

ALLEGATO A

Avviso di selezione per le progressioni economiche per l'attribuzione di differenziali stipendiali riservate al personale dipendente in servizio presso il Comune di Casamassima, con decorrenza giuridica ed economica 01.01.2025

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Vista l'Accordo annuale parte Economica 2025 sottoscritto dalle parti (delegazione trattante di parte pubblica e rappresentanze sindacali) in data 17.12.2025, nel quale è stata prevista la destinazione di una parte di risorse, pari ad euro 12.000,00, per il finanziamento della progressione economica nell'ambito delle Aree (differenziale stipendiale) con decorrenza giuridica ed economica 01.01.2025;

Visto l'art.12 del CCNL 16.11.2022 Funzioni Locali che ha modificato il sistema di classificazione articolandolo in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali;

Visto l'art. 14 del CCNL del 16.11.2022 Funzioni Locali, che disciplina l'istituto della progressione economica all'interno della categoria, stabilendo anche i numeri di "differenziali stipendiali" annualmente attribuibili per ciascuna area;

In esecuzione della propria determinazione n..... del.....

RENDE NOTO

E' indetta una selezione per l'attribuzione di progressioni economiche per l'attribuzione di differenziali stipendiali per il personale delle aree Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazioni del Comune di Casamassima, con decorrenza giuridica ed economica 1° gennaio 2025.

1. RISORSE DESTINATE

Le risorse destinate complessivamente al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali sono indicate nell'importo massimo di € 12.000,00.

2. CRITERI E NUMERO PROGRESSIONI FINANZIABILI

Le progressioni saranno effettuate con selezione da espletare secondo i seguenti criteri: in conformità alle previsioni del CCNL 16.11.2022 art. 14, e dell'art. 11 del CCI del triennio 2023-2025, sottoscritto in data 22/12/2023 le progressioni saranno attribuite ai dipendenti di ogni categoria nelle seguenti misure percentuali (con arrotondamento all'unità intera per eccesso o difetto): 50% degli aventi diritto dell'Area Funzionari, 50% degli aventi diritto dell'Area Istruttori e 50% degli aventi diritto dell'Area Operatori Esperti.

3.CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI

Il punteggio finale nella selezione per le nuove progressioni orizzontali, su base 103, è attribuito così come previsto nell'Allegato 2 del CCI triennio 2023-2025 così come segue:

CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

In attuazione dell'art.14 del CCNL 2019-2021 e dell'art.12 del vigente 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: da 60 a 70 = 10 pt da 71 a 80 = 15 pt da 81 a 90 = 25 pt da 91 a 95 = 35 pt da 96 a 100 = 40 pt	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	Punti 1,5 per ogni anno interodi servizio punti 0,125 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi	40
Accrescimento competenze culturali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale. <i>I corsi formativi autorizzati dall'Ente possono essere valutati per una sola progressione e laddove la progressione determini l'attribuzione del differenziale stipendiale.</i>	<u>Titolo di studio superiore a quello di accesso:</u> punti 4 - <u>master</u> punti 2 - <u>Corsi di formazione:</u> o di una giornata: punti 0,5 o su più giornate: punti 1 o con valutazione finale: punti 1,5 (punteggio max per i corsi 14)	20
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni	Nella misura del 3% del punteggio complessivo ottenuto applicando i criteri su ri-portati.	3
TOTALE PUNTEGGIO		

CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI AREA DEGLI ISTRUTTORI

In attuazione dell'art.14 del CCNL 2019-2021 e dell'art.12 del vigente 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 Istruttori	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: da 60 a 70 = 10 pt da 71 a 80 = 20 pt da 81 a 90 = 30 pt da 91 a 95 = 40 pt da 96 a 100 = 45 pt	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 punti 0,125 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi.	40
Accrescimento competenze culturali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale. <i>I corsi formativi autorizzati dall'Ente possono essere valutati per una sola progressione e laddove la progressione determini l'attribuzione del differenziale stipendiale.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <u>Titolo di laurea:</u> punti 3 - <u>master/dottorato:</u> punti 2 - <u>Corsi di formazione:</u> <ul style="list-style-type: none"> o di una giornata: punti 0,5 o su più giornate: punti 1 o con valutazione finale: punti 1,5 <p>(punteggio max per i corsi 10)</p>	15
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni	Nella misura del 3% del punteggio complessivo ottenuto applicando i criteri su ri-portati.	3
TOTALE PUNTEGGIO		

CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

In attuazione dell'art.14 del CCNL 2019-2021 e dell'art.12 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 dei Funzionari ed EQ	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: da 60 a 70 = 10 pt da 71 a 80 = 20 pt da 81 a 90 = 35 pt da 91 a 95 = 45 pt da 96 a 100 = 50 pt	50
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 per ogni anno intero di servizio punti 0,083 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi	40
Accrescimento competenze culturali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale. <i>I corsi formativi autorizzati dall'Ente possono essere valutati per una sola progressione e laddove la progressione determini l'attribuzione del differenziale stipendiale.</i>	- <u>master/dottorato</u> : punti 2 - <u>Corsi di formazione</u> : o di una giornata: punti 0,5 o su più giornate: punti 1 o con valutazione finale: punti 1,5 (punteggio max per i corsi 8)	10
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni	- Nella misura del 3% del punteggio complessivo ottenuto applicando i criteri su ri-portati.	3
TOTALE PUNTEGGIO		

4.REQUISITI PER L'AMMISSIONE

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

- negli ultimi 2 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 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.

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 di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio o comunque delle annualità in cui ha prestato servizio sempre ricadenti nell'ultimo triennio.

Per il personale che abbia prestato servizio nell'ultimo triennio 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, annualmente, si prendono in considerazione tutte le valutazioni parziali, proporzionalmente al periodo di servizio svolto in ciascun Ente.

Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area viene definito annualmente in sede di contrattazione integrativa in coerenza con le risorse stabili di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021.

Non è possibile attribuire al lavoratore più di un differenziale stipendiale per ciascuna procedura selettiva. La procedura è avviata entro 30 giorni dalla stipula dell'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, qualora siano destinate risorse per l'attribuzione di nuovi differenziali stipendiali, e comunque non oltre il mese di luglio di ciascun anno.

I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato in sede di contrattazione decentrata per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri indicati nell'allegato 2 del presente CCI, procedendo dal punteggio più alto all'interno della propria Area e in ordine decrescente.

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari 3% del punteggio ottenuto applicando i criteri di cui all'allegato 2 del presente CCI.

L'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è, comunque, subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo di 60/100 nella media delle schede di valutazione per la performance individuale. Per il personale in distacco sindacale ai sensi di quanto disposto dall'art.47 CCNL 14.09.2000, in assenza di una propria valutazione sarà utilizzato il valore medio della valutazione dell'area di appartenenza relativa allo stesso periodo considerato.

In caso di parità, ha priorità il lavoratore che da più tempo non consegue una progressione economica e in caso di ulteriore parità si tiene conto in subordine prima dell'anzianità anagrafica e poi dell'anzianità di servizio.

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., gli interessati possono presentare al Dirigente del Servizio Personale osservazioni o documentazione

integrativa utile alla revisione della propria posizione secondo i criteri dell'allegato 2 del presente CCI. Nei successivi 5 giorni si esprime motivatamente e formalmente il Dirigente del Servizio Personale 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 - Presidente OIV o suo delegato e da un dirigente sindacale designato dall'interessato. La Commissione si esprime nei successivi 7 giorni.

Al termine della procedura di cui al comma precedente, l'ente procede all'approvazione dell'aggraduatoria definitiva fornendo opportuna informativa al personale dipendente.

Il differenziale stipendiale avrà decorrenza dal 1° gennaio 2025. Il differenziale stipendiale ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entro 30 giorni dalla conclusione della procedura.

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.

