



COMUNE DI TEULADA

Provincia Sulcis Iglesiente

via Cagliari, 59 – 09019 TEULADA (SU) – Tel. 070/9270029

<https://www.comune.teulada.su.it/> email: protocollo@comune.teulada.ca.it - C.F. 80013330925

pec: protocollo@pec.comune.teulada.ca.it

Settore AA.GG./Demografici

Prot. n. 11351

Teulada, 23.07.2026

Avviso di selezione per l'attribuzione della progressione economica/differenziale stipendiale all'interno delle Aree

ANNO 2025 – PERSONALE NON DIRIGENZIALE

(Decorrenza economica 01.01.2025)

VISTO il CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni locali – triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16.11.2022, e in particolare:

Articolo 7, comma 4, il quale, alle lettere a) e c), *stabilisce che sono oggetto di contrattazione integrativa: i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo; la definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree);*

Art. 14 Progressioni economiche all'interno delle aree

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. 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.

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).

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

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).

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.

VISTO il CDI per il personale non dirigente relativo al triennio 2023-2025, firmato per la parte normativa in data 27.12.2023, e successivamente modificato in data 27.05.2026 per la parte relativa alla definizione dei criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali, con decorrenza dal 01.01.2025 (art. 21) e la ripartizione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2025 (parte economica) definita tra le parti in data 29.12.2025;

VISTA la determinazione n. 601 del 22.07.2026 di approvazione dell'avviso di selezione;

RENDE NOTO

Che è indetta una procedura selettiva per la progressione economica all'interno delle Aree, riservata ai dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Teulada, inquadrati nell'area degli operatori esperti (ex categoria B), degli istruttori (ex Categoria C) e nell'area dei Funzionari e delle Elevate qualificazioni incaricati di Elevata Qualificazione (ex Categoria D) in servizio alla data del 01.01.2025, data di decorrenza della progressione economica;

L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree, prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022.

Le progressioni orizzontali economiche/differenziali stipendiali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che non hanno titolo a concorrervi) **non superiore comunque al 50%**, con arrotondamento alla unità inferiore, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

Le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali sono effettuate in modo distinto per ognuna delle Aree di cui alla Tabella A del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 nel quale è inquadrato il personale dell'ente, e all'interno dell'area dei Funzionari e dell'Elevate Qualificazioni si distingue tra incaricati di Elevata Qualificazione (responsabili di settore) e non incaricati.

In sede di contrattazione decentrata, CCDI personale non dirigente, sottoscritto in data 29.12.2025 sono stati definiti:

a) l'importo complessivo da destinare al finanziamento di nuove progressioni economiche, nei limiti delle risorse effettivamente disponibili nella parte stabile del Fondo risorse decentrate dell'anno 2025, è stabilito in **Euro 8.350,00;**

b) il numero massimo delle progressioni economiche/differenziali stipendiali complessivo per ogni area è stato stabilito in 8:

nr. 2 nell'ambito dell'area degli operatori esperti (aventi titolo 4)

nr. 3 nell'ambito dell'area degli istruttori (aventi titolo 6)

nr. 2 nell'ambito dell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni responsabili di settore (aventi titolo 4)

nr. 1 nell'ambito dell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni non responsabili di settore (aventi titolo 2)

Requisiti generali di accesso

Possono accedere alla selezione per l'attribuzione di una nuova progressione economica/differenziale stipendiale tutti i dipendenti a **tempo indeterminato** in servizio nel Comune di Teulada alla data **del 1° Gennaio 2025** che abbiano maturato un periodo di permanenza nella **posizione economica/differenziale stipendiale in godimento** pari ad almeno **24 mesi, riferita al 31 dicembre del 2024 (art. 21 comma 2 lett. A b) CCDI).**

Sono inclusi i servizi a tempo determinato e/o parziale, con o senza soluzione di continuità, presso amministrazioni del comparto Funzioni Locali (o di altri comparti equivalenti), i periodi a tempo parziale sono considerati in percentuale.

Sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e congedo non retribuiti.

Non potranno comunque accedere alla selezione per l'attribuzione di una nuova progressione economica orizzontale i dipendenti che nel biennio precedente all'attivazione dei differenziali abbiano riportato sanzioni disciplinari superiori alla multa.

Criteri specifici di valutazione

a) Valutazione della performance del triennio precedente

- Si considera la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali disponibili. Nel caso in cui in uno o in due anni del triennio preso in considerazione non si sia potuta esprimere una valutazione sulle prestazioni rese, si va indietro negli anni fino al massimo di tre e si utilizzano le valutazioni disponibili; se non disponibili, gli anni mancanti hanno valore 0.

