



## **Comune di Sant'Agata del Bianco (RC)**

### **Città Metropolitana di Reggio Calabria**

C.F. 81001350800 - Pec protocollo.santagata@asmepec.it  
Sito Ufficiale [www.comune.santagatadelbianco.rc.it](http://www.comune.santagatadelbianco.rc.it)

#### **AVVISO**

**INDIZIONE PROCEDURA SELETTIVA PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA DELLE  
AREE DEL PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO - ANNO 2023**

**Decorrenza economica 1 gennaio 2023**

#### **IL RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA**

##### **VISTI:**

- l'art. 14 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, che disciplina rispettivamente l'istituto contrattuale delle progressioni economiche all'interno delle aree e i criteri di attribuzione della stessa;
- l'art. 9 del nuovo CDI 2023-2025 – Parte Normativa che disciplina il valore dei parametri di attribuzione per le progressioni economiche all'interno delle aree sottoscritto in data 06/12/2023;
- l'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 secondo cui “1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. 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”;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 19/04/2023 recante” Linee d'indirizzo per la Delegazione Trattante di parte pubblica nella Contrattazione Collettiva Decentrata- parte normativa anno 2023-2025”;
- la determinazione del Responsabile Area Economico – Finanziaria n. 40 del 13/11/2023 recante” Costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2023 (CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022);
- il verbale di Delegazione Trattante del 05/12/2023 relativo al riparto fondo risorse decentrate anno 2023, con il quale le parti hanno concordato di stanziare risorse per finanziare le Progressioni Economiche all'interno delle aree per l'anno 2023 finalizzate all'attribuzione dei differenziali stipendiali al 50% del personale a tempo indeterminato in servizio al 01.01.2023 per una somma di € 1.300,00;

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 76 del 15/12/2023 recante “Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo 2023-2025 ed economico anno 2023”;

**PRESO ATTO CHE:**

che le Progressioni Economiche all’interno delle Aree avverranno, in base alle indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato, nei limiti del 50% degli aventi diritto, in servizio al 01/01/2023;

**RICHIAMATA** la Determinazione della scrivente Responsabile n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ di approvazione avviso di selezione per le Progressioni Economiche all’interno delle aree per l’anno 2023 finalizzate all’attribuzione dei differenziali stipendiali al 50% del personale avente diritto a tempo indeterminato in servizio al 01.01.2023.

**RENDE NOTO:**

**Art. 1  
INDIZIONE PROCEDURA**

E' indetta per l’anno 2023 una procedura selettiva interna per l’attribuzione di progressioni economiche all’interno delle Aree in misura pari al 50% del personale a tempo indeterminato in servizio al 01.01.2023 avente diritto del Comune di Sant’Agata del Bianco, distribuite secondo il seguente prospetto:

<b>CATEGORIA</b>	<b>DIPENDENTI DI RUOLO AVENTI DIRITTO AL (01.01.2023)</b>  con anzianità di almeno 24 mesi nel livello economico rivestito alla data del 31 dicembre 2023)	<b>PERCENTUALE 50% AVENTI DIRITTO</b> (Numero massimo degli accessi al differenziale stipendiale)
<b>AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q.</b>	1	0
<b>AREA DEGLI ISTRUTTORI</b>	2	1
<b>AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI</b>	6	1
<b>AREA DEGLI OPERATORI</b>	4	0
Totale	13	2

**Art. 2  
REQUISITI DI PARTECIPAZIONE**

Possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 2 (due) 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 e che nell’ultimo triennio abbiano una valutazione riferita alle risultanze della “*performance*” non negativa. 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;

I partecipanti dovranno dimostrare di avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione, anche presso altri enti, di **almeno 36 mesi** nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti specificazioni:

- Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- Per il personale trasferito da altro ente per mobilità volontaria, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro in quanto lo stesso continua con il nuovo ente, nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa;
- Per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato che viene stabilizzato, che quindi non interrompe il proprio rapporto di lavoro, vengono considerati utili anche i periodi relativi al contratto a tempo determinato.

