



# Comune di TORRI in Sabina

Provincia di Rieti

Piazza Roma, n. 6 – CAP 02049  
tel. 0765/62004 – fax 0765/62012  
e-mail: protocollo@comune.torriinsabina.ri.it

---

**Prot. 5532**

## AVVISO

**di selezione interna per progressione economica all'interno delle aree  
mediante attribuzione di differenziali stipendiali ai sensi dell'art.14 CCNL  
2019/2021 ANNO 2025 riservata al personale dipendente a tempo  
indeterminato**

### IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Vista la determinazione del Responsabile del Servizio Economico finanziario n. 10 del 09.01.2025 di costituzione del Fondo Risorse Decentrate personale non dirigente anno 2025 ed i relativi allegati;

Vista la deliberazione della Giunta comunale n. 21 del 25.06.2025, recante *Linee guida alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa anno 2025*;

Visto il Contratto Collettivo Decentratto Integrativo per l'anno 2025, parte economica, sottoscritto in data 08.10.2025, relativo alla ripartizione e all'utilizzo del Fondo salario accessorio dell'anno 2025, nel quale tra le altre modalità d'impiego, è prevista l'attribuzione di differenziali stipendiali per una quota limitata di dipendenti, con decorrenza 01.01.2025;

Richiamato il CCDI di parte normativa 2023/2025, sottoscritto in data 23.11.2023 Allegato A *Valutazione dei titoli per le progressioni economiche all'interno delle aree* contenente la definizione dei criteri per le progressioni orizzontali (verbale delegazione trattante del 29.11.2023);

Viste la Relazione Tecnico Finanziaria e la Relazione illustrativa sulla contrattazione decentrata anno 2025 trasmesse al Revisore dei Conti il 05.11.2025 unitamente all'ipotesi di accordo collettivo decentrato siglato in data 08.10.2025;

Visto il parere favorevole del Revisore dei conti, reso con verbale n. 19, acquisito al prot. n. 5176 del 19.11.2025;

**in esecuzione della determinazione n. 206 del 13.12.2025**

## RENDE NOTO

**che è indetta una selezione per la progressione economica all'interno delle aree contrattuali mediante attribuzione di differenziali stipendiali con decorrenza giuridica ed economica 01.01.2025, ex art. 14 CCNL Funzioni Locali 2019-2021**

### **Articolo 1 DIFFERENZIALI STIPENDIALI RICONOSCIBILI**

1. La determinazione del numero di posti destinati alla progressione economica verrà quantificata sulla base della percentuale del 50% dei dipendenti di ciascuna categoria aventi diritto a conseguire la progressione.
2. I differenziali stipendiali disponibili di cui alla presente selezione, sono quantificati entro il limite massimo delle disponibilità economiche presenti nel Fondo Risorse Decentrate di cui all'art. 79 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 come approvato con determinazione n. 10/2025 e destinate a tale finalità in sede di contrattazione decentrata dell'8.10.2025, pari ad € 2.000,00.
3. I differenziali stipendiali di cui al presente Avviso sono attribuiti con **decorrenza 01.01.2025**.
4. Il conseguimento del differenziale stipendiale all'esito della procedura selettiva di progressione economica all'interno dell'Area non costituisce in alcun modo attribuzione di mansioni superiori.

### **Articolo 2 - REQUISITI PER L'AMMISSIONE ALLA PROCEDURA**

1. Possono presentare domanda di partecipazione alla selezione i dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data dell'1.01.2025, anche se collocati successivamente in quiescenza o dimessi a qualsiasi titolo, o in posizione di distacco, comando, assegnazione temporanea, che siano in possesso dei seguenti requisiti:
  - **non aver beneficiato di progressioni economiche nei tre anni** precedenti la data di decorrenza dei differenziali stipendiali oggetto del presente Avviso (01.01.2025);
  - **anzianità di servizio di 36 mesi** riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza del differenziale oggetto della presente selezione;
  - **non aver subito, nell'ultimo biennio** antecedente la decorrenza del differenziale stipendiale oggetto del presente Avviso, **provvedimenti disciplinari** definitivi conclusi con l'adozione di una sanzione superiore alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande di partecipazione siano in corso procedimenti disciplinari, il/la dipendente è ammesso/a alla selezione con riserva, e, ove lo stesso rientro in posizione utile in 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.
2. Hanno diritto a partecipare anche i/le dipendenti in servizio alla data dell'1.01.2025, successivamente collocati/e in quiescenza o dimessi/e a qualsiasi titolo. In caso di eventuale conseguimento della progressione, il differenziale stipendiale nei loro confronti sarà attribuito fino al termine del rapporto alle dipendenze del Comune di Torri in Sabina, ferma restando la decorrenza iniziale di cui al precedente articolo 1 comma 3.
3. I/Le dipendenti partecipano alla selezione per l'attribuzione di uno dei differenziali stipendiali, di cui al presente Avviso, in relazione all'inquadramento posseduto al momento della decorrenza del beneficio (area contrattuale).
4. I requisiti di cui al presente articolo sono richiesti a pena di esclusione. L'esclusione per difetto dei requisiti prescritti è disposta in qualunque momento con provvedimento motivato.

