



CITTÀ DI CARBONIA

Provincia del Sulcis Iglesiente

SETTORE 4

UFFICIO PERSONALE

N. Reg. Settore: 196

DETERMINAZIONE

NUMERO 485 DEL 24-04-2026

OGGETTO: SELEZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA DIFFERENZIALE STIPENDIALE ALL'INTERNO DELLE AREE PROFESSIONALI - ANNO 2025 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE – REVISIONE ISTRUTTORIA E APPROVAZIONE GRADUATORIA DEFINITIVA.

IL DIRIGENTE DEL IV SETTORE

PREMESSO CHE con determinazione dirigenziale n. 65 del 21.01.2026 è stata indetta una procedura selettiva per l'attribuzione della progressione economica/differenziale stipendiale all'interno delle aree professionali, riservata al personale non dirigenziale assunto a tempo indeterminato presso il Comune di Carbonia in servizio alla data del 01.01.2025 e sono stati approvati l'avviso e lo schema di domanda di partecipazione per l'attribuzione di una nuova progressione economica orizzontale;

VISTO il CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni locali – triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16.11.2022, e in particolare:

Articolo 7, comma 4, il quale, alle lettere a) e c), stabilisce che sono oggetto di contrattazione integrativa:

- i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
- la definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree);

Art. 14 Progressioni economiche all'interno delle aree

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; 24 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.

PRECISATO che:

l'istituto della progressione economica all'interno delle Aree, prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di “differenziali stipendiali” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL Funzioni Locali 16/11/2022;

Le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali sono effettuate in modo distinto per ognuna delle Aree di cui alla Tabella A del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 nel quale è inquadrato il personale dell'ente.

RILEVATO che in sede di contrattazione decentrata (CCDI personale non dirigente, sottoscritto in data 29.12.2025 sono stati definiti:

a) l'importo complessivo da destinare al finanziamento di nuove progressioni economiche, nei limiti delle risorse effettivamente disponibili nella parte stabile del Fondo risorse decentrate dell'anno 2025, stabilito in Euro 39.000,00;

b) il numero massimo delle progressioni economiche/differenziali stipendiali per ogni area è stabilito in:

- n. 12 nell'ambito dell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni;

- n. 13 nell'ambito dell'area degli istruttori;

- n. 9 nell'ambito dell'area degli operatori esperti;

- n. 1 nell'ambito dell'area degli operatori.

per un totale di massimo 35 dipendenti

VISTO il parere ARAN CFL96: *l'“esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento si identifica con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato.*

Le “competenze certificate a seguito di processi formativi”, invece, si identificano con l'insieme delle capacità, delle abilità e delle conoscenze acquisite dal dipendente nel corso della sua esperienza lavorativa, formativa e di vita come riconosciute e certificate da soggetti a ciò competenti, attraverso un percorso di ricostruzione e valutazione di tali esperienze.

Rientrano in tale ambito, ad esempio, la certificazione di competenza linguistiche o informatiche (ai diversi livelli previsti), da soggetti specificamente legittimati e riconosciuti”.

VISTO ALTRESI' il parere ARAN Id: 30707 secondo il quale *“Ai fini della quantificazione dei tre anni senza aver beneficiato di alcuna progressione economica si deve prendere in considerazione la data di decorrenza dell'ultima progressione economica acquisita: qualora ad es. un dipendente sia stato destinatario di una progressione economica l'1.01.2020, esso potrà partecipare alla successiva progressione economica avente decorrenza 1.01.2023” [...]* L'attribuzione di differenziali economici e quindi la progressione economica avviene all'interno di ciascuna area, al fine di remunerare il maggior

grado di competenza professionale progressivamente acquisito dal dipendente nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area. Pertanto, il requisito di non aver beneficiato di "alcuna progressione economica" dovrà essere verificato nell'ambito dell'Area di appartenenza e quindi dell'Area per la quale si partecipa alla procedura selettiva. [...] Ne consegue che il lavoratore neo-assunto o quello che effettua una progressione verticale dovrà attendere 3 (tre) anni prima di poter partecipare ad una procedura di progressione economica";

