



# COMUNE DI CASTELLAMONTE

## Città Metropolitana di Torino



### AVVISO DI SELEZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE RISERVATA AL PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO – ANNO 2025.

#### IL RESPONSABILE DEL SETTORE SERVIZIO FINANZIARIO

Premesso che:

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022, con l'art. 12 “Classificazione” ha provveduto alla revisione del sistema di classificazione del personale eliminando le quattro categorie A, B, C, e D, istituite con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 31/03/1999 e riclassificando il personale stesso 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 della Elevata Qualificazione;
- l'Ente, con determinazione n. 121/DP/1 del 28 marzo 2023, ha provveduto a classificare il proprio personale dipendente nelle Aree ai sensi degli articoli 12 e 13 e delle declaratorie dell'allegato A del C.C.N.L. 16 novembre 2022;
- l'art. 14 “Progressioni Economiche all'interno delle Aree” del C.C.N.L. 16 novembre 2022, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area, prevede che agli stessi possano essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più “differenziali stipendiali” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio indicati distintamente per ciascuna Area nella Tabella A allegata al C.C.N.L. nel seguente modo:

AREA	MISURA ANNUA LORDA DIFFERENZIALE STIPENDIALE	N. MASSIMO DI DIFFERENZIALI ATTRIBUIBILI
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	€ 1.600,00	6
ISTRUTTORI	€ 750,00	5
OPERATORI ESPERTI	€ 650,00	5
OPERATORI	€ 550,00	5

Rilevato che per selezionare il personale meritevole ai fini della progressione economica all'interno delle Aree il C.C.N.L. 16 novembre 2022 fornisce una serie di elementi di valutazione che vengono integrati attraverso l'adozione di un sistema per la misurazione e la valutazione delle prestazioni al fine dell'attribuzione delle progressioni stesse e al comma 3 dell'art. 14 conferma che le progressioni economiche all'interno delle Aree vengono finanziate con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo Risorse Decentrate;

Vista la deliberazione della Giunta comunale n. 139 del 4 novembre 2025 ad oggetto: “Personale non dirigente Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2025 – Indirizzi per la costituzione - direttive per la Contrattazione Decentratata Integrativa”, nella quale sono state previste e autorizzate per l'anno 2025 progressioni economiche all'interno delle Aree per il personale dipendente avente diritto nel limite di spesa di circa 7.400,00 €;

Visto il Fondo delle Risorse Decentrate per l'anno 2025, costituito con propria determinazione n. 491/D2/127 del 12 novembre 2025;

Vista la deliberazione della Giunta comunale n. 166 del 16 dicembre 2025, di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I. del personale non dirigente per l'annualità economica 2025;

Richiamato il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente per l'annualità economica 2025, siglato dalla Delegazione Trattante in data 17 dicembre 2025 e in particolare la parte relativa all'accordo sulle Progressioni Economiche all'interno delle Aree da attribuire nell'anno 2025 al personale dipendente a tempo indeterminato avente diritto;

Visti i criteri per l'assegnazione delle progressioni economiche all'interno delle Aree stabiliti dalla Delegazione Trattante e contenuti nell'art. 5 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2023-2025 sopra richiamato;

Vista la propria determinazione numero 592/D2/154, del 22 dicembre 2025 con la quale si dispone di attivare la procedura per la progressione economica all'interno delle Aree e si approva il relativo avviso di selezione;

## **RENDE NOTO**

**che è indetta una selezione per l'attribuzione delle Progressioni Economiche all'interno delle Aree per il personale inquadrato nell'Area degli Operatori Esperti, nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione del Comune di Castellamonte, con decorrenza giuridica ed economica 1° gennaio 2025.**

In base al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente per l'annualità economica 2025, siglato dalla Delegazione Trattante in data 17 dicembre 2025, viene indetta la selezione per numero 9 (nove) posti, pari al 50% degli aventi diritto, suddivisi nelle Aree nel seguente modo:

- **n. 2 (due) Progressioni nell'Area degli Operatori Esperti;**
- **n. 6 (sei) Progressioni nell'Area degli Istruttori;**
- **n. 1 (una) Progressione nell'Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione.**

### **Art. 1**

#### **REQUISITI PER L'AMMISSIONE**

Sono ammessi/e alla Progressione Economica all'interno delle Aree i/le dipendenti in servizio a tempo indeterminato anche in comando o distacco presso altre Amministrazioni/Enti che nell'anno di riferimento sono in possesso dei seguenti requisiti alla data del 1° gennaio 2025:

