



# COMUNE DI SAN GIORIO DI SUSÀ

*Città Metropolitana di Torino*

## **AVVISO DI PROCEDURA SELETTIVA PER PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE (ART. 14 CCNL 16 NOVEMBRE 2022)**

**ANNO 2025**

### **IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVO CONTABILE**

VISTO l'art. 52 (*Disciplina delle mansioni*) decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi del quale "1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. 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. (omissis) All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.";

VISTO l'art. 23 (*Progressioni economiche*) decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ai sensi del quale "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. 14 (*Progressioni economiche all'interno delle aree*) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto "Funzioni Locali" - triennio 2019/2021, ai sensi del quale "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. (omissis) 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). (omissis)";

DATO ATTO che, in data 14 ottobre 2025, è stato sottoscritto il CCDI del Comune di San Giorio di Susa per l'anno 2025 che stabilisce di destinare una parte delle risorse stabili del Fondo Risorse Decentrate alla realizzazione di nuove progressioni economiche nelle aree del CCNL 2022 individuando il numero massimo di progressioni attivabili per ciascuna Area come segue:

- Funzionari: una progressione;
- Istruttori: una progressione;

VISTO l'art. 12 del Contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di San Giorio di Susa per l'anno 2025, del quale è stata autorizzata la sottoscrizione con deliberazione della Giunta comunale n. 42 del 14 ottobre 2025 – esecutiva ai sensi di legge – che prevede che i "differenziali stipendiali" siano attribuiti sulla base dei seguenti criteri:

- a.1) *MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI*. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato su base 100. Massimo punteggio attribuibile: n. 60 punti;
- b.1) *ESPERIENZA PROFESSIONALE*. Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare due punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. Massimo punteggio attribuibile: n. 40 punti. Al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o una progressione economica da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1) e b.1). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;

DATO ATTO che, a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza nell'ordine:

1. al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
2. al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
3. al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
4. al dipendente più anziano di età;

DATO ATTO che la progressione si attribuisce sulla base di una graduatoria di merito per ciascuna Area professionale a decorrere dal dipendente con punteggio più elevato e fino al completamento del budget concordato;

DATO ATTO che gli effetti giuridici ed economici della progressione economica avranno decorrenza dal 1° gennaio 2025;

RITENUTO necessario acquisire da parte dei dipendenti, per massima completezza di informazioni, tutti gli elementi utili a determinare il punteggio relativo ai criteri di attribuzione delle progressioni;

## RENDE NOTO

che, al fine di attribuire la progressione economica all'interno delle Aree dei dipendenti a tempo indeterminato appartenenti all'Area degli istruttori, è indetta una procedura selettiva riservata ai dipendenti a tempo indeterminato del Comune di San Giorio di Susa aventi titolo a partecipare alla selezione.

### 1. Requisiti di partecipazione

- a) rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato presso la Pubblica Amministrazione e non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi 36 mesi. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 36 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:
  - ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
  - il trasferimento da altro ente (purché senza soluzione di continuità) non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio che continua presso il nuovo ente per cui nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.
- 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. Se 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) valutazione media della *performance* individuale dell'ultimo triennio che precede l'anno in cui decorre la progressione non inferiore a 70/100.

## **2. Gli elementi valutativi**

a.1) *MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI*. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio sarà riproporzionato su base 100. Massimo punteggio attribuibile: n. 60 punti;

b.1) *ESPERIENZA PROFESSIONALE*. Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare n. 2 punti per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. Il numero massimo degli anni cui attribuire 40 punti è di 20, per un massimo di 40 punti. Massimo punteggio attribuibile: n. 40 punti. Al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o una progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1) e b.1). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;

A parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza nell'ordine:

1. al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
2. al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
3. al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
4. al dipendente più anziano di età.

## **3. Domanda e termini di presentazione**

La partecipazione alla selezione avviene mediante presentazione di domanda in carta semplice riportante tutte le indicazioni e i dati richiesti dal presente avviso.

I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, dovranno autocertificare, sotto la propria responsabilità e consapevoli delle sanzioni penali in caso di falsità in atti e di dichiarazioni mendaci, il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.

Non saranno prese in considerazione le domande prive di sottoscrizione.

La domanda dovrà essere indirizzata all'Ufficio Personale e consegnata con le seguenti modalità:

- consegna a mano all'ufficio protocollo del Comune;
- tramite posta elettronica certificata al seguente indirizzo:  
*sangioriodisusa@postemailcertificata.it*.

Il termine per la presentazione delle domande è fissato in giorni 15 (quindici) dalla pubblicazione del presente avviso sul sito *internet* istituzionale dell'Ente (sezione "*Amministrazione trasparente*" – sottosezione di primo livello "*Bandi di concorso*") ovvero entro le ore 12,00 del giorno 5 novembre 2025.

La graduatoria viene portata a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o inviata tramite posta elettronica istituzionale) da parte del Servizio Personale e diventa definitiva dopo dieci giorni dalla comunicazione.

Gli interessati possono presentare istanza di riesame entro 10 giorni mediante istanza scritta al Segretario comunale. Entro 10 giorni il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria.

L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

#### **4. Informazioni generali.**

PARI OPPORTUNITÀ: La selezione è aperta ad aspiranti di ambo i sessi in applicazione del d.lgs. 198/2006.

TRATTAMENTO DATI PERSONALI: Tutti i dati personali di cui l'Amministrazione venga in possesso in occasione dell'espletamento della presente selezione saranno trattati conformemente a quanto disposto dal Regolamento (UE) 2016/679 e dal Codice in materia di protezione dei dati personali, approvato con d.lgs. 196/2003 e da ultimo modificato dal d.lgs. 101/2018.

RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO: Il Responsabile del procedimento relativa alla presente procedura di selezione la Responsabile dell'Area Amministrativa Contabile BARDO Cristina.

Il presente avviso viene pubblicato all'Albo Pretorio, sul sito *internet* istituzionale dell'Ente (sezione "*Amministrazione trasparente*" – sottosezione di primo livello "*Bandi di concorso*") e affisso nella bacheca dei dipendenti per quindici giorni consecutivi dal 21 ottobre fino al 5 novembre 2025

San Giorio di Susa 21 ottobre 2025

LA RESPONSABILE DELL'AREA  
AMMINISTRATIVA CONTABILE  
*dott.ssa Cristina Bardo*  
(firmato in originale)