COMUNE DI ROSETO DEGLI ABRUZZI

PROVINCIA DI TERAMO

BANDO PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE DEI DIPENDENTI ANNO 2023

IL DIRIGENTE III SETTORE

Finanziario e personale

Visti:

- l'art. 14 del C.C.N.L. del 16.11.2022, rubricato "Progressioni economiche all'interno delle Aree", il quale stabilisce:

➢ al comma 1 che: "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.";

➢ al comma 2 i criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali, tra i quali, in primis, il mancato beneficio, per almeno 3 anni, di alcuna progressione economica all'interno della stessa area professionale, termine questo che può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4 anni in sede di Contrattazione Integrativa;

➢ al comma 3 la conferma che gli oneri per il pagamento delle progressioni economiche orizzontali sono a carico delle risorse decentrate stabili;

- la tabella A del suddetto CCNL 16.11.2022, contenente il numero massimo e l'entità annua lorda dei differenziali stipendiali per ciascuna area professionale, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, ai sensi del citato articolo 14;

Considerato che:

➢ con deliberazione di Giunta Comunale n. 188 del 6.06.2025 avente per oggetto "Approvazione Regolamento per l'attribuzione dei differenziali stipendiali" (Art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs. 165/2001 e art. 14 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022" è stato approvato "Il Regolamento per la Progressione Economica Orizzontale";

➢ il citato Regolamento P.E.O., così come approvato dalla Giunta Comunale, prevede all'art. 2 rubricato "criteri e modalità", quanto segue:

1. Il presente regolamento disciplina i criteri e le modalità per il riconoscimento delle progressioni economiche all' interno delle Aree, nel rispetto dei principi dettati dalla normativa, con specifico riferimento all'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009, all'art. 52 del D. Lgs. N. 165/2001 nonché in base a quanto stabilito dall' art. 14 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021 del 16.11.2022.
2. Le progressioni economiche all' interno delle Aree sono attribuite in maniera selettiva secondo modalità tese a verificare lo sviluppo delle competenze professionali e i risultati individuali e/o collettivi conseguiti, rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
3. 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.Lgs. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva attivabile annualmente, stabilendo preventivamente i contingenti massimi per ciascuna selezione e tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili, su proposta dell' Amministrazione Comunale, delle risultanze del proprio ciclo della performance e sulla base del sistema valutativo in atto presso l' Ente.
4. I differenziali stipendiali sono attribuiti ad una quota limitata di dipendenti, in relazione delle medie dei punteggi totali delle schede di valutazione dei dipendenti.
5. La misura lorda e il numero massimo di differenziali stipendiali, così come definito dal CCNL 16.11.2022, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, sono così stabilite:

AREA	Misura annua lorda	Numero massimo di differenziali attribuibili
Funzionari ed EQ	€. 1.600,00	6
Istruttori	€. 750,00	5
Operatori Esperti	€. 650,00	5
Operatori	€. 550,00	5

Tutto ciò premesso e considerato, che costituisce parte integrante dell'Avviso di selezione:

RENDE NOTO

Che al fine di avviare la selezione per l'attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali ai dipendenti aventi diritto del Comune di Roseto degli ABRUZZI, per ciascuna delle categorie contrattuali

È INDETTA SELEZIONE

Per l'attribuzione dei differenziali stipendiali per l'anno 2023;
La somma stabilita in sede di contrattazione decentrata integrativa ammonta € 4.900,00 (oltre oneri riflessi ed Irap a carico Ente);

ART. 1 REQUISITI PER L' ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI ALL' INTERNO DI CIASCUNA AREA

1. Possono partecipare alla selezione i dipendenti in servizio presso l' Ente a tempo indeterminato alla data del primo gennaio dell'anno in cui la progressione viene attivata che siano in possesso dei seguenti requisiti:
a. non aver beneficiato negli ultimi tre anni di alcuna progressione economica: ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche

effettuate. A tal fine si calcolano anche i periodi maturati a tempo indeterminato presso altre Pubbliche Amministrazioni in caso di trasferimento in mobilità;

b. assenza di provvedimenti disciplinari di gravità superiore alla multa nell'ultimo biennio; laddove, alla scadenza della presentazione della domanda, sia in corso un procedimento disciplinare 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, all'esito del procedimento, al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla selezione; in caso contrario viene confermata la partecipazione alla selezione.

