



**Città di Martano**  
(Provincia di Lecce)

**Χώρα Μαρτάνου**

Ελλάς τού Δερεντού

DETERMINAZIONE N.	510
REG. SETTORE N.	119
Data di registrazione	22/04/2025

**OGGETTO:**

Progressioni economiche orizzontali (PEO) 2024 - profilo professionale operatori esperti ed istruttori. - CCDI di parte economica 2024. Avvio procedura comparativa e approvazione avviso di selezione e schema di domanda.

IL RESPONSABILE 1° SETTORE - AFFARI GENERALI

**Visto** il Decreto Sindacale n. 01 del 31.03.2025 con il quale si è conferito l'incarico di E.Q. In qualità di Responsabile del 1° Settore Affari Generali, con decorrenza immediata e fino al 31.05.2025, all'Ing. Raffaele Mittaridonna;

**Premesso che:**

- in data 30.12.2024 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo Decentrato (CCDI), anni 2024-2026 per la parte normativa e per la parte economica 2024;

**Visto** il CCNL 16.11.2022 ed in particolare:

- l'art 14, il quale disciplina le progressioni economiche all'interno della stessa categoria, anche dette "Progressioni Economiche Orizzontali" (PEO);
- l'art. 79, che disciplina il Fondo delle Risorse decentrate, utilizzabile per finanziare le PEO;

**Visto altresì**, l'articolo 23, commi 1 e 2, del d.lgs. 150/2009, secondo cui:

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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.;

**Visto** l'art. 9 del sopra richiamato CCDI di parte normativa 2024-2026, il quale regola le PEO presso questo Ente:

*“Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree:*

*1. 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.*

*2. Al personale dipendente transitato dal precedente Ordinamento Professionale al nuovo Sistema di Classificazione che aveva acquisito in precedenza progressioni economiche orizzontali risultando all'interno della categoria allocato in posizioni economiche diverse da quella di accesso, contestualmente alla trasposizione di cui al comma precedente, è corrisposto un differenziale stipendiale pari alla differenza tra la retribuzione percepita per la posizione economica rivestita e la retribuzione fissata dal CCNL per l' Area di competenza.*

*3. Dal 1° aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato, con effetto automatico, in base alla Tabella B – Trasposizione - del CCNL 2019- 2021 e secondo quanto deliberato con D.G.C. n. 53/2024 riguardo le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione dell'Ente e secondo quanto stabilito con D.D. n. 382/2024 di inquadramento del personale secondo il sistema di classificazione professionale introdotto con il CCNL del 16.11.2022.*

*4. 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, i “differenziali stipendiali” previsti dal CCNL 2019-2021.*

*5. Possono partecipare alla procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali i lavoratori che:*

*- negli ultimi anni 3 non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica/differenziale stipendiale. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche eventualmente già effettuate.*

*- negli ultimi 2 anni non abbiano subito una sanzione disciplinare 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.*

*6. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, ha diritto di partecipare alle selezioni per l'attribuzione dei differenziali stipendiali nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente richiederà all'ente utilizzatore le informazioni e le eventuali ultime tre valutazioni effettuate o comunque delle annualità in cui ha prestato servizio sempre ricadenti nelle ultime tre valutazioni.*

*7. Per il personale che abbia prestato servizio in altri enti pubblici, in tutto o in parte, per comando o distacco o altra forma di assegnazione, o che da essi provenga per mobilità, devono essere utilizzate le valutazioni sulla performance individuale formulate dai suddetti enti. In tal caso per il calcolo della valutazione annuali, si prendono in considerazione tutte le valutazioni parziali, proporzionalmente al periodo di servizio svolto in ciascun Ente. In caso di difformità nella scala di misurazione, le valutazioni devono essere trasformate in unica scala adottata dall'Ente che effettua la selezione.*

*8. Il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili per ciascuna area viene definito, in coerenza con le risorse stabili di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021, come da tabella seguente:*

<b>AREE PROFESSIONALI</b>	<b>ANNO 2024</b>
AREA OPERATORI ESPERTI	1
AREA ISTRUTTORI	5
AREA FUNZIONARI / EQ	3

**9.** Non è possibile attribuire al lavoratore più di un differenziale stipendiale per ciascuna procedura selettiva.

**10.** La procedura qualora siano destinate risorse per l'attribuzione di nuovi differenziali stipendiali è avviata, in fase di prima applicazione entro 30 giorni dalla stipula del presente CCI, e per le annualità successive entro e non oltre il mese di febbraio dell'anno di riferimento.