- abbiano 3 anni di servizio nell'Ente maturati al giorno precedente la decorrenza della progressione economica;
- non abbiano ricevuto sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente la selezione. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il/la dipendente viene ammesso/a alla procedura con riserva e, ove lo/la stesso/a rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al/la dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il/la dipendente viene definitivamente escluso/a dalla procedura;
- abbiano 180 giorni medi all'anno di effettiva presenza in servizio nel biennio precedente la selezione; ai fini del conteggio non vengono considerate assenze dal servizio:
  - il congedo di maternità e paternità, i congedi parentali e la malattia figlio come disciplinato dalla legge 151/2001;
  - i permessi di cui alla legge n. 104/1992;
  - l'infortunio e la malattia conseguente a gravi patologie richiedenti terapia salvavita o COVID-19;
  - le assenze obbligate (es. quarantena precauzionale causa COVID-19);
  - i congedi per le donne vittime di violenza di cui all'art. 43 C.C.N.L. 16/11/2022;
  - i permessi e congedi di cui all'art. 44 C.C.N.L. 21/05/2018;
  - i permessi e distacchi sindacali;

- d) abbiano conseguito un periodo minimo di permanenza di tre anni nella posizione economica di godimento alla data del 31 dicembre precedente a quello di avvio della procedura;
- e) abbiano conseguito presso il Comune di Castellamonte un valore medio (media aritmetica) della performance individuale riferita al triennio che precede l'anno solare della selezione maggiore o uguale al 70%.

## Art. 2

### **CRITERI ED ELEMENTI DI VALUTAZIONE PER LA FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA**

Ai fini della formazione della graduatoria per l'attribuzione della nuova posizione economica, saranno utilizzati i criteri approvati dalla Delegazione Trattante nel C.C.D.I. 2023-2025 siglato in data 2 ottobre 2023. Il sistema si basa sui “crediti di professionalità”, ossia punteggi per un massimo di 100 che ogni dipendente potrà acquisire nei seguenti fattori di valutazione:

**A) VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE** dell'ultimo triennio che precede l'anno solare della selezione: tale parametro corrisponde, nell'ambito della valutazione della performance individuale, al fattore di valutazione relativo alle competenze e al fattore del raggiungimento di obiettivi specifici (risultati ottenuti) secondo il vigente sistema di valutazione della performance. La valutazione cui si fa riferimento, pertanto, è quella risultante dalle schede di valutazione della performance individuale del sistema di valutazione della performance. Viene presa come riferimento la media delle ultime tre valutazioni annuali consecutive 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. Ai fini delle progressioni economiche all'interno delle Aree non viene considerata la valutazione individuale riportata presso ente diverso dal Comune di Castellamonte. Per i dipendenti in distacco o comando sindacale si applicherà la valutazione media relativa ai dipendenti collocati nella pari posizione economica.

Valore performance individuale (A): massimo punteggio attribuibile **70 punti** così assegnati:

- Fascia D: Valore medio (media aritmetica) delle valutazioni del triennio precedente inferiore al 70% (valutazione inferiore alla dimensione dell'adeguatezza): punti 0 (zero);
- Fascia C Valore medio (media aritmetica) delle valutazioni del triennio precedente maggiori o uguali al 70% (dimensione della prestazione adeguata): punti 50 (cinquanta);
- Fascia B Valore medio (media aritmetica) delle valutazioni del triennio precedente comprese tra 80% e 89,99%: punti 60 (sessanta);
- Fascia A Valore medio (media aritmetica) delle valutazioni del triennio precedente maggiori o uguali al 90%: punti 70 (settanta).

**B) ESPERIENZA MATURATA NELL'AMBITO PROFESSIONALE** (esperienza di servizio maturata nella Pubblica Amministrazione). Ai fini della maturazione dell'esperienza acquisita nella Pubblica Amministrazione, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno. Viene previsto un punteggio per ogni anno di servizio prestato dal dipendente nella Pubblica Amministrazione, abbattuto del 25% se il servizio è stato prestato al di fuori del Comune di Castellamonte come meglio sotto specificato.

Valore esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento (B): massimo punteggio attribuibile **30 punti** così assegnati:

- punti 1,00 per ogni anno di servizio nella categoria attuale maturato nell'Ente;
- punti 0,75 per ogni anno di servizio nella categoria attuale maturato in altre Pubbliche Amministrazioni;
- punti 0,65 per ogni anno di servizio nelle categorie precedenti maturato nell'Ente;
- punti 0,50 per ogni anno di servizio nelle categorie precedenti maturato in altre Pubbliche Amministrazioni.

## Art. 3

### **MODALITA' E TERMINI PER LA PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA**

Il presente avviso viene pubblicato sul sito internet dell'Ente per almeno 15 giorni e viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i/le dipendenti. I/Le dipendenti interessati/e

presentano apposita istanza all'ufficio protocollo dell'Ente entro i 15 giorni successivi alla scadenza della pubblicazione dell'avviso stesso, (**entro il 21 gennaio 2026**).