ART. 2 CRITERI GENERALI PER L' ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI ALL'INTERNO DI CIASCUNA AREA

1. La metodologia selettiva per giungere alla definizione della graduatoria, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, si basa su criteri sotto riportati:

a. **Prestazione individuale in relazione alle risultanze della performance del triennio che precede la selezione**.

Impegno e qualità della prestazione individuale: si valuta la media dei risultati ottenuti dall'esito della performance dei tre anni precedenti la selezione 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.

b. **Esperienza maturata e arricchimento professionale acquisito nell'ambito dell' Area di appartenenza.**

Per esperienza maturata/acquisita si intendono tutti i periodi di attività maturati, ossia l'anzianità nella medesima categoria con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato , sia esso full-time che part-time.

Per arricchimento professionale si intende:

- espletamento di incarichi con assunzione di particolari responsabilità;
- autonomia operativa in relazione alle mansioni espletate.

c. **Competenze ed aggiornamento professionale.**

Si fa riferimento alla formazione acquisita dal personale dipendente al fine di garantire le adeguate conoscenze per poter eseguire il proprio lavoro nonché la possibilità di svolgere, in caso di necessità, anche un diverso lavoro.

d. **Attribuzione punteggio aggiuntivo.**

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di sei anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto.

ART. 3 MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati all'art. 6 e nei limiti dei punteggi di cui alla Tabella "A" allegata al Regolamento (punteggi per l'attuazione del sistema di attribuzione del differenziale stipendiale).

2. Il differenziale stipendiale è attribuito ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente in graduatoria ad eccezione dell'area degli

operatori esperti nella quale verranno formate due graduatorie distinte tra i dipendenti addetti ai servizi manutentivi e quelli addetti ai servizi amministrativi.

3. Una volta determinate le graduatorie, verranno attribuiti i differenziali stipendiali sulla base delle risorse disponibili, secondo quanto stabilito in sede di contrattazione decentrata.

4. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito sarà data la precedenza al dipendente:
a) che ha riportato il maggior punteggio medio nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
b) in caso di ulteriore parità al più anziano di età.

5. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

6. 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:

Numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni fino a 7	1%
Da più di 7 anni fino a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

ART. 4 PROCEDURA

1. Il Responsabile del Servizio Personale del Comune di Roseto degli Abruzzi provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno di ciascuna area, indicando i criteri valutativi, mediante emissione di apposito avviso da pubblicare sul sito internet istituzionale del Comune di Roseto degli Abruzzi, nella sezione "Amministrazione Trasparente" – bandi di concorso e affissa all' Albo Pretorio on-line, sulla base del quale gli interessati avranno un tempo massimo di 20 giorni per procedere alla presentazione delle domande.

2. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti al successivo art. 5, avviene d'ufficio sulla base della documentazione presentata e quella depositata agli atti.

3. L'avviso, nel principio di pari opportunità e massima partecipazione che sottende la procedura di attribuzione di nuove posizioni economiche, dovrà prevedere le più ampie ed idonee forme di regolarizzazione e soccorso istruttorio, prevedendo specifica modulistica e modalità semplificata di partecipazione.

