



**COMUNE DI CORIO**

**Città Metropolitana di Torino**

**REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE E DEI CRITERI PER LE  
PROGRESSIONI NELL'AREA (ART. 14, CCNL 3 NOVEMBRE 2025) PER  
L'ATTRIBUZIONE DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE (PEO)**

Deliberazione G. C. n. .... del .....-06-2026.

## ART. 1 – DISCIPLINA PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Le progressioni economiche all'interno delle aree sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti non superiore al 50% dei dipendenti e nei limiti delle risorse disponibili, così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente. Ai sensi dell'art. 14, C.C.N.L. Funzioni Locali 3.11.2025, 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 C.C.N.L. Funzioni Locali 3.11.2025.

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 a 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 sono effettuate annualmente mediante procedura selettiva di area, previa contrattazione delle risorse e avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui è sottoscritto il relativo contratto integrativo, nonché 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 sono individuati il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area.

## 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 (a tempo pieno oppure parziale) a tempo indeterminato.

Sono ammessi alla selezione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali i dipendenti:

- In servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Corio alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è sottoscritto il relativo contratto integrativo;
- Anche in posizione di aspettativa, comando o distacco presso altre amministrazioni pubbliche;
- Che soddisfano i requisiti specificati nell'art. 14, c. 2, lett. a) del CCNL del 3.11.2025, ovvero:
  - abbiano maturato **almeno 36 mesi** nella posizione economica attuale, con contratto a tempo indeterminato o determinato, purché senza soluzione di continuità;
  - **negli ultimi due anni** non siano stati soggetti a procedimenti disciplinari superiori alla multa.

#### ART. 4 – PROCEDIMENTI DISCIPLINARI IN CORSO

Qualora alla scadenza della presentazione della domanda siano in corso procedimenti disciplinari:

- il dipendente sarà ammesso alla procedura **con riserva**;
- ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale sarà **sospesa** sino alla conclusione del procedimento disciplinare;
- se dall'esito del procedimento al dipendente sarà comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente sarà **definitivamente escluso** dalla procedura;
- nel caso di procedimenti disciplinari sospesi connessi a procedimenti penali, l'attribuzione del differenziale stipendiale verrà riconosciuta solo ai fini giuridici fino all'esito del procedimento disciplinare e ai fini economici solo alla chiusura del procedimento in corso.

#### ART. 5 – COMPUTO ANZIANITA' DI SERVIZIO

**Sono esclusi dal computo** dell'anzianità di servizio: periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti;

**Sono considerati utili** ai fini della progressione: periodi di aspettativa di cui all'art. 34, 3° e 5° comma del D. Lgs. n. 151/2001.

#### ART. 6 - PERSONALE IN COMANDO O DISTACCO

In caso di comando e/o distacco presso altra pubblica amministrazione, la valutazione della prestazione del dipendente viene effettuata dal dirigente/apicale della struttura organizzativa di effettivo utilizzo funzionale.

#### ART. 7 - PUNTEGGIO MASSIMO E COMPOSIZIONE

Il punteggio massimo attribuibile a ciascun candidato è pari a **100 punti**, suddiviso come segue:

##### Area Operatori esperti

Criterio	Punteggio massimo
a. Media della valutazione della performance del triennio precedente	80 punti
b. Esperienza professionale	20 punti
<b>TOTALE</b>	

##### Area Istruttori

Criterio	Punteggio massimo
a. Media della valutazione della performance del triennio precedente	80 punti
b. Esperienza professionale	15 punti
c. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	5 punti
<b>TOTALE</b>	

## Area Funzionari

Criterio	Punteggio massimo
a. Media della valutazione della performance del triennio precedente	80 punti
b. Esperienza professionale	15 punti
c. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	5 punti
TOTALE	

### ART. 8 – MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

#### **Performance (fino a 80 punti)**

**Ricognizione** degli ultimi 3 punteggi conseguiti con calcolo della media aritmetica;

La media della valutazione della Performance del triennio è **riparametrata su 50** (poiché le valutazioni con punteggio inferiore sono considerate valutazioni negative);

Successivamente è **rapportata in 80esimi** secondo la formula:  **$X = (\text{media matematica} - 50) \times 1,60$**

**Esempio:** Da una valutazione media pari a 100 consegue il punteggio massimo di 80 punti; da una valutazione media di 99 consegue un punteggio pari a 78,40 punti.

