



SETTORE LAVORI PUBBLICI

AVVISO INTERNO

ATTIVAZIONE DELLE PROCEDURE INERENTI LA PROGRESSIONE ECONOMICA
ALL'INTERNO DELLE AREE - ART. 14 CCNL 23.02.2026

ANNO 2025

IL DIRIGENTE RESPONSABILE

Visti:

- il D.Lgs. 30 marzo 2021 n. 165, recante: *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.”*;
- il D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, recante: *“Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali.”*;
- l'art. 23, commi 1 e 2, del D.Lgs. 150/2009, che recita: *“1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52, c. 1 bis, del D.Lgs. 165/2001, 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.”*;
- il D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, recante: *“Codice della pari opportunità tra uomo e donna”*
- l'art. 14 del CCNL 23.02.2026 ed in particolare il comma 1 che recita: *“Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più “differenziali stipendiali” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun “differenziale stipendiale”, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A del CCNL 16.11.2022. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di “differenziali stipendiali” attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i “differenziali stipendiali” conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.[...].”*;
- la Tabella “A” allegata al CCNL 16.11.2022 contenente sia i valori economici dei differenziali stipendiali, sia il numero massimo di differenziali stipendiali acquisibili;
- il Decreto Presidenziale n. 179 del 02.12.2025 con il quale è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, valido per il periodo 2025;
- il CCI 2023-2025 parte giuridica - sottoscritto in data 20.10.2023;

- il CCI 2025 - relativo all'utilizzo delle risorse decentrate - sottoscritto in data 16.12.2025;

Tenuto conto, in particolare, dei dispositivi in esso contenuti che prevedono: **Requisiti di partecipazione**

Concorrono alla selezione

A) i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

B) i dipendenti che non sono stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore 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;

Ponderazione dei criteri di valutazione

C) Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche all'interno delle aree				
Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Capacità culturali e professionali	Totale massimo
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	70	30	==	100
Istruttori	65	25	10	100
Funzionari E.Q.	75	15	10	100

Vista la nota mail - in data 23.02.2026 - dell'Area Personale e Organizzazione in ordine all'esclusione di coloro non in possesso dei requisiti richiesti;

Vista la ripartizione, fra i diversi Settori in cui si articola l'Ente, del budget di cui al CCI per l'anno 2025 in funzione della valutazione delle proposte avanzate;

RENDE NOTO

che è indetta una procedura di selezione, fra il personale dipendente, ai fini dell'attribuzione della progressione economica all'interno delle aree di cui all'art. 14 del CCNL 23.02.2026 per:

- **n. 3 posizioni di Funzionario/EQ (ex categoria "D") appartenenti al Settore Lavori Pubblici**

Alla procedura partecipano - **PREVIA COMPILAZIONE DELLA DOMANDA ALLEGATA AL PRESENTE AVVISO** - tutti i dipendenti appartenenti al medesimo Settore, in possesso dei requisiti di cui in premessa.

LE DOMANDE DOVRANNO ESSERE INVIATE ALL'AREA PERSONALE E ORGANIZZAZIONE - SERVIZIO GESTIONE AMMINISTRATIVA DEL PERSONALE - ENTRO E NON OLTRE IL GIORNO 02.04.2026.

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica. Le valutazioni individuali - conformate secondo i dettami e le schede di cui al Manuale di valutazione approvato con deliberazione di Giunta Provinciale n. 71/2012 - ragguagliate alla media nel triennio 2022/2024 ferme restando le previsioni di cui all'art. 14 del CCNL 23.02.2026, risultano già acquisite dal Servizio gestione amministrativa del personale e si riferiscono a quelle inoltrate - dai singoli settori - ai fini dell'erogazione dei premi di performance per ognuno degli anni presi a riferimento.

Per il personale "comandato" a prestare servizio presso altri Enti, la valutazione individuale, utile ai fini della progressione economica orizzontale, ferme restando le tempistiche di cui agli accordi annuali, verrà conformata - sulla base della scheda di valutazione e di idonea relazione illustrativa fornita dall'Ente presso il quale il dipendente presta servizio - dal Dirigente dell'area nella quale il medesimo risulta incardinato.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito – fatta salva l'applicazione del precedente punto - il punteggio più elevato all'interno del proprio Settore in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento (2025).

In caso di parità di punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a. maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b. maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c. maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- d. maggior età anagrafica.

Le graduatorie dovranno indicare:

- il numero totale delle progressioni annuali effettuate, distinto per aree e differenziali stipendiali;
- il nominativo degli aventi diritto alla progressione.

La pubblicazione della graduatoria avverrà entro e non oltre il giorno 13.04.2026.

Avverso l'esito della selezione è ammesso, entro il termine del 20.04.2026, ricorso da presentarsi all'apposita Commissione collegiale - ai fini della sola revisione o conferma della valutazione - formata: dal Direttore Generale, se nominato, o dal Segretario Generale - con funzioni di Presidente - dal Direttore dell'area Personale e Organizzazione - dal Dirigente dell'Area a cui appartiene il ricorrente, o loro sostituti - da n. 1 Rappresentante delle Organizzazioni Sindacali Territoriali e da n. 1 Rappresentante della R.S.U.;

Le decisioni sono prese a maggioranza con giudizio insindacabile. In caso di parità, prevale il voto del Presidente.

Hanno titolo a sostituire i Dirigenti sopra menzionati, in caso di loro assenza o impedimento, gli incaricati di elevata qualificazione dei rispettivi settori/aree.

E' data facoltà al ricorrente, previa richiesta scritta, di essere sentito in occasione dell'esame del ricorso. A tal uopo ogni dipendente potrà prendere visione, nel rispetto delle norme sulla tutela dei dati personali di cui al D.L.vo n° 196/2003, di tutti gli atti relativi alla procedura interessata.

Trascorso inutilmente il periodo destinato alla presentazione dei ricorsi, ovvero successivamente alla loro decisione, il Servizio gestione amministrativa del personale provvederà alla formulazione di una proposta di determinazione da sottoporre alla firma del Dirigente dell'area personale e organizzazione. La liquidazione degli importi individuali di spettanza, comprensivi degli arretrati, verrà effettuata dal servizio gestione economica del personale entro il periodo di paga relativo al mese di maggio 2026.

Vercelli, 19.03.2026

IL DIRIGENTE DEL SETTORE
Ing. Marco ACERBO

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. Acerbo', written over the printed name 'Ing. Marco ACERBO'.