RICHIAMATI

- l'art. 23, comma 2, del D.Lgs.n.150/2009, il quale dispone che: *"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"*.
- La nota n. 44366 del 04.07.2019, con la quale il Dipartimento della Funzione Pubblica ha precisato che la quota di personale interessato dalla procedura selettiva deve essere riservata ad una quota "limitata" e quindi non superiore al 50 per cento della platea dei potenziali beneficiari, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 150/2009;
- l'art. 40, comma 3-quinquies, 5° periodo, del D. Lgs. 165/2001 il quale recita: *"Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile"*;

DATO ATTO che:

- con la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 58 del 16/12/2025 è stato approvato il DUP;
- con la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 59 del 16/12/2025 è stato approvato il bilancio di previsione 2026- 2028;

DATO ATTO che con Determinazione n. 306 dell'11.03.2026 sono state approvate l'istruttoria delle domande pervenute al protocollo entro i termini di scadenza previsti dal Bando di selezione (23.02.2026) e la graduatoria provvisoria;

APPURATO che come previsto dall'Avviso di Selezione, la graduatoria provvisoria è stata pubblicata sul sito istituzionale del Comune, Sezione Amministrazione trasparente per 10 (dieci) giorni consecutivi (dal 12/03/2026 al 22/03/2026);

PRECISATO

- che entro il termine di 15 giorni successivi all'ultimo di pubblicazione i concorrenti interessati potevano presentare richiesta motivata di revisione del punteggio attribuito in sede di graduatoria provvisoria;
- che entro il suddetto termine scaduto il 07/04/2026, sono pervenute n. 3 istanze e precisamente:

1. Richiesta Protocollo Arrivo N. 17365/2026 del 16-03-2026 presentata dal dipendente identificato dalla domanda di partecipazione Protocollo Arrivo N. 8499/2026 del 10-02-2026, tendente a ottenere il riconoscimento dei punteggi per specifiche responsabilità e per abilitazioni professionali, sulla scorta della documentazione a corredo dell'istanza di partecipazione;

2. Richiesta Protocollo Arrivo N. 18774/2026 del 19-03-2026, presentata dal dipendente identificato dalla domanda di partecipazione protocollo Arrivo N. 11257/2026 del 19-02-2026, tendente richiedere la revisione del punteggio performance anno 2022;

3. Richiesta Protocollo Arrivo N.21439/2026 del 01/04/2026, presentata dal dipendente identificato dalla domanda di partecipazione protocollo Arrivo N. 11202/2026 del 19-02-2026, tendente a richiedere integrazione della domanda di partecipazione e aggiornamento del punteggio di anzianità di servizio;

PRECISATO che la dirigente dell'Ufficio Personale ha esaminato le suddette richieste di revisione punteggio, con il seguente esito:

- Richiesta Protocollo Arrivo N. 17365/2026 del 16-03-2026

Al dipendente identificato dalla domanda di partecipazione Protocollo Arrivo N. 8499/2026 del 10-02-2026, vengono riconosciuti gli ulteriori punteggi di 0,60 per specifiche responsabilità e di 1 (uno) punto per abilitazioni professionali, entrambi riferiti al periodo di permanenza nella posizione economica/differenziale stipendiale in godimento.

Il punteggio totale rettificato attribuito al dipendente è di 73,05. Tale rettifica comporta una modifica nella graduatoria degli istruttori, che consente al dipendente Protocollo Arrivo N. 8499/2026 del 10-02-2026 di conseguire la progressione economica all'interno dell'area di inquadramento;

- Richiesta Protocollo Arrivo N. 18774/2026 del 19-03-2026

Viene accolta la richiesta di revisione del punteggio relativo alla performance 2022 presentata dal dipendente identificato dalla domanda di partecipazione protocollo Arrivo N. 11257/2026 del 19-02-2026,

Visto il CCDI 2025-2027 e l'Avviso di selezione *“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 [...] 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**”.*

Ai fini della verifica dei tre anni di permanenza nella posizione economica/differenziale stipendiale in godimento senza aver conseguito progressioni economiche, relativamente all'anno 2022, viene conteggiato anche il periodo di 3 mesi prestato nella stessa area e posizione economica presso un altro ente locale. Ai fini dell'attribuzione del punteggio della performance individuale vengono conteggiate esclusivamente le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico e pertanto per il 2022 viene presa in considerazione unicamente la valutazione conseguita presso il Comune di Carbonia. Il punteggio revisionato attribuito alla performance è pertanto di 69,07 in luogo di 67,20. Pertanto, il punteggio totale conseguito dal dipendente è di 71,42. Tale rettifica comporta una modifica nella graduatoria dei Funzionari, che consente al dipendente Protocollo Arrivo N. 11257/2026 del 19-02-2026 di conseguire la progressione economica all'interno dell'area di inquadramento.