**11.** I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato in sede di contrattazione decentrata per ciascuna area con l'eccezione dell'area delle elevate qualificazioni ove saranno previste due graduatorie distinte: una Funzionari e una EQ dei partecipanti alla procedura selettiva.

**12.** Per l'attribuzione del differenziale stipendiale al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito a decorrere dal 7° anno il seguente punteggio aggiuntivo ottenuto applicando i criteri di cui all'allegato 2 del presente CCI: per il 7° anno il punteggio aggiuntivo è pari all'1%, per l'ottavo anno il punteggio aggiuntivo è pari al 2%, per il nono o più anni il punteggio aggiuntivo è pari al 3%.

**13.** L'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è, comunque, subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo di 60/100 nella media delle schede di valutazione di cui al Sistema di misurazione e valutazione della Performance approvato con D.G.C. n. 41 del 25.03.2020, per la performance individuale. Per il personale in distacco sindacale a tempo pieno ai sensi di quanto disposto dall'art. 47 CCNL 14.09.2000, in assenza di una propria valutazione presso l'Ente sarà richiesta apposita valutazione dell'O.S. di appartenenza.

**14.** In caso di parità di valutazione tra più dipendenti, ha priorità nell'assegnazione il lavoratore che da più tempo non consegue un differenziale stipendiale ed in caso di ulteriore parità si tiene conto dell'anzianità di servizio e poi in subordine dell'anzianità anagrafica.

**15.** Entro 10 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, da portare a conoscenza a tutto il personale tramite mail o altro mezzo idoneo nonché alle OO.SS. territoriali e RSU, gli interessati possono presentare al Responsabile del Servizio che ha proceduto alla selezione, osservazioni o documentazione integrativa utile alla revisione della propria posizione, purché non attinenti alla valutazione individuale, secondo i criteri dell'allegato 2 del presente CCI. Nei successivi 5 giorni si esprime motivatamente e formalmente il Dirigente/Responsabile del Servizio che ha proceduto alla selezione sull'accoglimento o meno delle osservazioni presentate. Gli interessati nei successivi 7 giorni possono proporre ricorso ad una apposita Commissione di Garanzia composta dal Segretario Generale, dal Presidente o suo delegato e da un dirigente sindacale designato dall'interessato. La Commissione si esprime nei successivi 7 giorni.

**16.** Al termine della procedura di cui al comma precedente, l'ente procede all'approvazione della graduatoria definitiva fornendo opportuna informativa al personale dipendente e alle OO.SS. territoriali ed RSU.

**17.** Il differenziale stipendiale è attribuito, annualmente, e avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo che finanzia l'apposito istituto economico, anche se le procedure sono perfezionate successivamente. Il differenziale stipendiale ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entro 30 giorni dalla conclusione della procedura.

**18.** 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.

**19.** Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto dagli articoli 92, 96, 102 e 106 del CCNL 2019-2021.

*20. I differenziali stipendiali attribuiti al personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.”*

**Richiamato** “ l' *ALLEGATO 1* ” del CCDI di parte normativa 2024-2026 di questo Ente, che descrive i criteri di valutazione per l'attribuzione differenziali stipendiali ai dipendenti in base all'Area professionale di appartenenza, si seguito riportati:

#### AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

In attuazione dell'art.14 del CCNL 2019-2021 e dell'art. 9 del presente Contratto Collettivo Integrativo, all'interno di ciascuna Area Professionale di cui all'art.12 del CCNL 2019/2021 sono previsti incrementi stabili della retribuzione che si realizzano, in aggiunta al trattamento tabellare previsto per ciascuna Area, con l'acquisizione di successivi “differenziali stipendiali”. I “differenziali stipendiali” sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato annualmente per ciascuna Area in sede di contrattazione decentrata, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita in base ai criteri indicati nella seguente tabella. L'importo dei differenziali stipendiali è indicato nella tabella A allegata al CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 92, 96, 102 e 106 dello stesso CCNL.