- A ciascun dipendente in possesso dei requisiti come specificati verrà attribuito un punteggio pari alla valutazione media della performance dell'ultimo triennio come definito sopra. Tale media sarà oggetto di normalizzazione, finalizzata a una omogeneizzazione delle valutazioni, e di riparametrizzazione a 70 punti o 80 punti su base 100.

Relativamente alla media delle valutazioni dell'ultimo triennio, il punteggio viene attribuito in misura direttamente proporzionale alla valutazione conseguita, sino ad un massimo di 70 - 80/100, secondo la seguente formula:

$P_v = P_m / 100 \times 70/80$, dove

P_v = punteggio da attribuire per le valutazioni conseguite nel triennio
(rapportato all'70/80%);

P_m = punteggio medio conseguito nel triennio.

b) **Esperienza professionale**

- Si considera l'anzianità lavorativa maturata nel medesimo profilo professionale ed Area contrattuale (o equivalente) e assolvimento degli obblighi formativi di legge.
- Sono inclusi i servizi a tempo determinato e/o parziale, con o senza soluzione di continuità, presso amministrazioni del comparto Funzioni Locali (o di altri comparti equivalenti), i periodi a tempo parziale sono considerati in percentuale.

Formula di calcolo:

$$Punteggio = (punteggiomaxarea) \times \frac{\text{anzianità del candidato (anni e frazioni di mese >15gg)}}{\text{anzianità massima fra i candidati dell'area}}$$

CALCOLO DELL'ANZIANITA'

L'anzianità utile è data dall'anzianità nell'area di inquadramento (ex categoria Giuridica). In particolare si prende in considerazione:

1. l'anzianità maturata nell'area di ultimo inquadramento (alla data dell'applicazione del differenziale stipendiale) meno i due anni necessari per la partecipazione;
2. per i dipendenti assunti in ruolo per mobilità, si prende in considerazione l'anzianità nell'area di ultimo inquadramento maturata, come previsto dall'art. 14, c.2, lett. d), n.2 del CCNL 2019/2021.

L'anzianità come sopra calcolata sarà depurata dalle assenze non retribuite relative agli ultimi 15 anni, come desunte dall'applicativo informatico di gestione stipendiale. Sono fatte salve le assenze per sciopero.

Si specifica che gli anni di anzianità, come sopra indicati, si intendono riconosciuti sino all'ottenimento del primo differenziale stipendiale personale che non deve corrispondere obbligatoriamente con il primo anno di partecipazione. La partecipazione alle successive graduatorie per l'ottenimento di ulteriori differenziali stipendiali personale riporterà quali anni di anzianità il solo periodo intercorso dal precedente differenziale

stipendiale (es. differenziale stipendiale ottenuto nel 2024, alla futura partecipazione del 2026 l'anzianità riconosciuta sarà pari a zero anni: 2 anni di permanenza maturati meno 2 anni di permanenza necessari per la partecipazione alla selezione, nel 2027 sarà riconosciuto 1 anno di anzianità).

Formazione graduatorie e criteri di priorità

- Le graduatorie sono **distinte per Area contrattuale, e all'interno dell'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni sono previste due distinte graduatorie.**
- Decorrenza: **1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del CCDI (01.01.2025).**
- La progressione è attribuita ai dipendenti idonei con il punteggio più alto in ordine decrescente.
- In caso di pari punteggio, precedenza nell'ordine:
 - a) maggiore anzianità nella posizione economica;
 - b) maggiore anzianità a tempo indeterminato nel Comparto Enti Locali;
 - c) maggiore anzianità complessiva (tempo determinato e indeterminato) nel Comparto Enti Locali;
 - d) maggiore anzianità complessiva nella P.A.;
 - e) maggiore età anagrafica.
- Nel caso in cui siano stati presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezioni ai fini della progressione economica la stessa viene automaticamente sospesa Contratto Decentrato Integrativo Aziendale fino alla conclusione della controversia.
- In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ovvero assegnate successivamente al provvedimento di mobilità, resta comunque a carico delle risorse decentrate stabili.
- Qualora, alla data di presentazione dell'istanza di partecipazione alla selezione, sono incorso procedimenti disciplinari e fermo restando il possesso degli altri requisiti, l'eventuale quota delle risorse necessarie per la copertura del costo della progressione economica del personale interessato dal procedimento di cui trattasi, viene resa indisponibile ad altri fini in attesa del completamento dell'iter previsto per la commissione della sanzione disciplinare.
- Il personale titolare di E.Q. partecipa alle progressioni orizzontali con apposita graduatoria separata e distinta dalla graduatoria del personale appartenente all'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni, non titolari di E.Q. e secondo i criteri definiti ai precedenti commi. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dall'Organismo di Valutazione o struttura analoga. Valutazioni differenti non vengono prese in considerazione e per gli anni in questione la valutazione sarà pari a 0.
- Le valutazioni riferite a periodi di servizio a tempo parziale o a periodi di servizio inferiori all'anno sono rideterminate in proporzione al periodo di servizio effettivo.

