



Comune di Ruvo di Puglia
Città Metropolitana di Bari

Area 1 - Risorse Umane

DETERMINAZIONE

n. 26/2026 del 29/01/2026

OGGETTO: Progressioni ex art. 14 del CCNL 16/11/2022 per i dipendenti del comparto Funzioni Locali. Selezione per progressioni economiche all'interno delle aree con decorrenza dall'1/1/2025. Approvazione dell'avviso di selezione.

In data 29 gennaio 2026 nella Residenza Municipale

IL DIRETTORE DELL'AREA

Giuseppe Bucci

Premesso che:

- Con determina n. 1/06 del 14/01/2025 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate parte stabile per l'anno 2025;
- in data 4 aprile 2025 è stata avviata la contrattazione per la destinazione delle risorse 2025 e, nella successiva riunione di delegazione trattante del 18 giugno 2025 si è proceduto alla destinazione provvisoria del Fondo risorse decentrate 2025, concordando di destinare all'istituto delle PEO la somma di 25.000 euro;
- la Giunta Comunale con deliberazione n. 305 del 3/12/2025 ha costituito la parte variabile del fondo per le risorse decentrate 2025 dando indirizzi sulla contrattazione decentrata;
- in data 18/12/2025 la delegazione trattante, con la firma della parte pubblica e delle OO.SS. territoriali, ha sottoscritto la pre-intesa relativa alla contrattazione integrativa decentrata relativa all'accordo economico per l'anno 2025, confermando di destinare all'istituto delle PEO la somma di 25.000 euro;
- in data 30/12/2025 è stato sottoscritto il contratto integrativo decentrato 2025 – parte economica, con la firma della parte pubblica e delle OO.SS. territoriali;

Ritenuto, per quanto sopra, di procedere all'approvazione dell'allegato avviso di selezione per le progressioni economiche all'interno delle aree, ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 16/11/2022 con decorrenza 01/01/2025;

Dato atto che:

- Nella seduta di delegazione trattante del 18/06/2025 è stato concordato di destinare la somma di € 25.000,00 per le progressioni economiche all'interno delle aree;
- In ciascuna area di inquadramento professionale è previsto il numero di differenziali stipendiali attribuibili, secondo le percentuali consolidate negli anni precedenti:
 - a. Area degli Operatori e degli Operatori Esperti: 60% degli aventi diritto
 - b. Area degli Istruttori: 50% degli aventi diritto
 - c. Area dei Funzionari: 40% degli aventi diritto
 - d. Area dei Funzionari con E.Q.: 40% degli aventi diritto

Richiamati:

- l'art. 23 del D. Lgs. n.150/2009 che stabilisce: *“Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui al l'art.52, comma 1-bis, del D. Lgs. 30/03/2001, n.165, come introdotto dall'art.62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili”;*
- l'art. 52 del D. Lgs. n.165/2001, come modificato dall'art.62 del D. Lgs. n. 150/2009, che stabilisce al comma 1- bis *“Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti ...”;*
- l'art. 12 del CCNL 2019/2021, il quale al comma 1 stabilisce quanto segue:
“Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - *Area degli Operatori;*
 - *Area degli Operatori esperti;*
 - *Area degli Istruttori;*
 - *Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.”*
- l'art. 14 del CCNL 2019/2021, il quale prevede quanto segue:
 1. *“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. 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. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.

2. *L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:*

- 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;*
 - 3) *ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione);*

- e) *la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.*
- f) *per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;*
- g) *in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.*
3. *La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).*
4. *Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).*
5. *I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).*
6. *L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area."*

Richiamato il contratto integrativo decentrato vigente per il triennio 2019/2021 – parte normativa;

Visto l'avviso di selezione per le progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2025, allegato al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale;

Visto il principio contabile applicato alla contabilità finanziaria allegato 4/2 al D. Lgs. 118/2011;

Ritenuto di esprimere parere favorevole di regolarità tecnica circa la correttezza dell'azione amministrativa del presente atto, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000;

Visti:

- il D. Lgs. 267/2000;
- il D. Lgs. 165/2001;
- il D. Lgs. 150/2009;
- il CCNL del comparto Funzioni Locali del 16/11/2022;
- il contratto integrativo decentrato – parte normativa sottoscritto il 20/12/2023;
- il Decreto Sindacale n. 22347 del 29/10/2021 di conferma del conferimento dell'incarico di Direttore dell'Area "Risorse Umane";

DETERMINA

1. Per le motivazioni di cui in narrativa, che qui si richiamano per la puntuale conferma, **di approvare** l'avviso di selezione per le progressioni economiche all'interno delle aree con decorrenza 01/01/2025, allegato al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale, e contestualmente indire la procedura selettiva.
2. **Di dare atto** che il presente avviso verrà pubblicato all'Albo Pretorio dell'ente e sul sito web istituzionale, nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Bandi di concorso" per la conoscenza da parte dei dipendenti interessati. Copia dell'avviso di selezione verrà trasmessa alla R.S.U.
3. **Di dare atto**, ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 147/bis, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000 e del relativo regolamento comunale sui controlli interni, che il presente provvedimento, oltre all'impegno di cui sopra, non comporta ulteriori riflessi diretti ed indiretti sulla situazione economico finanziaria e sul patrimonio dell'Ente.
4. **Di attestare**, con la sottoscrizione del presente atto, che ai sensi e per gli effetti della legge 6/12/2012, n. 190, dell'art. 6-bis della legge n. 241/1990, del D.P.R. 16/04/2013, n. 62, di approvazione del "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Ruvo di Puglia e del vigente PTPCT nonché di altre vigenti disposizioni di legge in materia di conflitti di interessi, che:
 - non sussistono situazioni di conflitto di interesse con i soggetti interessati al procedimento di cui all'oggetto e per i quali è fatto obbligo espresso di astenersi alle Direttrici/Direttori di Area, ai dipendenti e ai Responsabili di procedimento dall'adottare pareri, valutazioni tecniche, atti endoprocedimentali, nonché il provvedimento finale, segnalando, con propria dichiarazione, ogni situazione di conflitto, anche potenziale;
 - di conseguenza, non sussistono con i soggetti interessati legami di parentela o affinità sino al quarto grado, legami di stabili di amicizia e/o di frequentazione abituale, legami professionali, legami societari, legami associativi, legami politici, legami di diversa natura capaci di incidere negativamente sull'imparzialità delle Direttrici/Direttori di Area, dei dipendenti e dei Responsabili di procedimento.
5. **Di disporre** che il presente atto sia pubblicato all'albo pretorio informatico dell'Ente.

IL DIRETTORE

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del d.lgs n. 10/2002, del t.u. n. 445/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; Il presente documento è conservato in originale nella banca dati del Comune di Ruvo di Puglia ai sensi dell'art. 3-bis del CAD.

VERIFICA AI SENSI DEL D.LGS. 196/03

Garanzie alla riservatezza

La pubblicazione dell'atto all'Albo on line del Comune, salve le garanzie previste dalla legge 241/90 in tema di accesso ai documenti amministrativi, avviene nel rispetto della tutela alla riservatezza dei cittadini, secondo quanto disposto dal D.Lgs. 196/03 in materia di protezione dei dati personali.

Ai fini della pubblicità legale, l'atto destinato alla pubblicazione è redatto in modo da evitare la diffusione di dati personali identificativi non necessari ovvero il riferimento a dati sensibili.

Qualora tali dati fossero indispensabili per l'adozione dell'atto, saranno contenuti in documenti separati, esplicitamente richiamati.