



Comune di Maddaloni

Via S. Francesco d'Assisi, 36 - 81024 Maddaloni (CE)
 prot.generale@pec.comune.maddaloni.ce.it
 C.F. 80004330611 | P. Iva: 00136920618

SETTORE ECONOMICO - FINANZIARIA - SERVIZIO 1 Determinazione Dirigenziale n. 1191 del 19/12/2025

Oggetto: SELEZIONE INTERNA PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELL'AREA CON DECORRENZA 01.01.2024.

Il Dirigente dell'Area 4 - Economico Finanziaria

Nominato con Decreto n. 47 del 26/06/2023

Dato atto che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del Comparto Funzioni Locali per il periodo 2019/2021, siglato il 16.11.2022, all'art. 12 ha definito il nuovo sistema di classificazione del personale articolandolo in quattro aree che corrispondono a quattro livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali così denominate:

- Area degli Operatori
- Area degli Operatori Esperti
- Area degli Istruttori
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

e nella "tabella A" allegata, ha stabilito la misura annua lorda del differenziale stipendiale ed il numero massimo di differenziali attribuibili per ciascuna area;

Richiamata

la determinazione del Settore Economico Finanziario n. 329 del 24.03.2023 ad oggetto "Nuovo sistema di classificazione CCNL 2019/2021 sottoscritto il 16.11.2022. Presa d'atto l'inquadramento automatico del personale non dirigente ed altre disposizioni di prima applicazione";

Richiamato

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del Comparto Funzioni Locali per il periodo 2019/2021 siglato il 16.11.2022 che all'art. 14 disciplina l'istituto delle progressioni orizzontali all'interno dell'area, definendone i criteri principali quali:

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;

e demandando alla contrattazione collettiva integrativa la definizione di eventuali ulteriori criteri,

Dato atto che in data 31.12.2024 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente del Comune di Maddaloni per il triennio 2023 – 2025 che disciplina l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle Aree e definisce, per l'anno 2024, il numero massimo di differenziali attribuibili per ciascuna area contrattuale, da attribuire con decorrenza 01.01.2024, definendone le risorse necessarie:

AREA	PROGRESSIONI NUMERO	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO	NOTE
Operatori Ex Cat. A	0	0	0	
Operatori esperti Ex Cat. B	10	650	6.500,00	
Istruttori Ex Cat. C	33	750	24.750,00	
Funzionari e EQ Ex Cat. D	16	1.600	25.600,00	

Considerato

che il numero di differenziali attribuibili definito dal CCI consentiva il rispetto dell'assegnazione della progressione economica orizzontale ad un numero limitato di dipendenti (inferiore o uguale al 50% degli aventi diritto) e pertanto potranno essere attribuiti al massimo:

- n. 16 differenziale per i dipendenti appartenenti all'area Funzionari ed EQ;

- n. 33 differenziale per i dipendenti appartenenti all'area Istruttori;
- n. 10 differenziale per dipendenti appartenenti all'area degli operatori esperti;

Vista

la determinazione del Settore Economico Finanziario n. 687 del 26.09.2024 ad oggetto " COSTITUZIONE FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2024" con la quale sono state, tra l'altro, impegnate le risorse necessarie all'attivazione dell'istituto;

PRESO atto del verbale della delegazione trattante prot. n. 64051 del 19/12/2025 con il quale si chiariscono i criteri e le modalità di attribuzione dei differenziali economici di professionalità per l'anno 2024

Visto che possono partecipare alla procedura selettiva, ai fini dell'applicazione del differenziale economico, il personale che, al momento dell'avvio della selezione, risulta avere i seguenti requisiti specificati nell'allegato A

La progressione economica è attribuita 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.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti (inferiore o uguale al 50% degli aventi diritto), in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

La percentuale viene definita dal presente CCI nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale.

Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori e per tutte le Aree professionali), sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito di apposito avviso emanato dall'Ente e pubblicato sul sito istituzionale per almeno 10 giorni.

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.

Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati mediante pubblicazione su Albo Pretorio e pubblicazione nell'area "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale del Comune di Maddaloni da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione.

Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al Segretario Comunale e all'Ufficio Risorse Umane, entro il termine di cinque giorni (05 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario Comunale con l'Ufficio preposto, esamina le eventuali istanze pervenute e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

La graduatoria ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

Ritenuto di dover procedere **all'avvio di una selezione per la progressione economica all'interno dell'area con decorrenza 01.01.2024**, mediante pubblicazione dell'allegato A, in modo da farne parte integrante e sostanziale della presente Determinazione.