Elementi di valutazione

I. Ai fini dell'attribuzione della progressione economica vengono presi in considerazione i seguenti elementi:
Operatori esperti

- | | | |
|---|--|------|
| . | Valutazione della performance individuale del dipendente | 70%; |
| . | Esperienza professionale | 30%; |

Istruttori, Funzionari e Elevate Qualificazioni

- . Valutazione della performance individuale del dipendente 80%;
- . Esperienza professionale 20%;
- . Ai dipendenti che non abbiano conseguito PEO da oltre 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 1% del punteggio complessivo ottenuto.

Domanda di partecipazione

La domanda di partecipazione alla presente selezione, resa ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000, da redigersi secondo lo schema allegato al presente bando deve essere presentata esclusivamente tramite il protocollo informatico interno ed indirizzata al Segretario Comunale.

Le domande di partecipazione possono essere presentate sino alle ore 13.00 del 03.08.2026.

Esame delle domande e approvazione graduatoria

La valutazione delle domande presentate, è effettuata dal Segretario Comunale, coadiuvato da una apposita commissione da lui nominata e composta da altri due membri, oltre il segretario comunale.

Il punteggio complessivo finale è costituito dalla somma dei punteggi parziali su ciascuno degli indicatori individuati.

La commissione valuta la domanda assegnando i relativi punteggi e redigendo apposito verbale.

La commissione predispone le graduatorie di carattere provvisorio suddivise per aree di appartenenza, indicando il punteggio complessivo e i punteggi parziali, il segretario le approva con propria determinazione e le pubblica all'Albo pretorio on-line per 10 giorni consecutivi.

Entro 10 giorni dalla pubblicazione il dipendente può fare ricorso interno, formulando i propri rilievi ed allegando la documentazione che ritiene utile.

Il ricorso dovrà pervenire, solo ed esclusivamente, utilizzando il protocollo informatico interno.

La commissione entro 10 giorni dalla presentazione, prende in esame i ricorsi e decide se accoglierli e modificare e correggere la graduatoria, o rigettare gli stessi.

Il Segretario Comunale, nei dieci giorni successivi alla presentazione dei ricorsi, approva e pubblica all'albo pretorio on-line le graduatorie definitive suddivise per area.

I candidati saranno collocati nella graduatoria secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivo. Il differenziale viene attribuito ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in graduatoria, suddivisi per aree di inquadramento.

Decorrenza inquadramento nuova posizione economica

L'attribuzione del differenziale economico immediatamente superiore, sia ai fini giuridici sia ai fini economici, decorre dal 01 gennaio 2025.

L'inquadramento nella nuova posizione economica avverrà secondo l'ordine della graduatoria formulata all'interno di ciascuna area, qualora per una o più area non siano presenti vincitori, i differenziali non assegnati, verranno attribuiti all'interno dell'area in cui sono presenti un numero maggiore di aventi diritto, e in ogni caso il totale dei dipendenti che possono beneficiare dei differenziali economici non può superare il 50% del totale complessivo degli aventi diritto.

Le eventuali economie residue, dopo l'attribuzione dei differenziali nella misura percentuale sopra stabilita, saranno destinate alla produttività collettiva.

La validità della graduatoria approvata e pubblicata si esaurisce con l'individuazione degli eventi diritto e con la relativa assegnazione dei differenziali.

Responsabile del procedimento

Il responsabile del procedimento è individuato nella Dott.ssa Emanuela Milia, Segretario Comunale.

Comunicazioni

Le comunicazioni ai candidati relativi al presente bando, salvo se diversamente specificato, sono effettuate tramite il protocollo informatico interno.

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 senza riserva alcuna di tutte le disposizioni ivi contenute. Ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. n.196/2003 e il GDPR, 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 implicitamente il trattamento dei propri dati. Titolare del trattamento è il Comune di Teulada nella persona del Sindaco pro tempore.

Norme finali

Per quanto non espressamente disciplinato nel presente avviso, si rinvia a quanto contenuto:

- ✓ all'art. 14 del CCNL 16 novembre 2022 del comparto Funzioni Locali che disciplina l'istituto della progressione economica all'interno della categoria;
- ✓ all'art. 21 del contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto il 27.12.2023 e successive modifiche e integrazioni, che disciplina i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali (di seguito differenziali stipendiali.) di cui all'art. 14 del C.C.N.L. 16.11.2022;
- ✓ nel Contratto decentrato integrativo - parte economica sottoscritto il 23.12.2024

Il presente avviso viene pubblicato all'Albo Pretorio online e sul sito Internet Istituzionale del Comune di Teulada per la durata di 10 (dieci) giorni.

La Segretaria Comunale

F.to Dott.ssa Emanuela Milia