Il personale interessato è quello titolare di contratto di lavoro a tempo indeterminato nella data di decorrenza della progressione; il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente titolare del rapporto di lavoro richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

### **ART. 3 CRITERI DI VALUTAZIONE**

Ai fini della formazione della graduatoria di merito, per gli aventi diritto, la valutazione delle candidature avviene in attuazione dei seguenti criteri di cui all'articolo 14 del CCNL 2022:

- a) risultanze della media aritmetica della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, qualora non fossero disponibili le tre valutazioni immediatamente precedenti per comprovate ed eccezionali situazioni, la media delle valutazioni dei dipendenti interessati viene operata su tre valutazioni anche di annualità precedenti.
- b) dell'esperienza professionale dove 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 denominato 'Campo di applicazione' del CCNL 2019/2021 Funzioni Locali;
- c) ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021;

La progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente, la graduatoria viene quindi formata utilizzando i seguenti criteri:

**Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali**

<b>Area</b>	<b>A) Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)</b>	<b>B) Esperienza professionale (non superiore a 40)</b>	<b>C) Competenze professionali acquisite seguito percorsi formativi a di</b>	<b>Totale massimo</b>
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	60	40	==	100
Istruttori	70	20	10	100
Funzionari E.Q.	80	10	10	100

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

**A. La valutazione del personale (performance) del triennio precedente:**

A tal fine viene calcolata la **media aritmetica** dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente a quello dell'anno di eventuale attribuzione della progressione o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio o mancata valutazione di anno o altro motivo comprovato e eccezionale in relazione ad una delle annualità. I punteggi da attribuire sono differenziati con riferimento al punteggio ottenuto con la media aritmetica di cui al presente punto, facendo riferimento alla percentuale del punteggio massimo ottenibile per ogni Area contrattuale, come specificato nelle tabelle seguenti, che sono correlate alla Tabella precedente (criteri di valutazione):

<b>AREA OPERATORI E OPERATORI ESPERTI</b>		
Riferimento alla tabella A		
MEDIA TRIENNALE OTTENUTA RISPETTO ALLA % DEL PUNTEGGIO MASSIMO DELLA MEDIA OTTENIBILE (100%)		
Dal 60% al 70%		30
Super al 70%	Fino all'80%	40
Super al 80%	Inf al 90%	50
Super al 90%	Inf al 100%	50,5
Uguale al 100%		60

<b>AREA ISTRUTTRI</b>		
Riferimento alla tabella A		
MEDIA TRIENNALE OTTENUTA RISPETTO ALLA % DEL PUNTEGGIO MASSIMO DELLA MEDIA OTTENIBILE (100%)		
Dal 60% al 70%		40
Super al 70%	Fino all'80%	50
Super al 80%	Inf al 90%	60
Super al 90%	Inf al 100%	60,5
Uguale al 100%		70

<b>AREA FUNZIONARI EQ</b>		
Riferimento alla tabella A		
MEDIA TRIENNALE OTTENUTA RISPETTO ALLA % DEL PUNTEGGIO MASSIMO DELLA MEDIA OTTENIBILE (100%)		
Dal 60% al 70%		50
Super al 70%	Fino all'80%	60
Super al 80%	Inf al 90%	70
Super al 90%	Inf al 100%	70,5
Uguale al 100%		80

## **B. Esperienza professionale:**

si intende l'anzianità maturata nell'area di inquadramento da calcolare fino al 31 dicembre dell'anno precedente all'attivazione dell'istituto, considerando 1 punto per ogni anno, le eventuali frazioni di anno vengono conteggiate in maniera proporzionale.

## **C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi (fino ad un massimo di 10 punti):**

Le competenze professionali acquisite sono:

- a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa. Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro). Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso

Per l'Area Operatori e per l'Area Operatori Esperti non vengono previsti punti per le competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi, per cui non è necessario inserire la tabella valutativa.

Le competenze professionali sono valutate con i punteggi riportati nelle seguenti Tabelle:

<b>AREA ISTRUTTORI</b>	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti
<b>AREA FUNZIONARI E.Q.</b>	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
<b>Titolo</b>	<b>Punti max 10</b>
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

**Art 4**  
**ESAME DELLE DOMANDE E FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA**

L'esame delle domande e la formazione della graduatoria sarà svolto dall'Ufficio di Personale.

Il Responsabile del personale provvederà alla redazione della graduatoria secondo il punteggio complessivo ottenuto sommando i singoli punteggi assegnati provvederà ad assegnare il punteggio individuale dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti disposizioni per ciascuna Area.

