni economiche all'interno delle aree 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 dalla metodologia di valutazione vigente. Ai sensi dell'art. 14 del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali triennio 2022-2024 del 23.02.2026 e s.m.i., la progressione economica all'interno delle aree si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo all'uopo destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa:

-I principi di applicazione del presente regolamento disciplinano la metodologia permanente di valutazione per l'attribuzione della progressione economica all'interno delle aree ex art. 14 del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali triennio 2022-2024 del 23/02/2026 e s.m.i.

- Le risorse assegnate complessivamente devono, di regola, essere destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna Area.
- Le risorse destinate alle progressioni all'interno delle aree 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.
- In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni economiche, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.

ART. 2
PERIODICITA' DELLE SELEZIONI

Le selezioni vengono effettuate annualmente mediante procedura selettiva di area, previa contrattazione delle risorse e avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui è finanziato l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree. I requisiti dovranno essere posseduti al 31/12 dell'anno che precede la selezione. In sede di ripartizione annuale del Fondo vengono individuati il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascun Settore.

ART. 3
REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Ai fini della progressione economica tra le aree il lavoratore deve essere in possesso di un rapporto di lavoro (full e part time) a tempo indeterminato:

• possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiamo beneficiato di alcuna progressione economica;

• alla progressione economica non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente all'anno della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla multa.

ART. 4
REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Attraverso le selezioni viene attribuito un punteggio per ciascuno dei seguenti elementi di valutazione, fino al raggiungimento di un totale massimo possibile di punti 100:

A. Valutazione individuale: le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno di selezione. La valutazione deve essere calcolata sulla media del triennio, per un punteggio **massimo di 40 punti,** calcolato come di seguito indicato:

Media performance nel triennio	Punteggio
100-99	**40**
98	**38**
97	**37**
96	**36**
95	**35**
94	**34**

***Per ogni punto di media in meno viene tolto 1 punto**

B. Esperienza professionale: per esperienza professionale si intende quella maturata, ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettera D, numero 2, per un punteggio massimo **di 40 punti, attribuibile nel seguente modo:**

Esperienza	Punto
Per ogni anno di servizio 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 FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;	**2,4**
Per ogni mese di servizio* 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 FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre	**0,2**

amministrazioni di comparti diversi;	

***o frazione mensile superiore a 15 giorni**

C. Ulteriori criteri, di seguito indicati, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite, per un punteggio massimo di 15 punti:

C.1 Istruzione: titoli di studio e corsi, secondo la seguente graduazione, per un punteggio massimo di 15 punti:

Titolo di studio	Punteggio
Diploma*	**3**
Laurea triennale**	**3**
Laurea Magistrale Specialistica***	**5**
Lauree ulteriori	**3**
Abilitazione Ordine Professionale	**5**
Dottorato di ricerca	**5**

***limitatamente all'Area degli Operatori e degli Operatori Esperti**
**** limitatamente all'Area degli Operatori e degli Operatori Esperti e degli Istruttori**
*****limitatamente all'Area degli Istruttori e dei Funzionari E.Q. (la laurea triennale si considera riassorbita).**

D. 2) Formazione certificata e pertinente: attività formative effettuate anche nell'ambito dei piani di formazione del personale, con esclusivo riferimento a corsi per i quali Ë necessario sostenere un esame finale di abilitazione o il conseguimento di una certificazione delle competenze acquisite. Tali attività sono valutate per un punteggio massimo di **5** punti:

Tipologia	Punteggio
Corsi di specializzazione con superamento di esami	**1**
Certificazione in lingua straniera A1 – A2	**1**
Certificazione in lingua straniera B1 – B2	**3**
Certificazione in lingua straniera C1- C2	**5**
Certificazioni informatiche base	**3**
Certificazione informatiche avanzata	**5**
Altre certificazioni	**1**
Attestati di partecipazione a corsi privi di superamento di esami	**0,1**

ART. 5
MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente. Una volta determinata le graduatorie per area, verranno attribuiti i differenziali stipendiali in sequenza, sulla base delle risorse disponibili, fino alla concorrenza del numero fissato per ciascuna area.

a) La progressione economica verrà attribuita nel massimo del 50% degli aventi diritto per ciascuna area.
b) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;
c) Si precisa che in caso di eventuali resti pari o superiori a 0,5 sono arrotondati all'unità superiore (ad esempio 3 partecipanti media 1,5 passano 2);
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; in ogni caso l'Ente è obbligato a non inficiare l'applicazione della procedura tesa a riconoscere i miglioramenti economici di carriera all'interno dell'Area a causa della mancata conclusione dei processi valutativi obbligatori annuali ai dipendenti ivi allocati;

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 FF.LL. nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

3. Formazione;

4. Titoli di studio e culturali;

Ai fini dell'attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale i criteri individuati dalla lettera d) sono così ponderati:

- Criterio n.1: peso non inferiore al 40%
- Criterio n.2: peso non superiore al 40%
- Criterio n.3: peso non superiore al 5%;
- Criterio n.4: peso non superiore al 15%;

f) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da:

- 3 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 2 %;
- 4 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3% *;*
- 5 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 5% *;*

g) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:

1) maggiore anzianità presso l'ente;

2) maggiore età;

3) minor numero di progressioni economiche effettuate;

ART. 6
PROCEDURA

Con Determinazione del Settore Personale, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree e viene approvato il relativo bando.
Il bando di cui al precedente comma viene pubblicato all'albo pretorio per almeno 15 giorni a far data dal 28.10.2026 e sull'homepage del sito istituzionale dell'Ente, **con scadenza il giorno 11/11/2026 ore 13.00.**
I dipendenti interessati presentano, entro il termine previsto dal bando, apposita istanza, corredata dal curriculum vitae e dalla documentazione necessaria per la valutazione della domanda e per l'attribuzione dei punteggi.
L'istanza corredata dei documenti, di cui sopra, va presentata esclusivamente in busta chiusa al protocollo dell'ente con indicazione sulla Busta" *partecipazione progressioni orizzontali anno 2025*"

Entro i 15 giorni successivi, il Responsabile del Settore Personale ed il Segretario Generale, nel caso in cui la progressione economica all'interno delle Aree riguardi i Funzionari E.Q. (ex Categoria D), esamina le domande presentate ed assegna il relativo punteggio in relazione ai requisiti specifici di cui agli articoli 5 e 6 del presente Regolamento.

ART. 7
APPROVAZIONE E VALIDITA' DELLE GRADUATORIE

Al termine della valutazione i candidati verranno inseriti in graduatorie distinte per Area. Con determinazione del Responsabile del Settore Personale vengono approvati gli atti delle selezioni e le graduatorie di merito e vengono altresì dichiarati i vincitori sulla base del posto utile occupato in graduatorie e delle somme stanziate per la progressione economica.

ART. 8
RECLAMO

E' possibile proporre reclamo alla Commissione entro 7 giorni dalla pubblicazione della graduatoria, in caso di evidenti errori nell'attribuzione del punteggio.
La Commissione procederà all'esame del reclamo entro 10 giorni dal ricevimento.

ART. 9
RINVIO

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme di legge e ai regolamenti vigenti, nonché alle disposizioni previste dal C.C.N.L. e dal C.C.D.I. in vigore al momento della pubblicazione del bando delle progressioni all'interno delle aree.

Casal di Principe, lì

Il Responsabile del Settore AA.GG., Personale e Digitalizzazione
Dott.ssa Annunziata Liquori