Dato atto di aver verificato l'insussistenza del proprio obbligo di astensione e di non essere quindi in posizione di conflitto di interesse;

Richiamate:

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 55 del 12.12.2023 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2024/2026;

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 159 del 28.12.2023 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) per l'esercizio 2024;

Visti:

- il Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici (D.P.R. 16.04.2013 n. 62) approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 169 del 29.12.2022;

- il Piano Triennale di prevenzione della corruzione triennio 2024/2026 del Comune di Maddaloni approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 30.01.2024;

Espresso sul presente atto, con la sottoscrizione dello stesso, parere favorevole di regolarità tecnica, ai sensi dell'art.147-bis, comma 1, del D. Lgs. 18.8.2000 n. 267 e s.m.i.;

Acquisito il parere favorevole di regolarità contabile espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell'art.147-bis, comma 1, del D. Lgs. 18.8.2000 n. 267 e s.m.i.;

Visto il D. Lgs. 18 agosto 2000 n.267 e s.m.i.;

Dato atto di aver verificato l'insussistenza del proprio obbligo di astensione e di non essere quindi in posizione di conflitto di interesse;

Atteso che l'adozione del presente provvedimento compete al sottoscritto Responsabile di Settore, ai sensi dell'art. 107 del D. Lgs. 267/2000 e s.m.i.;

DETERMINA

1. **di procedere**, per le motivazioni espresse in narrativa che qui si intendono integralmente richiamate, **all'avvio di una selezione per la progressione economica orizzontale, con decorrenza 01.01.2024** in favore del personale dipendente del Comune di Maddaloni;

2. **di approvare** l'avviso di selezione interna per la progressione economica all'interno dell'area con decorrenza 01.01.2024 allegato alla presente determinazione in modo da farne parte integrante e sostanziale,

3. **di disporre** alla pubblicazione sul sito internet dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente per 10 giorni consecutivi;

4. **di trasmettere** il presente atto all'Ufficio Risorse Umane per gli adempimenti di competenza.

A norma dell'art. 8 della legge 241/1990, si rende noto che il responsabile del procedimento è il dott. Vito Bove.

ALLEGATO "A"



Comune di Maddaloni

Via S. Francesco d'Assisi, 36 - 81024 Maddaloni (CE)
prot.generale@pec.comune.maddaloni.ce.it
C.F. 80004330611 | P. Iva: 00136920618

**SETTORE ECONOMICO - FINANZIARIA -
SERVIZIO 1**

AVVISO DI SELEZIONE INTERNA PER LA PROGRESSIONE ECONOMIA ORIZZONTALE

ANNO 2024

Nominato con Decreto n. 47 del 26/06/2023

Premesso che:

Dato atto che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del Comparto Funzioni Locali per il periodo 2019/2021 siglato il 16.11.2022 all'art. 12 ha definito il nuovo sistema di classificazione del personale articolandolo in quattro aree che corrispondono a quattro livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate:

- Area degli Operatori
- Area degli Operatori Esperti
- Area degli Istruttori
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione

e nella "tabella A" allegata ha stabilito la misura annua lorda del differenziale stipendiale ed il numero massimo di differenziali attribuibili per ciascuna area;

Richiamata la determinazione del Settore Economico Finanziario n. 329 del 24.03.2023 ad oggetto "Nuovo sistema di classificazione CCNL 2019/2021 sottoscritto il 16.11.2022. Presa d'atto inquadramento automatico del personale non dirigente ed altre disposizioni di prima applicazione";

Richiamato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del Comparto Funzioni Locali per il periodo 2019/2021 siglato il 16.11.2022 che all'art. 14 disciplina l'istituto delle progressioni orizzontali all'interno dell'area, definendone i criteri principali quali:

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;*

e demandando alla contrattazione collettiva integrativa la definizione di eventuali ulteriori criteri,

Visti, inoltre:

- il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comunale di Maddaloni per gli anni 2023 – 2024 – 2025, approvato e sottoscritto in data 31/12/2024 che stabilisce i criteri di distribuzione del fondo incentivante 2023, ai sensi dell'art. 40 comma 3-ter, del D.lgs 30/03/2011 n.165 e dell'art. 5, comma 4, del CCNL del 01/04/1999

RENDE NOTO

che è indetta procedura di selezione interna, finalizzata al riconoscimento della progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16/11/2022 e dell'art. 15 CCDI 2023-2025, riservata al personale dipendente a tempo indeterminato del Comune di Maddaloni.