- Richiesta Protocollo Arrivo N.21439/2026 del 01/04/2026

La richiesta presentata dal dipendente identificato dalla domanda di partecipazione protocollo Arrivo N. 11202/2026 del 19-02-2026 viene respinta in quanto la possibilità di presentare osservazioni avverso la graduatoria provvisoria è finalizzata esclusivamente alla rilevazione di eventuali errori materiali o alla rettifica della valutazione degli elementi già dichiarati in sede di

domanda di partecipazione. Inoltre, le dichiarazioni rese dai candidati entro il termine di scadenza per la presentazione delle domande di partecipazione assumono carattere di definitività e completezza, in applicazione del principio di autoresponsabilità del dichiarante e nel rispetto della par condicio tra i partecipanti. Nel caso di specie, la richiesta non configura una rettifica di errore materiale né della valutazione di elementi già dichiarati, ma una integrazione sostanziale della domanda e, come tale, non ammissibile poiché presentata oltre il termine di scadenza del 23/02/2026, previsto dal bando.

RILEVATO che la platea dei potenziali beneficiari della progressione economica all'interno dell'area professionale di inquadramento è pari a 69 e che il numero di dipendenti che possono progredire non deve essere superiore al 50% dei soggetti aventi titolo a partecipare alla selezione, come previsto dal CCDI art. 10 comma 2;

VISTA la graduatoria definitiva e ritenuto di approvarla, dando atto che viene attribuita la progressione economica/differenziale stipendiale all'interno dell'area professione di inquadramento ai seguenti dipendenti, identificati mediante il numero di protocollo delle rispettive istanze di partecipazione alla progressione:

AREA DEGLI OPERATORI

1 Protocollo Arrivo N. 5337/2026 del 28-01-2026

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

1 Protocollo Arrivo N. 5059/2026 del 27-01-2026
2 Protocollo Arrivo N. 7033/2026 del 04-02-2026
3 Protocollo Arrivo N. 7368/2026 del 05-02-2026
4 Protocollo Arrivo N. 7051/2026 del 04-02-2026
5 Protocollo Arrivo N. 7787/2026 del 06-02-2026
6 Protocollo Arrivo N. 4794/2026 del 26-01-2026
7 Protocollo Arrivo N. 5595/2026 del 29-01-2026
8 Protocollo Arrivo N. 4823/2026 del 26-01-2026
9 Protocollo Arrivo N. 7476/2026 del 05-02-2026

AREA DEGLI ISTRUTTORI

1 Protocollo Arrivo N. 11289/2026 del 19-02-2026
2 Protocollo Arrivo N. 10070/2026 del 16-02-2026
3 Protocollo Arrivo N. 11613/2026 del 20-02-2026
4 Protocollo Arrivo N. 4643/2026 del 26-01-2026
5 Protocollo Arrivo N. 5154/2026 del 27-01-2026
6 Protocollo Arrivo N. 8499/2026 del 10-02-2026
7 Protocollo Arrivo N. 5161/2026 del 27-01-2026
8 Protocollo Arrivo N. 5376/2026 del 28-01-2026
9 Protocollo Arrivo N. 8529/2026 del 10-02-2026
10 Protocollo Arrivo N. 5784/2026 del 30-01-2026
11 Protocollo Arrivo N. 7179/2026 del 04-02-2026
12 Protocollo Interno N. 10048/2026 del 16-02-2026
13 Protocollo Arrivo N. 5387/2026 del 28-01-2026

AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

1 Protocollo Arrivo N. 5486/2026 del 28-01-2026
2 Protocollo Arrivo N. 11609/2026 del 20-02-2026
3 Protocollo Arrivo N. 6158/2026 del 02-02-2026
4 Protocollo Arrivo N. 11095/2026 del 19-02-2026
5 Protocollo Interno N. 7184/2026 del 04-02-2026

- 6 Protocollo Arrivo N. 5071/2026 del 27-01-2026
- 7 Protocollo Arrivo N. 4709/2026 del 26-01-2026
- 8 Protocollo Arrivo N. 4628/2026 del 26-01-2026
- 9 Protocollo Interno N. 5553/2026 del 29-01-2026
- 10 Protocollo Arrivo N. 8581/2026 del 10-02-2026
- 11 Protocollo Arrivo N. 5475/2026 del 28-01-2026
- 12 Protocollo Arrivo N. 11257/2026 del 19-02-2026