#### **Esperienza Professionale (fino a 20 punti per Operatori Esperti; fino a 15 punti per Istruttori e Funzionari)**

**Per Operatori Esperti:** 2 punti per ogni anno intero di servizio (massimo 20 punti)

**Per Istruttori e Funzionari:** 1,5 punti per ogni anno intero di servizio (massimo 15 punti)

Per "Esperienza professionale" si intende quella maturata al 31 dicembre dell'anno precedente alla selezione:

- nel medesimo profilo/area contrattuale o equivalente;
- con o senza soluzione di continuità;
- anche a tempo determinato o a tempo parziale;
- nella stessa amministrazione o in altre amministrazioni del comparto;
- nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi, ai sensi dell'art. 14, co. 2, lett. d), punto 2 del CCNL.

#### **Competenze Professionali e Percorsi Formativi (fino a 5 punti) – Istruttori e funzionari**

Criterio	Punteggio massimo
a. Titolo di studio attualmente previsto per l'accesso dall'esterno all'area di appartenenza	1 punto
b. Titolo di studio ulteriore (laurea o master universitario attinenti alle mansioni e alle funzioni del profilo)	3 punti

c. Competenze linguistiche o informatiche certificate presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti	1 punto per ciascuna specifica competenza
d. Corsi di formazione di almeno 9 ore (esclusa quella obbligatoria), attinenti alle mansioni, con valutazione positiva, negli ultimi 5 anni	1 punto per ciascun corso
<b>TOTALE</b>	

Il punteggio massimo attribuibile non potrà in ogni caso essere superiore a 5.

### **Incrementi per Anzianità di Progressione**

Al punteggio ottenuto si applica l'art. 14 c. 2 lett. f) CCNL, nelle seguenti misure:

- **+1%** al punteggio ottenuto per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 2 anni;
- **+2%** al punteggio ottenuto per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 4 anni;
- **+3%** al punteggio ottenuto per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.

### **Criteri di Priorità a Parità di Punteggio**

A parità di punteggio si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. la maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
2. il maggior punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
3. la maggiore età anagrafica.

## **ART. 9 – PROCEDURA**

Entro i 60 giorni successivi alla stipula del contratto decentrato integrativo con il quale sono state stabilite il numero delle progressioni da mettere a bando, distintamente per ciascuna area contrattuale, e sono altresì state quantificate le risorse della parte stabile da destinare alle stesse progressioni economiche, e comunque entro il termine massimo del 31 dicembre dello stesso anno, con determinazione del Responsabile del Personale viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali e viene approvato il relativo bando.

Il bando di cui al comma precedente viene pubblicato all'albo pretorio on line per almeno 15 giorni. Contestualmente lo stesso bando viene altresì pubblicato in Amministrazione Trasparente e viene trasmesso a mezzo mail all'indirizzo di posta elettronica istituzionale di ciascun dipendente. Nei pressi dell'orologio marcatempo, ove il personale deve timbrare la presenza, viene affisso un avviso di avvenuta pubblicazione del bando, con indicazione della data di scadenza delle domande.

Il bando contiene le modalità ed i requisiti che i dipendenti devono possedere per partecipare alla selezione, secondo quanto stabilito dalla normativa in materia, dal presente regolamento e da quanto altro, eventualmente, stabilito dal CCDI.

I dipendenti interessati presentano, entro il termine di scadenza del bando e secondo le modalità dallo stesso stabilite, apposita domanda per la partecipazione alla selezione, corredata dal proprio curriculum vitae e da quanto altro stabilito nel bando. Il C.V. dovrà essere autocertificato ai sensi degli art. 46 e 47 DPR 445/2000.

Entro i successivi 20 giorni dalla scadenza della presentazione delle domande il servizio personale istruisce le domande pervenute e definisce la graduatoria per le progressioni.

La graduatoria provvisoria così definita viene trasmessa al Responsabile del Personale il quale, verificatane la regolarità formale, procede alla sua approvazione con determinazione, indicando il punteggio riportato da ciascuno e l'esito ai fini dell'accesso alla progressione.

Decorsi i successivi 10 giorni dalla pubblicazione della determinazione, che sarà pubblicizzata con le medesime modalità stabilite per il bando salvo che non sia diversamente stabilito nello stesso bando, la graduatoria diventa definitiva.

Eventuali osservazioni, debitamente motivate ed in forma scritta, potranno essere presentate e protocollate entro il termine di 10 giorni consecutivi a partire dalla data successiva a quella della pubblicazione delle graduatorie provvisorie, da parte dei dipendenti interessati, al fine di attivare eventuale apposita procedura di riesame.

Eventuali contestazioni in ordine alle suddette graduatorie possono costituire oggetto di ricorso al giudice del lavoro.

#### ART. 10 ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento entra in vigore con l'esecutività del provvedimento di approvazione e trova applicazione per la gestione delle procedure che risultino ancora da espletarsi in attuazione di contratti decentrati sottoscritti precedentemente.