### **Articolo 3 - DOMANDA DI PARTECIPAZIONE E TERMINE DI PRESENTAZIONE**

1. La domanda di partecipazione alla selezione deve essere redatta in carta semplice secondo lo

- schema allegato al presente Avviso, ai sensi degli art. 46 e 76 del D.P.R. 445/2000, sottoscritta a pena di esclusione e consegnata a mano presso l’Ufficio Protocollo o trasmessa alla PEC all’indirizzo [protocollo@pec.comune.torriinsabina.ri.it](mailto:protocollo@pec.comune.torriinsabina.ri.it), entro e non oltre il giorno 30.12.2025, ore 13:00 (termine perentorio).
2. Ogni altra forma di presentazione dell’istanza di partecipazione diversa da quanto indicato nei precedenti commi comporta l’esclusione del/della dipendente dalla procedura. Non è pertanto possibile, a titolo esemplificativo, presentare l’istanza tramite servizio postale, messo notificatore, posta elettronica ordinaria.
  3. Nella domanda di partecipazione i/le candidati/e dovranno dichiarare:
    - nome e cognome;
    - luogo e data di nascita;
    - indirizzo di residenza;
    - possesso dei requisiti di ammissione di cui all’art. 2, comma 1 del presente Avviso;
    - area di inquadramento, posizione economica posseduta e data di conseguimento;
    - valutazione riportata negli anni 2022, 2023 e 2024;
    - possesso dell’esperienza professionale rilevante ai fini del riconoscimento del punteggio di cui al successivo art. 4 lett. B;
  4. La domanda dovrà essere compilata in ogni sua parte, con l’indicazione di tutti i dati richiesti e delle dichiarazioni utili per l’attribuzione dei punteggi. La firma in calce alla domanda non deve essere autenticata.
  5. Alla domanda devono essere allegate:
    - le **schede di valutazione dell’ultimo triennio**. Nel caso di mancanza di una delle valutazioni, la valutazione carente viene integrata con la media delle ultime due valutazioni esistenti.
    - **copia fronte retro di un documento di identità in corso di validità**, richiesta a pena di esclusione, avendo i contenuti dell’istanza valore di autocertificazione e/o dichiarazione sostitutiva dell’atto di notorietà, validamente rese solo in presenza della copia di un documento di identità del dichiarante.
  6. I titoli dichiarati nell’istanza di partecipazione devono essere posseduti alla data dell’1.01.2025.
  7. Tutte le dichiarazioni contenute nelle istanze di partecipazione costituiscono dichiarazione sostitutiva di certificazione e di atto di notorietà, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 445/2000 e sono rese sotto la personale responsabilità del/della dichiarante, nella consapevolezza delle sanzioni disciplinari e delle conseguenze penali previste dall’art. 76 del medesimo decreto in caso di false dichiarazioni e saranno sottoposte a verifica. L’Amministrazione si riserva di provvedere ai controlli, anche a campione, sulla veridicità delle dichiarazioni rilasciate dai/dalle partecipanti/e alla procedura, ai sensi dell’art. 71 del D.P.R. 445/2000.

#### **Articolo 4 - CRITERI DI VALUTAZIONE**

1. I differenziali stipendiali sono attribuiti in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo una percentuale non superiore al 50% degli aventi diritto per ciascuna area.
2. La valutazione delle istanze di partecipazione è effettuata sulla base delle dichiarazioni rese dai/dalle candidati/e nonché sulla scorta dei dati in possesso dell’Amministrazione, secondo i seguenti criteri di valutazione:
  - A. performance individuale, massimo 60/100 punti;
  - B. esperienza professionale, massimo 40/100 punti.

##### ***A. Performance individuale (massimo punti 60/100)***

La valutazione della prestazione lavorativa sarà effettuata sulla base della **media dei risultati individuali annuali rilevati dal sistema di valutazione dell’ultimo triennio (2024-2023-2022)**. In particolare si terrà conto della qualità del contributo assicurato da ciascun dipendente alla performance della struttura di appartenenza.

Nel caso di mancanza di una delle valutazioni, la valutazione carente viene integrata con la media delle ultime due valutazioni esistenti.

Per gli incaricati di EQ si terrà conto del livello di conseguimento degli obiettivi assegnati, secondo le medesime fasce di punteggio sotto indicate. Qualora il dipendente su due distinti periodi abbia conseguito una valutazione in qualità di incaricato di EQ ed una in relazione alla produttività, le suddette valutazioni verranno ponderate tenendo conto dell'arco temporale di riferimento.

Il punteggio massimo riconoscibile alla valutazione della performance individuale è pari a **punti 60/100** ed è attribuito alla media delle valutazioni del triennio per ogni area di inquadramento, secondo la seguente tabella:

PERFORMANCE INDIVIDUALE (punteggio massimo 60/100)	
Media valutazioni ultimo triennio	Punteggio massimo
91-100	60
81-90	55
71-80	30
60-70	20

Per il personale in comando, distacco o aspettativa per incarichi presso pubbliche amministrazioni, sarà utilizzata, ove compatibile, la valutazione acquisita dall'Amministrazione presso cui il dipendente ha prestato servizio nel triennio di riferimento. Le stesse modalità valutative sono applicabili anche ai dipendenti transitati presso questa Amministrazione all'esito di processi di mobilità. A tal fine, i candidati interessati dovranno reperire e produrre presso l'Amministrazione competente idonea documentazione che attesti la valutazione delle performance individuali conseguite nell'ultimo triennio, da fa pervenire al protocollo.

