



## COMUNE DI CUPELLO

### Provincia di Chieti

#### **AVVISO DI PROCEDURA SELETTIVA PER L'ATTRIBUZIONE DI DIFFERENZIALI STIPENDIALI ALL'INTERNO DELLE AREE (PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI) RISERVATA AI DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO DEL COMUNE DI CUPELLO-ANNO 2023**

##### **Visti:**

-gli artt. 5 e 6 del CCNL 31 marzo 1999 Comparto Regioni ed Autonomie Locali che disciplinano l'istituto della progressione economica all'interno della categoria prevedendo l'adozione da parte degli Enti di metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti;

- l'art. 35 del CCNL 22 gennaio 2004, che prevede una posizione economica aggiuntiva per ciascuna categoria nonché la conferma del sistema di valutazione della prestazione introdotto dal CCNL 31.03.1999;

- l'art. 14 del CCNL 16.11.2022 secondo cui

*1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.*

*Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.*

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

*a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;*

*b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;*

*c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;*

*d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:*

*1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;*

*2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di*

*comparti diversi;*

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

*e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.*

*f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;*

*g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.*

*3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).*

*4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).*

*5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).*

*6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.*

*-la deliberazione di G.C. n° 76 del 23/10/2023 "Direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la negoziazione parte economica per l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023";*

-la deliberazione di G.C. n. 95 del 28/12/2023 “Autorizzazione al presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione del CCDI di parte economica anno 2023”

**In esecuzione:**

-della determinazione di approvazione del presente bando di selezione;

**SI RENDE NOTO**

è indetta procedura selettiva per l’attribuzione delle progressioni economiche all’interno aree – “Differenziali Stipendiali” (art.14 C.C.N.L. 16.11.2022) ai dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso il Comune di Cupello come segue:

- **n.1 differenziale al personale dell’area “Operatori”,**
- **n.4 differenziali al personale dell’area “operatori esperti”,**
- **n.2 differenziale al personale dell’area “istruttori”,**
- **n.1 differenziale al personale dell’area “Funzionari ed EQ”**

e comunque nel limite massimo del 50% del numero complessivo dei dipendenti in servizio, arrotondando l’unità per eccesso, e nel limite delle risorse finanziarie disponibili;

**1. REQUISITI PER L’AMMISSIONE**

Ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso di un rapporto a tempo indeterminato e del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi.

Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente all’anno della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla multa.

**2. SVOLGIMENTO DELLE SELEZIONI**

L’attribuzione del differenziale stipendiale-progressione orizzontale avverrà attraverso la predisposizione di una graduatoria suddivisa per ciascuna area (operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ) realizzata a seguito della valutazione dei dipendenti aventi diritto sui seguenti criteri secondo quanto indicato nel relativo Regolamento

- Esperienza acquisita
- Permanenza nell’ultima posizione o differenziali
- Formazione
- Valutazione performance triennio precedente

### **3. VALUTAZIONE**

La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno dell'area, è effettuata dai titolari di EQ e dall'OIV per i gli stessi dipendenti titolari di EQ.

### **4. MODALITA' E TERMINI PER LA PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA**

Per partecipare alla selezione i dipendenti interessati devono presentare domanda al Comune di Cupello, da consegnare *brevi manu* presso l'ufficio Protocollo, o inviare a mezzo pec all'indirizzo [affarigenerali@pec.comunedicupello.it](mailto:affarigenerali@pec.comunedicupello.it) entro e non oltre le ore **12,00 del 17.01.2024** utilizzando il modello di domanda allegato ed allegando i documenti ritenuti utili ai fini della valutazione.

Non saranno prese in considerazione le domande oltre il termine di cui sopra, prive di sottoscrizione o redatte con modelli difformi rispetto a quello stabilito.

L'ente non è responsabile di eventuali disguidi telematici o di altra forma.

