



Comune di Robassomero

Città Metropolitana di Torino

AREA GESTIONE PERSONALE

DETERMINAZIONE N.9 DEL 29/06/2026

OGGETTO: **Avviso di selezione per l'attribuzione del differenziale stipendiale anno 2025 riservata al personale interno del Comune di Robassomero con decorrenza giuridica ed economica a far data dal 01 gennaio 2025.**

OGGETTO: Avviso di selezione per l'attribuzione del differenziale stipendiale anno 2025 riservata al personale interno del Comune di Robassomero con decorrenza giuridica ed economica a far data dal 01 gennaio 2025.

IL RESPONSABILE DELL'AREA GESTIONE PERSONALE

Premesso che l'adozione del presente provvedimento compete al Segretario Generale, in qualità di Responsabile del Personale, ai sensi degli artt. 107 – c. 2 e 3, e 177 del D.Lgs. n. 267/2000, nonché del vigente regolamento comunale di organizzazione degli uffici e servizi;

Richiamato l'art. 97, c. 4 – lett. d) del T.U.EE.LL.;

Richiamata la deliberazione C.C. n. 31 del 22.12.2025, esecutiva, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2026/2028 e relativi allegati;

Richiamata la deliberazione di G.C. n. 1 del 13.01.2026, esecutiva, avente ad oggetto “Assegnazione risorse finanziarie per la gestione del bilancio 2026/2028 ai Responsabili di Area”;

Richiamata la deliberazione di G.C n. 5 del 26.01.2026 con la quale è stato approvato il Piano Triennale per la Trasparenza e per la Corruzione per il triennio 2026-2028;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 119 del 22.12.2022 con la quale è stato adottato il codice di comportamento dei dipendenti pubblici;

Visto il D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 32 del 30.03.2026 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026 – 2028;

Premesso che:

- le progressioni economiche “orizzontali” furono introdotte dall’art. 5 del CCNL 31.03.1999 e da allora hanno avuto il significato di incrementi economici successivi rispetto al trattamento di accesso, attribuiti sulla base di selezioni meritocratiche. Nel tempo è rimasta immutata la natura “non giuridica” delle progressioni nell’area, nel senso che il dipendente, nonostante l’acquisizione degli incrementi retributivi, continua a svolgere le stesse mansioni, e mantiene il medesimo ruolo e qualifica all’interno dell’ente;
- la disciplina delle progressioni economiche è stata poi integrata e modificata con successive disposizioni contrattuali: si vedano in particolare gli articoli 19 e 35 del CCNL 22.01.2004, l’art. 9 del CCNL 11.04.2008 e l’art. 16 del CCNL 21.05.2018, per poi essere integralmente riscritta dal CCNL 16.11.2022;
- il nuovo CCNL 2022-2024 ha modificato nuovamente la disciplina delle progressioni economiche all’interno delle aree professionali o selezioni per l’attribuzione dei differenziali stipendiali;

- rispetto al CCNL 16.11.2022 relativo al triennio 2019-2021, l'impostazione generale rimane la stessa, tuttavia vengono introdotte nuove facoltà di scelta che le parti del contratto decentrato possono spendere per adattare meglio la selezione alle caratteristiche organizzative dell'ente, o per adeguare i parametri selettivi.
- l'articolo 14 del CCNL 23.02.2026 disapplica *sic et simpliciter* l'articolo 14 del CCNL 16.11.2022, la disciplina delle progressioni economiche di fonte negoziale è oggi solamente quella contenuta nell'articolo 14 dell'ultimo contratto nazionale; a questa si aggiunge la disciplina di fonte legale, che oggi è costituita principalmente da:
- articolo 23, commi 1 e 2, del d.lgs. 150/2009:

“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”.
- articolo 52, comma 1-bis, terzo periodo, del d.lgs. 165/2001:

“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”.