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

5.MODALITA' E TERMINI PER LA PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

La domanda di partecipazione alla selezione, redatta utilizzando il modulo allegato , che fa parte integrante del presente avviso, deve essere sottoscritta, in calce, dal candidato, con firma leggibile e per esteso e deve essere comprensiva degli allegati previsti a pena di non valutazione degli stessi.

La domanda dovrà pervenire al protocollo dell'Ente perentoriamente entro le **ore 12:00 del (15 giorni).**

L'istanza può essere prodotta anche a mezzo posta elettronica certificata al seguente indirizzo: comune.casamassima@pec.it.

Ai sensi dell'art. 47 del Testo Unico sulla semplificazione amministrativa approvato con D.P.R. 445/2000, tutte le dichiarazioni contenute nella domanda, debitamente sottoscritta per esteso ed in modo leggibile, saranno ritenute utili ai fini della validità della domanda, pertanto non è obbligatorio allegare, oltre a quanto su esposto, alcun altro documento.

Resta comunque la facoltà di verificare, anche a campione, quanto dichiarato e prodotto dai candidati utilmente collocati in graduatoria. Qualora dal controllo emerga la non veridicità di quanto dichiarato o prodotto, il candidato decade dai benefici eventualmente conseguenti al provvedimento emanato sulla base della dichiarazione non veritiera, oltre a soggiacere alle sanzioni penali previste in ipotesi di falsità

6.INFORMATIVA SULLA PRIVACY - CONSENSO AL TRATTAMENTO DEI DATI

Ai sensi dell'art. 13, del D.Lgs. n. 196/2003 e del Regolamento UE 679/2016, si rende la seguente informativa:

I dati forniti dai candidati verranno trattati ai fini dello svolgimento dei seguenti compiti istituzionali:

1. espletamento della procedura selettiva;
2. eventuale successivo inquadramento nella nuova posizione economica.

Il trattamento dei dati si svolgerà nel pieno rispetto delle libertà fondamentali senza ledere la riservatezza e la dignità dei candidati, adottando sempre principi ispirati alla correttezza, liceità, trasparenza, necessità e pertinenza.

Per il trattamento dei dati verranno utilizzati strumenti sia elettronici che manuali adottando tutte le misure di sicurezza idonee a garantire la riservatezza e l'integrità dei dati.

I dati trattati potranno essere comunicati anche ad altri enti pubblici o a soggetti privati nei

limiti previsti da leggi o da regolamento e potranno venirne a conoscenza, nell'ambito della gestione del rapporto di lavoro, i Responsabili del Settore/Servizio nella qualità di responsabili del trattamento.

I dati forniti nella domanda verranno trattati nella sede del Comune di Casamassima, presso l'Ufficio Personale.

Con la sottoscrizione della domanda di partecipazione, il concorrente dichiara di aver preso visione dell'informativa sulla Privacy, contenuta nel presente avviso e allegata all'avviso medesimo, e di autorizzare il trattamento dei dati personali ed eventualmente sensibili.

Nel caso in cui il consenso sia negato, l'interessato non varrà ammesso alla selezione.

3. RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Il Responsabile del procedimento di cui al presente avviso è la Dott.sa Carmela Fatiguso, Responsabile del Servizio Affari Generali Servizi al Cittadino.

4. PUBBLICAZIONE

Il presente avviso viene pubblicato all'Albo Pretorio on line e nel sito internet istituzionale: www.comune.casamassima.ba.it per 15 giorni consecutivi, e nella sezione "Amministrazione trasparente" sezione "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.

5. NORME FINALI

Per quanto non espressamente previsto dal presente avviso, valgono, in quanto applicabili, le disposizioni previste dalla normativa citata nelle premesse, nonché le leggi vigenti e le disposizioni contrattuali di comparto in materia.

Questa Amministrazione garantisce parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro e il trattamento sul lavoro.

In ogni momento, per motivi di pubblico interesse, l'Amministrazione può revocare, sospendere prorogare la procedura di cui al presente avviso.

Casamassima, li.....

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Dott. ssa Carmela FATIGUSO**