ATTESO che, ai sensi di quanto previsto dal codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Carbonia è stato accertato che non sussistono, in relazione al presente atto, situazioni di conflitto, anche potenziale, coninteressi personali della sottoscritta e degli altri dipendenti che hanno partecipato a vari titoli all'istruttoria dell'atto;

DETERMINA

1) DI ACCOGLIERE due richieste di revisione di punteggio ricevute, nello specifico:

- Richiesta Protocollo Arrivo N. 17365/2026 del 16-03-2026

Al dipendente identificato dalla domanda di partecipazione Protocollo Arrivo N. 8499/2026 del 10-02-2026, vengono riconosciuti gli ulteriori punteggi di 0,60 per specifiche responsabilità e di 1 (uno) punto per abilitazioni professionali entrambi riferiti al periodo di permanenza nella posizione economica/differenziale stipendiale in godimento.

Il punteggio totale rettificato attribuito al dipendente è di 73,05. Tale rettifica comporta una modifica nella graduatoria degli istruttori, che consente al dipendente Protocollo Arrivo N. 8499/2026 del 10-02-2026 di conseguire la progressione economica all'interno dell'area;

- Richiesta Protocollo Arrivo N. 18774/2026 del 19-03-2026

Viene accolta la richiesta di revisione del punteggio relativo alla performance 2022 presentata dal dipendente identificato dalla domanda di partecipazione protocollo Arrivo N. 11257/2026 del 19-02-2026,

Visto il CCDI 2025-2027 e l'Avviso di selezione *“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 [...] 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**”.*

Ai fini della verifica dei tre anni di permanenza nella posizione economica/differenziale stipendiale in godimento senza aver conseguito progressioni economiche, relativamente all'anno 2022, viene conteggiato anche il periodo di 3 mesi prestato nella stessa area e posizione economica presso un altro ente locale. Ai fini dell'attribuzione del punteggio della performance individuale vengono conteggiate esclusivamente le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico e pertanto per il 2022 viene presa in considerazione unicamente la valutazione conseguita presso il Comune di Carbonia. Il punteggio revisionato attribuito alla performance è pertanto di 69,07 in luogo di 67,20. Pertanto, il punteggio totale conseguito dal dipendente è di

71,42. Tale rettifica comporta una modifica nella graduatoria dei Funzionari, che consente al dipendente Protocollo Arrivo N. 11257/2026 del 19-02-2026 di conseguire la progressione economica all'interno dell'area di inquadramento.

2) DI APPROVARE la graduatoria definitiva dando atto che viene attribuita la progressione economica/ differenziale stipendiale all'interno dell'area professione di inquadramento ai seguenti dipendenti:

AREA DEGLI OPERATORI

1 Protocollo Arrivo N. 5337/2026 del 28-01-2026

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

1 Protocollo Arrivo N. 5059/2026 del 27-01-2026
2 Protocollo Arrivo N. 7033/2026 del 04-02-2026
3 Protocollo Arrivo N. 7368/2026 del 05-02-2026
4 Protocollo Arrivo N. 7051/2026 del 04-02-2026
5 Protocollo Arrivo N. 7787/2026 del 06-02-2026
6 Protocollo Arrivo N. 4794/2026 del 26-01-2026
7 Protocollo Arrivo N. 5595/2026 del 29-01-2026
8 Protocollo Arrivo N. 4823/2026 del 26-01-2026
9 Protocollo Arrivo N. 7476/2026 del 05-02-2026

AREA DEGLI ISTRUTTORI

1 Protocollo Arrivo N. 11289/2026 del 19-02-2026
2 Protocollo Arrivo N. 10070/2026 del 16-02-2026
3 Protocollo Arrivo N. 11613/2026 del 20-02-2026
4 Protocollo Arrivo N. 4643/2026 del 26-01-2026
5 Protocollo Arrivo N. 5154/2026 del 27-01-2026
6 Protocollo Arrivo N. 8499/2026 del 10-02-2026
7 Protocollo Arrivo N. 5161/2026 del 27-01-2026
8 Protocollo Arrivo N. 5376/2026 del 28-01-2026
9 Protocollo Arrivo N. 8529/2026 del 10-02-2026
10 Protocollo Arrivo N. 5784/2026 del 30-01-2026
11 Protocollo Arrivo N. 7179/2026 del 04-02-2026
12 Protocollo Interno N. 10048/2026 del 16-02-2026
13 Protocollo Arrivo N. 5387/2026 del 28-01-2026

AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

1 Protocollo Arrivo N. 5486/2026 del 28-01-2026
2 Protocollo Arrivo N. 11609/2026 del 20-02-2026
3 Protocollo Arrivo N. 6158/2026 del 02-02-2026
4 Protocollo Arrivo N. 11095/2026 del 19-02-2026
5 Protocollo Interno N. 7184/2026 del 04-02-2026
6 Protocollo Arrivo N. 5071/2026 del 27-01-2026
7 Protocollo Arrivo N. 4709/2026 del 26-01-2026
8 Protocollo Arrivo N. 4628/2026 del 26-01-2026
9 Protocollo Interno N. 5553/2026 del 29-01-2026
10 Protocollo Arrivo N. 2026.8581 del 10-02-2026
11 Protocollo Arrivo N. 5475/2026 del 28-01-2026
12 Protocollo Arrivo N. 11257/2026 del 19-02-2026

3) DI DARE ATTO che:

- il budget per le nuove progressioni, definito in contrattazione collettiva decentrata integrativa 2025 è pari a Euro 39.000 (trentanovemila/00);

- è stato rispettato il dettato normativo nella parte in cui stabilisce che non potranno beneficiare della progressione economica orizzontale un numero di dipendenti superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari, in quanto i dipendenti aventi titolo a partecipare alla selezione sono 69 (sessantanove) e la progressione economica/differenziale stipendiale all'interno dell'area professionale di inquadramento viene attribuita a n. 35 (trentacinque) dipendenti nello specifico:

- a n. 12 dipendenti nell'ambito dell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni;

- a n. 13 dipendenti nell'ambito dell'area degli istruttori;

- a n. 9 dipendenti nell'ambito dell'area degli operatori esperti;

- a n. 1 dipendenti nell'ambito dell'area degli operatori.

per un totale di massimo 35 dipendenti

rispettando contemporaneamente il tetto massimo di progressioni all'interno di ciascuna area e il budget massimo destinato alle PEO, stabiliti in sede di CCDI dipendenti del 29.12.2025;

- la progressione economica/differenziale stipendiale decorre, ai fini giuridici ed economici dal 01.01.2025;

4) DI PUBBLICARE l'istruttoria aggiornata e la graduatoria definitiva per 15 giorni consecutivi all'Albo pretorio on line e sul sito internet dell'ente nella sezione "Amministrazione Trasparente" per 15 (quindici) giorni consecutivi;

5) DI SUB-IMPEGNARE la somma di Euro 35.352,42 sul capitolo 315.8 a valere sull'impegno di fondo 851/1/2026 (Ex Impegno Fondo 2025.519.1) per competenze;

6) DI IMPEGNARE le somme di:

- Euro 9.432,50 sul capitolo 315.32 per oneri;

- Euro 3.005,00 sul capitolo 315.33 per Irap;

7) DI DARE ATTO che il presente provvedimento è rilevante ai fini delle prescrizioni dettate dal decreto legislativo n.33/2013 in materia di trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;

8) DI DARE ALTRESI' ATTO, ai sensi di quanto previsto dall'art. 6 bis della legge 241/1999, dall'art. 7 del DPR 62/2013 e dall'art. 5 del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Carbonia, che è stato accertato che non sussistono, in relazione al presente atto, situazioni di conflitto, anche potenziale, con interessi personali del sottoscritto Dirigente e degli altri dipendenti che hanno partecipato a vario titolo all'istruttoria dell'atto;

9) DI DARE ALTRESI' ATTO che il Responsabile del procedimento è la sottoscritta Dirigente del IV Settore, Dott.ssa Maria Elisabetta Di Franco;

10) DI ACCERTARE, ai fini del controllo preventivo di regolarità amministrativa-contabile di cui all'articolo 147-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, la regolarità tecnica del presente provvedimento in ordine alla regolarità, legittimità e correttezza dell'azione amministrativa, il cui parere favorevole è reso unitamente alla sottoscrizione del presente provvedimento da parte del Dirigente;

IL DIRIGENTE DEL SETTORE 4
MARIA ELISABETTA DI FRANCO

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs 82/2005 s.m.i. e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.