1. REQUISITI PER

L'AMMISSIONE

Possono partecipare alla procedura selettiva, ai fini dell'applicazione del differenziale economico, il personale che, al momento dell'avvio della selezione, risulta in servizio presso l'Ente con contratto a tempo indeterminato, comparto "Funzioni locali", compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti tenuto conto che:

1. possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica ivi compresa progressione tra le aree; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto anche delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate in vigenza del precedente sistema di classificazione;
2. requisito necessario per ottenere la progressione è 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 ai sensi dell'art. 14 comma 2 lett. a) del CCNL.

3. 2 ELEMENTI DI VALUTAZIONE E RIPARTIZIONE DEL PUNTEGGIO

La procedura comparativa intende valutare per ciascun candidato:

Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022 -

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	
VALUTAZIONE: 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	60	
ESPERIENZA PROFESSIONALE Esperienza professionale 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 Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	20	
FORMAZIONE: capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati).	20	

Con conseguente adeguamento degli atti regolamentari interni, si terrà conto esclusivamente dei seguenti titoli, fermo restando che non sono valutabili i titoli di studio che costituiscono requisito di ammissione per il profilo professionale ricoperto:

TITOLI	PUNTI
- dottorato di ricerca	2
- laurea breve	3
- laurea specialistica o magistrale (assorbe laurea breve)	5
- master di I° livello o corsi di specializzazione o perfezionamento post-laurea non inferiori a mesi 6	2
- master di II° livello post-laurea	3
- diploma di scuola secondaria di II° grado	2

- corsi di formazione o di aggiornamento professionale frequentato negli ultimi 5 (cinque anni).	2
--	---

I criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:

- maggiore anzianità presso l'ente;
- maggiore età anagrafica;
- minor numero di progressioni economiche effettuate;
- migliore valutazione nell'ultimo anno.

L'Amministrazione acquisisce i dati relativi ai fattori valutativi direttamente dal Fascicolo Personale del dipendente, il dipendente può anche chiedere di inserire ulteriori aggiornamenti valutabili, al fine di rendere più puntuale la valutazione in itinere. Gli atti acquisiti e considerati vengono inseriti definitivamente nel Fascicolo Personale. Nel corso della fase istruttoria al dipendente deve essere consentita la piena conoscibilità degli atti acquisiti dal Dirigente per la valutazione in essere.

3. FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA FINALE E SUO UTILIZZO

La graduatoria finale per l'applicazione dei differenziali stipendiali ha validità solo per l'anno nel quale viene indetta la procedura.

4. DECORRENZA ICONOSCIMENTO DIFFERENZIALE STIPENDIALE

La progressione economica di cui al presente avviso è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo, (2024)

Il "differenziale stipendiale" ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entro 30 giorni dalla conclusione della procedura.

5. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ai sensi del D.Lgs. 30/06/2003 n. 196 e RGDP del 25/05/2018 e successive modifiche ed integrazioni, i dati personali forniti dai candidati saranno raccolti nel fascicolo personale per la finalità di gestione della presente selezione e saranno trattati anche successivamente all'eventuale instaurazione del rapporto di lavoro per le finalità inerenti alla gestione del rapporto medesimo.

L'accesso alla documentazione attinente alla procedura di cui alla presente selezione non è ammesso fino alla sua conclusione, fatta salva la garanzia della visione degli atti la cui conoscenza sia necessaria per curare o per difendere interessi giuridici.

6. NORME FINALI E DI RINVIO

E' garantita pari opportunità e parità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul posto di lavoro, ai sensi della legge n. 198 del 11/04/2006.

Il presente avviso sarà pubblicato sulla Homepage del sito del Comune di Maddaloni, e nella sezione Amministrazione Trasparente del Comune di Maddaloni;

Per quanto non qui specificato si rinvia allo specifico "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente del Comunale di Maddaloni per gli anni 2023 – 2024 – 2025", sottoscritto in data 31/12/2024.

Il Dirigente dell'Area 4 - Economico Finanziaria

Dott. Michele Delle Cave