Progressione economica nell'Area degli Operatori Esperti	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100 (oltre punteggio aggiuntivo 3%)
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.	da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio, si attribuiscono i punteggi: Media = 60 punti 0 Media da 61 a 100 = (MEDIA – 60)*1	40
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 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Punti 1,5 per ogni anno intero di servizio, con proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa ove all'epoca era prevista;</li> <li>· 0,125 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi</li> </ul>	40

Accrescimento competenze culturali e professionali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.	Titolo di studio superiore a quello di accesso: punti 2 Master * punti 2 Corsi di formazione *: <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ di una giornata: punti 0,5</li> <li>◦ su più giornate: punti 1</li> <li>◦ con valutazione finale: punti 1,5</li> </ul>	20
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) del CCNL 19/21 per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni	Nella misura di quanto previsto nel precedente art. 9 c. 11.	3
TOTALE PUNTEGGIO		

**\* NON PRECEDENTEMENTE VALUTATI PER L'ATTRIBUZIONE DI PEO/DIFFERENZIALI STIPENDIALI**

#### AREA DEGLI ISTRUTTORI

In attuazione dell'art.14 del CCNL 2019-2021 e dell'art. 9 del presente Contratto Collettivo Integrativo, all'interno di ciascuna Area Professionale di cui all'art 12 del CCNL 2019/2021 sono previsti incrementi stabili della retribuzione che si realizzano, in aggiunta al trattamento tabellare previsto per ciascuna Area, con l'acquisizione di successivi "differenziali stipendiali". I "differenziali stipendiali" sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato annualmente per ciascuna Area in sede di contrattazione decentrata, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita in base ai criteri indicati nella seguente tabella. L'importo dei differenziali stipendiali è indicato nella tabella A allegata al CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 92, 96, 102 e 106 dello stesso CCNL.

<b>Progressione economica nell'Area degli Istruttori</b>	<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Max Totale punti 100 (oltre punteggio aggiuntivo 3%)</b>
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.	da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio, si attribuiscono i punteggi: Media = 60 punti 0 Media da 61 a 100 = (MEDIA – 60)*1,125	45

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 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	Punti 1,5 per ogni anno intero di servizio, con proficua attività lavorativa svolta con l’ottenimento di una valutazione non negativa ove all’epoca era prevista;  Punti 0,125 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi	40
Accrescimento competenze culturali e professionali anche attraverso i percorsi formativi di cui all’art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell’ultima posizione economica/differenziale stipendiale.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Titolo di studio superiore a quello di accesso: punti 2</li> <li>• Master *: punti 2</li> <li>• Corsi di formazione *: <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ di una giornata: punti 0,5</li> <li>◦ su più giornate: punti 1</li> <li>◦ con valutazione finale: punti 1,5</li> </ul> </li> </ul>	15
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell’art.14 comma 2 lett. f) del CCNL 19/21 per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni	Nella misura di quanto previsto nel precedente art. 9 c. 11.	3
TOTALE PUNTEGGIO		

**\* NON PRECEDENTEMENTE VALUTATI PER L’ATTRIBUZIONE DI PEO/DIFFERENZIALI STIPENDIALI**

**Dato atto** pertanto, che secondo l’Art. 9 “Progressione economica orizzontale” del CCDI di parte economica 2024, *ut supra* richiamato:

- si prevede di finanziare n. 1 progressione economica orizzontale, per l’area Operatori Esperti, ex cat. B, corrispondenti al 50% del personale avente titolo per partecipare alla selezione;
- si prevede di finanziare n. 5 progressioni economiche orizzontali, per l’area Istruttori, ex cat. C, corrispondenti al 50% del personale avente titolo per partecipare alla selezione;
- l’attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal 1 gennaio 2024, anno nel quale è stato sottoscritto l’accordo decentrato;
- per la corresponsione delle somme derivanti dalle PEO 2024 è stata stabilita una somma totale di € **10.250,00**;

...OMISSIS...

**Preso atto** di dover procedere allo svolgimento della procedura selettiva interna, riservata ai dipendenti attualmente in servizio presso l’Ente, in possesso dei requisiti di cui sopra, finalizzata alla selezione, secondo le regole stabilite dai sopra richiamati CCDI di parte normativa 2024-2026 e di parte economica 2024, del personale che potrà progredire verso la categoria economica immediatamente superiore;

**Rilevato**, pertanto, di dover procedere alla redazione ed approvazione di appositi avviso con relativo schema di domanda, che qui si allegano per fare parte integrante e sostanziale del presente

atto;

**Visti inoltre:**

- il C.C.N.L. Del 16.11.2022 ed, in particolare, l'art. 14 rubricato "Progressione economica all'interno della categoria";
- il C.C.D.I. dell'Ente sottoscritto in data 30.12.2024;
- la L. 241/1990 (cd. "Legge sul Procedimento Amministrativo")
- il D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000 ("T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali");
- lo Statuto comunale;
- il D.Lgs. n. 165/2001;