Richiamata la pre-intesa triennio economico 2023-2025, parte economica 2023, nella quale all'art. 21 venivano stabiliti i criteri per l'attribuzione dei “*differenziali stipendiali*” per il triennio 2023-2025;

Considerato che in data 2 dicembre 2025 è stata sottoscritta la pre-intesa, nella quale si prevedeva di effettuare n. 1 differenziale tabellare nell'area degli Istruttori;

Preso atto che le risorse destinate alla progressione economica all'interno dell'area Istruttori ammonta, ai sensi del sopracitato contratto per l'anno 2025, ad euro 750,00.= nel rispetto della normativa vigente, confermando la modifica apportata nel 2024 al CCDI 2023-2025 all'art. 21 comma 4, lett. b) in cui è stata aggiunta la frase al fondo “*partendo dall'ultimo passaggio effettuato*”;

Richiamata al determinazione n. 112 del 16.12.2025 all'oggetto: “*Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2025;*

Dato atto che a tali fine:

- è stata predisposta una bozza di avviso di selezione per l'anno 2025 e modello di domanda nel quale sono incluse le disposizioni applicabili al procedimento, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ai sensi del CCNL, nei testi allegati alla presente per farne parte integrante e sostanziale;
- al suddetto avviso verrà garantita adeguata pubblicità tra il personale dipendente mediante trasmissione dello stesso, ad opera dell'ufficio Personale, a tutti i dipendenti potenzialmente interessati;

Visti:

- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- l'articolo 23 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

- il Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267 “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali” e ss.mm.ii;
- il D. Lgs. 11.04.2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna);
- i CCNL Comparto Funzioni Locali;
- il CCDI in atto vigente;

Verificata l’insussistenza dell’obbligo di astensione e di non essere in posizione di conflitto di interessi per l’adozione del presente provvedimento, ai sensi del vigente piano triennale anticorruzione e del codice di comportamento dei dipendenti dell’Ente;

Atteso che l’adozione del presente provvedimento compete al Segretario Generale ai sensi del combinato disposto degli artt. 107 e 109 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e degli artt. 4 e 6 del D. Lgs 30.03.2001, n. 165 e dello Statuto Comunale;

Ritenuto che l’istruttoria preordinata all’emanazione del presente atto consente di attestare la regolarità e la correttezza di quest’ultimo ai sensi e per gli effetti di quanto dispone l’art. 147bis del D. Lgs. N. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Dato atto che il presente provvedimento non comporta spesa e che l’impegno spesa sarà assunto con specifici provvedimenti in riferimento al differenziale stipendiale da effettuarsi, nel rispetto delle previsioni di cui al comma 2 dell’art. 183 del TUEL;

DETERMINA

Di dare atto che la premessa narrativa forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Di indire la procedura selettiva riservata al personale dipendente per la progressione economica tramite “differenziale stipendiale” all’interno dell’Area Istruttori al personale a tempo indeterminato, in servizio al 01.01.2025, che abbia maturato almeno 36 mesi nella posizione precedente e abbia conseguito una valutazione triennale (2022-2023-2024), per ogni anno del triennio, di almeno 80%, dando atto dei seguenti parametri, secondo i criteri previsti dalla pre-intesa per la ripartizione delle risorse economiche per l’anno 2025, sottoscritta in data 2 dicembre 2025:

- 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 in modo proporzionale alla valutazione media triennale;
- per esperienza professionale si intende l’esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa Amministrazione del comparto, nonché nel medesimo corrispondente profilo presso altre Amministrazioni di comparti diversi e si identifica nell’anzianità di servizio maturata nella categoria di appartenenza. In particolare, saranno riconosciuti n. 1 punto per ogni anno maturato nella categoria di godimento partendo dall’ultimo passaggio effettuato;
- Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. A parità di punteggio verrà tenuto nel seguente ordine dei seguenti criteri:
 - Punteggio più alto a titolo di performance individuale ottenuto nel corso del triennio;
 - Anzianità di servizio presso l’Ente;
 - Valutazione conseguita a titolo di performance individuale nell’ultimo anno preso in considerazione nella selezione.

Di approvare l'avviso di selezione e lo schema di domanda allegati alla presente per farne parte integrante e sostanziale del dispositivo;

Di dare atto che il presente provvedimento non comporta spesa e che l'impegno spesa sarà assunto con specifici provvedimenti in riferimento ai differenziali stipendiali attribuiti, nel rispetto delle previsioni di cui al comma 2 dell'art. 183 del TUEL;

○ **IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO**

○ Firmato digitalmente
Dott.ssa BLENCIO Nicoletta