



COMUNE DI BAGALADI

(Città Metropolitana di Reggio Calabria)
Via G. Matteotti, 4- 89060

AVVISO DI PROCEDURA SELETTIVA PER L'ATTRIBUZIONE DI DIFFERENZIALI STIPENDIALI ALL'INTERNO DELLE AREE (PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI) RISERVATA AI DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO DEL COMUNE DI BAGALADI-ANNO 2025

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA

PREMESSO CHE:

- l'art. 23 del D. Lgs n. 150/2009 stabilisce che "Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 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".
- l'art. 52 del D. Lgs n. 165/2001, per come modificato dall'art. 62 del D. Lgs n. 150/2009, stabilisce al comma 1 bis... "Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti...";

VISTO l'art. 14 del CCNL 16 novembre 2022 del comparto Funzioni Pubbliche, che disciplina le progressioni economiche all'interno delle aree e testualmente recita:

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, 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 stessa 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.

2. 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 deliberazione della Giunta Comunale n.11 del 06.02.2024, con la quale, a seguito di preintesa sottoscritta in data 27.12.2023, è stata autorizzata la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato per l'anno 2023 – parte normativa 2023/2025, parte economica 2023;

CONSIDERATO, altresì, che in data 10.12.2025 è stato stipulato l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività valido per la parte economica anno 2025 e modifica parte normativa 2023/2025;

VISTA la deliberazione della Giunta Comunale n. 116 del 15.12.2025, con la quale, a seguito di preintesa sottoscritta in data 10.12.2025, è stata autorizzata la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato valido per la parte economica 2025 e modifica parte normativa 2023/2025;

EVIDENZIATO CHE tale contratto decentrato prevede che parte delle risorse economiche siano destinate al finanziamento di n. 3 differenziali stipendiali, di cui n.1 per l'Area degli Operatori, n. 1 per l'Area degli Operatori Esperti e n.1 per l'area dei Funzionari;

VISTO l'art. 5 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2023/2025- parte normativa 2023/2025 il quale disciplina i criteri per le progressioni economiche all'interno delle aree;

VISTA la propria determinazione n.190 del 02.09.2026, Reg. Gen. n.438 di pari data, di indizione della procedura di selezione interna per l'attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno delle Aree (progressioni economiche orizzontali) riservata ai dipendenti, a tempo indeterminato, del Comune di Bagaladi -anno 2025, con approvazione dello schema di avviso pubblico e schema di domanda di partecipazione;

RENDE NOTO

Che è indetta, per l'anno 2025, una procedura selettiva per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali all'interno delle Aree – "Differenziali Stipendiali" (art.14 C.C.N.L. 16.11.2022) riservata ai dipendenti di ruolo, in servizio presso il Comune di BAGALADI e precisamente:

- n.1 differenziale stipendiale al personale dell'Area degli "Operatori";
- n.1 differenziale stipendiale al personale dell'Area degli "Operatori Esperti";
- n.1 differenziale stipendiale al personale dell'Area degli "Funzionari";

1.REQUISITI PER L'AMMISSIONE

a) Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, in servizio alla data del 1°gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto collettivo integrativo, 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.

b) E' inoltre condizione necessaria 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; 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;

2. SVOLGIMENTO DELLE SELEZIONI

L'attribuzione del differenziale stipendiale-progressionione orizzontale avverrà attraverso la predisposizione di una graduatoria relativa all'Area degli operatori, realizzata sui seguenti criteri approvati in sede di contrattazione;

Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

<i>Tabella Criteri di valutazione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali</i>				
Area	A) Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	B) Esperienza professionale (non superiore a 40)	C) Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	85	10	5	100
Operatori esperti	80	15	5	100
Funzionari E.Q.	70	20	10	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento dei differenziali stipendiali all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la 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. 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.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità 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 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31 dicembre dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (2 anni).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

Punteggio = (punteggio max per Area contrattuale) x (n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato) / (n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area).