Il Comune non assume alcuna responsabilità per la mancata ricezione della domanda dovuta a disguidi o ad altre cause non imputabili all'Ente stesso.

L'eventuale esclusione dalla selezione per mancanza dei requisiti richiesti, o per presentazione della domanda oltre i termini sarà comunicata direttamente ai/le dipendenti interessati/e in forma scritta.

#### **Art. 4**

#### **GRADUATORIA**

Il Servizio Personale sulla base della somma dei punteggi della valutazione e della professionalità ed esperienza redigerà elenchi di merito per ciascuna Area.

Accederanno quindi alle progressioni economiche all'interno delle Aree previste i/le dipendenti meglio classificati/e nella graduatoria della propria Area sino alla concomitanza del numero di posti disponibili per ciascuna Area.

Nel caso si presentino situazioni di pari merito la progressione economica verrà assegnata al/la dipendente che ha ottenuto la media di valutazione individuale più alta, in caso di ulteriore parità la progressione economica verrà assegnata al/la dipendente che da più anni non beneficia di progressione economica orizzontale o in base al C.C.N.L. 16/11/2022 di progressione economica all'interno delle Aree.

La graduatoria redatta dal Servizio personale viene approvata con determinazione del Responsabile del Settore Servizio Finanziario o del Segretario Comunale ed affissa all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi, è stabilito in giorni 10 (dieci) il periodo in cui il/la dipendente potrà presentare ricorso interno motivato. La Posizione Organizzativa competente (per le Aree degli Operatori, degli Operatori Esperti e degli Istruttori) e il Segretario Generale (per l'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione) entro 10 giorni dal ricevimento dell'istanza, assume la propria decisione definitiva di accoglimento o di rigetto del ricorso e ne dà comunicazione scritta all'interessato/a.

A seguito della graduatoria definitiva l'Ufficio Personale adotterà gli atti necessari al riconoscimento delle Progressioni Economiche all'interno delle Aree agli aventi diritto con decorrenza dal 1° gennaio 2025.

La graduatoria ha validità limitatamente all'anno di competenza e non è previsto il suo scorrimento.

La documentazione relativa al procedimento sarà depositata presso l'Ufficio Personale affinché i/le dipendenti interessati/e possano prenderne visione in base alla normativa sull'accesso agli atti.

#### **Art. 5**

#### **INFORMATIVA SULLA PRIVACY.**

Ai sensi dell'art. 13, del D. Lgs n. 196/2003 e del Regolamento U.E. 679/2016 i dati forniti dai candidati verranno trattati ai fini dello svolgimento dei compiti istituzionali relativi alla procedura per l'espletamento della selezione e per l'eventuale successivo inquadramento nella nuova posizione economica.

Il trattamento dei dati si svolgerà nel pieno rispetto delle libertà fondamentali senza ledere la riservatezza e la dignità dei candidati, adottando sempre principi ispirati alla correttezza, liceità, trasparenza, necessità e pertinenza.

Per il trattamento dei dati verranno utilizzati strumenti sia elettronici che manuali adottando tutte le misure di sicurezza idonee a garantire la riservatezza e l'integrità dei dati.

I dati trattati potranno essere comunicati anche ad altri enti pubblici o a soggetti privati coinvolti nel procedimento e nei limiti previsti da leggi o da regolamento.

La firma apposta in calce alla domanda vale come autorizzazione all'Ente ad utilizzare i dati per fini istituzionali, ai sensi del D. Lgs. n. 196/2003 e del Regolamento U.E. 679/2016.

Il titolare del trattamento dei dati è il Responsabile del Settore Servizio Finanziario dottor Mirco BIELLI.

Il Responsabile del procedimento è il Responsabile del Settore Servizio Finanziario dottor Mirco BIELLI.

## **Art. 6** **PUBBLICAZIONE**

Il presente avviso viene pubblicato sul sito internet dell'Ente [www.comune.castellamonte.to.it](http://www.comune.castellamonte.to.it) per 15 giorni consecutivi.

Tutte le comunicazioni, informazioni, modifiche e integrazioni relative al presente avviso nonché la graduatoria finale verranno pubblicate con le stesse modalità.

Le comunicazioni che, per loro natura e per garanzia del rispetto della privacy dei candidati, non possono essere pubblicate verranno trasmesse ai singoli interessati.

## **Art. 7** **NORME FINALI**

Per quanto non espressamente previsto dal presente avviso, valgono, in quanto applicabili, le disposizioni previste dalla normativa citata nelle premesse, nonché le leggi vigenti e le disposizioni contrattuali di comparto in materia.

Inoltre, in ogni momento, l'Amministrazione può revocare, sospendere o prorogare la procedura di cui al presente avviso.

Castellamonte, 22 dicembre 2025

**IL RESPONSABILE DI SETTORE**  
(dr. Mirco BIELLI)