**Considerato:**

- di essere legittimato ad emanare l'atto;
- di non incorrere in cause di incompatibilità previste dalla normativa vigente con particolare riferimento al codice di comportamento e alla normativa anticorruzione;
- di non incorrere in cause di conflitto di interessi previste dalla normativa vigente con particolare riferimento al codice di comportamento e alla normativa anticorruzione;
- di non essere al corrente di eventuali rapporti di parentela o frequentazione abituale che possano avere interferito con la decisione oggetto dell'atto;
- di emanare l'atto nella piena conoscenza e nel rispetto della vigente normativa di settore nonché delle norme regolamentari;

**Acquisito** il parere di regolarità contabile e del visto attestante la copertura finanziaria da parte del Responsabile del Servizio finanziario ai sensi dell'art. 183 del D. Lgs. n. 267/2000;

*Con il provvedimento in oggetto:*

**DETERMINA**

1. **di fare proprie ed approvare** le premesse del presente atto, quali parti integranti e sostanziali dello stesso;
2. **di avviare** la procedura selettiva per il passaggio alla posizione economica immediatamente successiva (PEO) del personale dipendente del Comune di Martano nella misura e secondo le modalità approvate ed in narrativa descritte, con il CCDI anni 2024-2026 per la parte normativa ed anno 2024 per parte economica, per il periodo dal 1 gennaio 2024 al 31 dicembre 2024;
3. **di approvare** l'allegato avviso pubblico per la selezione del personale che beneficerà della P.E.O. (progressione economica orizzontale) per il 2024, anno nel quale è stato sottoscritto e per il quale ha valore l'accordo decentrato;
4. **di approvare** l'allegato lo schema di domanda di partecipazione alla selezione di cui sopra;
5. **di dare atto** che la spesa riveniente dal presente atto rientra nelle somme all'uopo destinate con la firma del CCDI sopra richiamato e che, pertanto, trova copertura finanziaria negli appositi codici di bilancio;

6. **di trasmettere** il presente atto al Responsabile del Servizio Finanziario per l'apposizione del parere di regolarità contabile e del visto attestante la copertura finanziaria;
7. **di trasmettere** il presente atto, per opportuna conoscenza, alle rappresentanze sindacali;
8. **di evidenziare** e precisare che:
  - in capo del Responsabile del presente provvedimento non sussistono in relazione al presente atto situazioni di conflitto, anche potenziale, con interessi personali dei soggetti coinvolti nel procedimento di affidamento;
  - la presente determinazione sarà pubblicata, a cura del servizio competente, sul profilo committente del Comune di Martano, indirizzo web <https://www.comune.martano.le.it/> , sezioni “Albo Pretorio” e “Amministrazione Trasparente/Provvedimenti dirigenziali”, ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. 14 marzo 2013 n.33.

Li 22/04/2025

IL RESPONSABILE DEL SETTORE  
f.to MITTARIDONNA Ing. Raffaele



**COPIA**

Attestazione di copertura della spesa di cui all'articolo 153, comma 5, del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali approvato dal decreto legislativo 18-8-2000 n. 267

<b>Impegni di Spesa</b>						
<i>Num.</i>	<i>Anno</i>	<i>Capitolo</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Importo</i>	<i>Num.Imp</i>	<i>Num.SubImp.</i>

**Osservazioni:**

---

Martano, li 22/04/2025

Il Responsabile del Settore Finanziario  
**f.to Dott.ssa Katia Donno**

## **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

**Reg. n. 811**

Su conforme attestazione del Messo Comunale, si certifica che copia della presente determinazione è stata pubblicata all'albo pretorio il giorno 22/04/2025 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art.124, 1° comma del D.Lgs. N. 267 del 18/08/2000.

Martano, addì 22/04/2025

Il Responsabile dell'Area  
f.to **MITTARIDONNA Ing. Raffaele**

---

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs n. 82/2005 modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 235/2010, del D.P.R. n.445/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico e' rinvenibile per il periodo di pubblicazione sul sito web del comune di Martano

---

In data odierna, ai sensi di quanto disposto dagli artt. 30 e 34 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici, dei Servizi e del Personale (approvato con deliberazione della G.C. n. 123 del 07-05-2001), copia della presente determinazione viene trasmessa al Sindaco e al Segretario comunale.

---

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo

---

Martano, 22/04/2025

IL RESPONSABILE DEL SETTORE  
MITTARIDONNA Ing. Raffaele