Qualora nel triennio di riferimento si sia verificata la prolungata assenza del dipendente a causa di distacco sindacale pari o superiore al 50% in assenza della relativa valutazione, al dipendente sarà applicata la media delle valutazioni conseguite dal personale della medesima area di inquadramento. Stesso principio sarà adottato nel caso in cui al dipendente non sia stata redatta apposita valutazione nell'Amministrazione dove il dipendente ha prestato precedentemente servizio prima di essere assunto presso questo ente.

#### **B. Esperienza professionale (massimo punti 40/100)**

Il periodo di riferimento per il calcolo dell'anzianità di servizio termina il 31 dicembre 2024, tenuto conto della data di decorrenza della progressione economica di cui al presente avviso fissata all'1.01.2025, secondo i seguenti criteri:

➤ ***B1. Esperienza maturata alla data di decorrenza del differenziale economico (punteggio massimo 30/100):***

- 1,00 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 6 mesi nell'Area di appartenenza presso l'Ente;
- 0,60 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 6 mesi all'interno dell'Ente nell'Area diversa da quella di appartenenza;
- 0,30 punti per ciascun anno di servizio prestato o frazione uguale o superiore a 6 mesi nelle PP.AA.

➤ ***B2. Esperienza maturata alla data di decorrenza del differenziale stipendiiale nella posizione economica precedente a quella per la quale si concorre (punteggio massimo 10/100):***

- da 3 anni a 3 anni e 6 mesi: punti 1;
- da 3 anni, 6 mesi e 1 giorno a 4 anni: punti 5;
- da 4 anni e 1 giorno a 6 anni: punti 8;

- oltre 6 anni: punti 10.

Alla formazione del punteggio relativo all'esperienza professionale concorre anche il periodo di lavoro, con o senza soluzione di continuità, effettuato presso la Pubblica Amministrazione con contratti a tempo determinato o a tempo parziale.

## **Articolo 5 – PROCEDURA, GRADUATORIE E INQUADRAMENTO**

1. I differenziali stipendiali sono attribuiti ai dipendenti idonei inseriti nelle graduatorie elaborate per ciascuna area, che hanno conseguito il punteggio più alto, in ordine di posizionamento sino al numero massimo di differenziali riconoscibili in relazione alle somme stanziate.
2. La valutazione delle istanze presentate è effettuata da una Commissione nominata dal Responsabile del Servizio, la quale svolge le operazioni anche in modalità videoconferenza. La Commissione effettua le valutazioni sulla base dei criteri di valutazione previsti dal Contratto Decentrato Integrativo 2023 (verbale sottoscritto in data 23.11.2023) e dal presente Avviso.
3. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni pari a 60 punti/100. Nel caso di punteggi espressi su base matematica diversa da 100, verrà effettuato il calcolo di equivalenza. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.
4. La graduatoria formulata ad esito delle valutazioni è valida solo nell'ambito del presente procedimento, per l'anno di attribuzione dei differenziali.

## **Articolo 6 - TUTELA DEI DATI PERSONALI**

1. Il trattamento dei dati forniti ha come finalità l'espletamento delle procedure di selezione e la verifica del possesso dei requisiti previsti dal bando. I dati forniti sono utilizzati solo con modalità e procedure strettamente necessarie per condurre l'istruttoria finalizzata all'emanazione del provvedimento finale.
2. Il trattamento è realizzato attraverso le operazioni previste dall'art. 4, comma 1 lett. a), D. Lgs. n. 196/2003 e del Regolamento Europeo 2016/679 con l'ausilio di strumenti informatici ed è svolto da personale comunale. La gestione dei dati è informatizzata e manuale.
3. Il conferimento dei dati è obbligatorio perché previsto dalla normativa vigente in materia di pubblico impiego ed il mancato conferimento comporterà la esclusione dalla procedura selettiva e/o la non assegnazione dei punteggi previsti dal presente bando.
4. I dati personali del candidato possono essere comunicati ad altri enti pubblici. Detti dati non sono ulteriormente diffusi ad altri soggetti.
5. Titolare del trattamento è l'amministrazione comunale. Responsabile del trattamento è il Responsabile del Servizio SDAP.

## **Articolo 7 - NORME FINALI**

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente Avviso, si applicano le disposizioni del Titolo I del vigente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente del Comune di Torri in Sabina parte normativa in vigore, del Contratto Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali, del decreto legislativo n. 165/2001, nonché la normativa vigente in materia.

## **IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

dott. Michele CONCEZZI

*Firma autografa omessa*

*ai sensi dell'art. 3 co.2 del D.Lgs n. 39/93*