4. La graduatoria è effettuata in forma suddivisa per ogni area e per l'area degli operatori esperti vengono effettuate due distinte graduatorie suddivise in relazione al personale dei servizi manutentivi e personale dei servizi amministrativi, viene approvata con apposita determinazione del Responsabile del Servizio Personale e affissa all' Albo Pretorio on-line per 15 giorni consecutivi. La

graduatoria diventerà definitiva ed efficace se nel termine di 10 giorni dalla pubblicazione non vengono presentati al Responsabile del Servizio Personale contestazioni per eventuali errori od omissioni. La graduatoria sarà valida solo per le progressioni economiche messe a selezione nell'anno.

5. L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti o per presentazione della domanda oltre i termini previsti oppure per altre motivazioni indicate nell'avviso di selezione, viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.

6. Resta impregiudicata la possibilità per il dipendente di proporre ricorso entro 10 giorni dalla data di comunicazione dell'esclusione.

7. Il Responsabile del Servizio Personale provvede a dare riscontro al dipendente entro 10 giorni dalla data del ricevimento del ricorso. In caso di rigetto la controversia è proposta dal dipendente al Segretario comunale, con l'assistenza eventuale di un proprio legale e/o rappresentante sindacale di fiducia. Al termine dell'incontro si può decidere in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente. Il Segretario comunale si esprime entro i successivi 5 giorni. Entro 30 giorni dalla comunicazione di cui al presente comma la valutazione potrà essere impugnata nelle sedi appropriate.

8. Clausola di sbarramento: la graduatoria di merito, all'esito della selezione, terrà conto del punteggio minimo di 60/100 da conseguire al fine dell'attribuzione del differenziale stipendiale.

ART. 5 MODALITA' DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

Le domande di partecipazione alla selezione, redatte in carta libera debitamente sottoscritte, devono essere presentate all'Ufficio Protocollo dell'Ente entro le ore 12:00 del **31 luglio 2025;**
Il presente bando è pubblicato all'albo pretorio e nell'apposita sezione amministrazione trasparente – Bandi di concorso.
Per tutto e per quanto non espressamente disciplinato nel presente avviso, si rinvia a quanto contenuto nel vigente "Regolamento delle procedure e criteri per le Progressioni all'interno delle Aree e l'attribuzione dei Differenziali stipendiali del Personale" e alla normativa vigente in materia.

Le domande pervenute fuori termine non verranno prese in considerazione.

ART. 6 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 senza riserva alcuna di tutte le disposizioni ivi contenute.

Ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii., dal Regolamento UE 2016/679 e dal D.lgs. 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 implicitamente il trattamento dei propri dati.

Titolare del trattamento è il Comune di Roseto degli Abruzzi nella persona del Sindaco pro tempore.

CONTENUTO DELLA DOMANDA

Nella domanda, come da FAC-SIMILE allegato, ai sensi delle vigenti disposizioni, i candidati dovranno dichiarare sotto la propria personale responsabilità:

1. Cognome, nome, data e luogo di nascita;
2. Indirizzo di residenza e/o domicilio;
3. Contatto telefonico;
4. Area di appartenenza, nonché servizio di assegnazione;
5. Di essere in servizio con **contratto a tempo indeterminato** alla data del **1° Gennaio 2023** e di aver maturato alla data del **31.12.2022** almeno **anni 3 (tre)** di servizio nella categoria e posizione economica di appartenenza;
6. Titolo di studio (diploma, laurea, master ...);
7. Titoli di formazione e aggiornamento;
8. Che nell'ultimo biennio **2021/2022** non è stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla multa;
9. Le valutazioni individuali conseguite nel triennio **2020/2021/2022;**

Alla domanda dovrà essere allegata copia del documento di riconoscimento in corso di validità.

Le dichiarazioni rese e sottoscritte nella domanda di ammissione alla selezione si ritengono rilasciate ai sensi del DPR 28 dicembre 2000, n.445. Eventuali documenti cartacei che il candidato allegherà alla domanda di partecipazione, dovranno essere elencati e riepilogati nella domanda stessa.

Il Dirigente III Settore Servizi Finanziari e Tributari
(Dott.ssa Antonietta Crisucci)