C. 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 triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

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)

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

AREA OPERATORI	
<i>Titolo di accesso: assolvimento dell'obbligo scolastico</i>	
Titolo	Punti max 5
Qualifica professionale	1
Diploma di maturità	2
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 2 punti
AREA OPERATORI ESPERTI	
<i>Titolo di accesso: assolvimento dell'obbligo scolastico accompagnato da una specifica qualificazione professionale</i>	
Titolo	Punti max 5
Diploma di scuola secondaria superiore	1
Laurea triennale	2
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 2 punti
AREA FUNZIONARI E.Q.	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
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 superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

3. VALUTAZIONE

La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno dell'area, è quella effettuata dai titolari di EQ.

4. MODALITA' E TERMINI PER LA PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Per partecipare alla selezione i dipendenti interessati devono presentare domanda al Comune di Bagaladi, da consegnare *brevi manu* presso l'ufficio Protocollo, o inviare a mezzo pec all'indirizzo comune.bagaladi@asmepec.it entro e non oltre le ore **12,00 del 22 settembre 2026** utilizzando il modello di domanda allegato al presente avviso ed allegando i documenti ritenuti utili ai fini della valutazione.

Non saranno prese in considerazione le domande oltre il termine di cui sopra, prive di sottoscrizione o redatte con modelli difformi rispetto a quello stabilito.

L'ente non è responsabile di eventuali disguidi telematici o di altra forma.

5. CONTENUTO DELLA DOMANDA

Nella domanda i candidati devono dichiarare sotto la propria personale responsabilità, a pena di esclusione:

- a) Cognome, nome, data e luogo di nascita, residenza e codice fiscale;
- b) Area e posizione economica di appartenenza;
- c) Anzianità di servizio maturata alla data del 01.01.2025 (riferita alla specifica categoria giuridica di appartenenza per la quale si concorre alla progressione economica);
- d) Di aver maturato alla data del 01.01.2025 almeno 2 anni di servizio nell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale acquisita nella specifica categoria di appartenenza;
- e) singole valutazioni della performance degli anni 2024-2023-2022;

Le dichiarazioni rese e sottoscritte nella domanda di ammissione alla selezione si ritengono rilasciate ai sensi del D.P.R. n.445/2000.

Il Responsabile del procedimento si riserva di verificare la veridicità delle dichiarazioni contenute nella domanda di partecipazione.

6. FORMAZIONE GRADUATORIA E CRITERI DI PRIORITA'

A conclusione della selezione si provvederà alla redazione della graduatoria secondo il punteggio complessivo, determinato dalla somma dei punti assegnati ai sensi delle precedenti lettere A, B e C, riportato da ciascun candidato.

Il differenziale stipendiale è attribuito 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.

È in ogni caso esclusa l'attribuzione del differenziale stipendiale al dipendente che non abbia conseguito un punteggio minimo di 70/100.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che i differenziali stipendiali siano attribuiti 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.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- d) maggiore età anagrafica.

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.

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. AVVERTENZE GENERALI E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

L'Ente si riserva di modificare, prorogare o eventualmente revocare il presente avviso a suo insindacabile giudizio. Il presente avviso di Selezione costituisce *lex specialis* e, pertanto, la partecipazione comporta l'accettazione implicita e senza riserva alcuna di tutte le disposizioni ivi contenute.

Ai sensi di quanto previsto dal Regolamento (UE) 679/2016 e dal D. Lgs. N.101/2018, i dati contenuti nelle domande e nei documenti alle stesse allegati saranno utilizzati esclusivamente ai fini della gestione della procedura selettiva, nel rispetto ed in applicazione delle disposizioni normative vigenti in materia.

Il candidato, con la presentazione dell'istanza di partecipazione alla selezione di cui al presente avviso, autorizza il trattamento dei propri dati.

Il titolare del trattamento è il Comune di Bagaladi.

8. NORME FINALI

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente avviso, si rinvia a quanto contenuto nella normativa vigente in materia.

Il presente avviso viene pubblicato all'albo on line e nella sezione Amministrazione Trasparente-Bandi di Concorso e nell'home page.

Bagaladi li 02.09.2026

Il Responsabile dell'Area Amministrativa
F.to (d.ssa Anna Mandalari)