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:

<b>numero anni senza progressione</b>	<b>%</b>
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 il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge 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 vigente.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni. In caso di ulteriore parità, in ordine, al dipendente:
- maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- maggior anzianità di servizio nell'Ente
- maggiore età anagrafica.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento.

Il responsabile preposto alla gestione delle risorse umane esamina le domande, può chiedere integrazioni in caso di carenze e/o incompletezze, anche sulla base delle informazioni contenute nei fascicoli personali, provvede alle ammissioni (anche con riserva nei casi previsti dal CCNL), forma la graduatoria provvisoria sulla base delle regole dettate dal CCDI di cui sopra e ai criteri sopracitati, e la rende nota con la pubblicazione sul sito internet dell'ente nella sezione amministrazione trasparente, sottosezione bandi di concorso, e nelle rete intranet dell'ente.

Entro i 15 giorni successivi i dipendenti interessati possono segnalare errori, incompletezze, anomalie etc e chiedere la revisione della graduatoria. Decorso tale termine il responsabile, esaminate le osservazioni pervenute, adotta la graduatoria definitiva e la rende nota con la

pubblicazione sul sito internet dell'ente nella sezione amministrazione trasparente, sottosezione bandi di concorso, e nella rete intranet dell'ente.

Il responsabile preposto alla gestione delle risorse umane dà di seguito corso alla adozione degli atti conseguenti ed al riconoscimento della progressione economica/differenziale stipendiale.

La graduatoria non avrà effetti successivi per future ulteriori progressioni per le quali dovrà essere rinnovata l'intera procedura.

#### **Art. 5**

### **DECORRENZA INQUADRAMENTO NELLA NUOVA POSIZIONE ECONOMICA**

La decorrenza degli inquadramenti nella posizione economica immediatamente superiore del vincitore della selezione avviene con decorrenza primo gennaio 2023, per cui allo stesso verranno liquidati gli arretrati.

#### **Art. 6**

### **MODALITA' E TERMINI DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA**

I dipendenti interessati dovranno presentare domanda, utilizzando il modello allegato (All. A), inviandola al protocollo del Comune di Sant'Agata del Bianco entro il termine perentorio di 30 giorni dalla data di pubblicazione all'Albo on line e sul sito istituzionale dell'Ente.

La stessa dovrà essere indirizzata all'Ufficio Amministrativo del Comune di Sant'Agata del Bianco e consegnata con le seguenti modalità:

- consegna a mano, direttamente all'ufficio protocollo del Comune;
- tramite PEC all'indirizzo [protocollo.santagata@asmepec.it](mailto:protocollo.santagata@asmepec.it) indicando nell'oggetto della pec la seguente dicitura:” domanda di accesso alla selezione per l'assegnazione della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza- differenziale stipendiale - contratto decentrato parte economica anno 2023;

alla domanda, dovrà essere allegato copia del documento di riconoscimento in corso di validità.

#### **Art. 7**

### **TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

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.

Il trattamento è realizzato attraverso le operazioni previste dall'art. 4, comma 1 lett. a), D.Lgs. n. 196/2003, con l'ausilio di strumenti informatici ed è svolto da personale comunale.

La gestione dei dati è informatizzata e manuale.

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.

I dati personali del candidato possono essere comunicati ad altri enti pubblici. Detti dati non sono ulteriormente diffusi ad altri soggetti.

Titolare del trattamento è l'amministrazione comunale.

Responsabile del trattamento è il Responsabile dell'Area Amministrativa nella persona della Dott.ssa Sonia Bruzzese.

**Art. 8**  
**PUBBLICAZIONE**

Il presente avviso viene pubblicato all'Albo pretorio on- line e sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente- Bandi di concorso. Tutte le comunicazioni, informazioni, modifiche e integrazioni relative al presente avviso nonché la graduatoria finale verranno pubblicate con le stesse modalità. Le comunicazioni che, per loro natura e per garanzia del rispetto della privacy dei candidati, non possono essere pubblicate verranno trasmesse ai singoli interessati.

**Art.9**  
**NORME FINALI**

Per quanto non espressamente previsto nel presente bando si rinvia alla normativa vigente in materia.

Sant'Agata del Bianco, lì 11/11/2024

La Responsabile dell'Area Amministrativa  
Dott.ssa Sonia Bruzzese