### **5. CONTENUTO DELLA DOMANDA**

Nella domanda i candidati devono dichiarare sotto la propria personale responsabilità, a pena di esclusione:

- a) Cognome, nome, data e luogo di nascita, residenza e codice fiscale;
- b) area e posizione economica di appartenenza;
- c) Anzianità di servizio maturata alla data del 31.12.2022 (riferita alla specifica categoria giuridica di appartenenza per la quale si concorre alla progressione economica);
- d) Di aver maturato alla data del 31.12.2022 almeno due anni di servizio nell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale acquisita nella specifica categoria di appartenenza.

La media delle valutazioni della performance degli anni 2022-2021-2020 sarà calcolata dall'ufficio personale sulla base delle valutazioni effettuate dai titolari di EQ e dall'OIV per i gli stessi dipendenti titolari di EQ.;

Le dichiarazioni rese e sottoscritte nella domanda di ammissione alla selezione si ritengono rilasciate ai sensi del D.P.R. n.445/2000.

Il Responsabile del procedimento si riserva di verificare la veridicità delle dichiarazioni contenute nella domanda di partecipazione.

Il candidato deve dichiarare ed allegare ogni altro documento ritenuto utile ai fini della valutazione.

### **6. GRADUATORIA E INQUADRAMENTO**

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

<b>A) VALUTAZIONE peso 70%</b>	
La valutazione del personale del triennio precedente, che determina un punteggio massimo di 70 punti, parametrato alla massima valutazione. 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	Se la media delle ultime tre valutazioni è pari a 100, saranno attribuiti p. 70.  Se la media delle ultime tre valutazioni è inferiore a 100, si utilizzerà la media matematica riproporzionata a p. 70.
<b>B) ESPERIENZA PROFESSIONALE peso 25%</b>	
Esperienza professionale, intesa quale esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altro amministrazione del comparto di cui all'art. 1 del CCNL 16/11/2022 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	Esperienza nel medesimo profilo professionale o equivalente: punti 1,5 per ogni anno (max punti 15)
	Permanenza nel differenziale stipendiale in godimento nell'Area di appartenenza: punti 2 per ogni anno (max punti 10)
<b>C) CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI peso 5%</b>	
Ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi attivati dall'ente	a) formazione e nei corsi di formazione con attestazione di superamento dell'esame finale, punti 0,25 per ogni ora di corso fino al massimo di 1 punto. b) diploma di laurea, ulteriore rispetto a quello per accesso all'area di appartenenza = punti 3 per il diploma di laurea magistrale/specialistica o vecchio ordinamento – punti 2 per il diploma triennale; c) titoli post-universitari (es. master o specializzazioni) = punti 1
<b>D) NUMERO DI ANNI TRASCORSI DALL'ULTIMA PROGRESSIONE</b>	
lavoratori che non hanno effettuato progressioni da più di sei anni	Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore a 3 punti, rispettivamente 0,5 punti per ogni anno trascorso dall'ultima progressione

A conclusione della selezione si provvederà alla redazione della graduatoria secondo il punteggio complessivo riportato da ciascun candidato.

A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio.

In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

## 7. AVVERTENZE GENERALI E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

L'Ente si riserva di modificare, prorogare o eventualmente revocare il presente avviso a suo insindacabile giudizio. Il presente avviso di Selezione costituisce *lex specialis* e, pertanto, la partecipazione comporta l'accettazione implicita e senza riserva alcuna di tutte le disposizioni ivi

contenute.

Ai sensi di quanto previsto dal Regolamento (UE) 679/2016 e dal D. Lgs. N.101/2018, i dati contenuti nelle domande e nei documenti alle stesse allegati saranno utilizzati esclusivamente ai fini della gestione della procedura selettiva, nel rispetto ed in applicazione delle disposizioni normative vigenti in materia.

Il candidato, con la presentazione dell'istanza di partecipazione alla selezione di cui al presente avviso, autorizza il trattamento dei propri dati. Il titolare del trattamento è il Comune di Cupello.

## **8. NORME FINALI**

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente avviso, si rinvia a quanto contenuto nel CCNL 16.11.2022 e alla normativa vigente in materia.

Il presente avviso viene pubblicato sul sito Internet Istituzionale del Comune di Cupello, sezione Amministrazione Trasparente-Bandi di Concorso, per tutta la durata di presentazione delle domande.

Il Responsabile Area Finanziaria

---