



## COMUNE DI ROCCARASO

### PROVINCIA DELL'AQUILA

#### AVVISO DI SELEZIONE PUBBLICA PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE E RELATIVI DIFFERENZIALI STIPENDIALI AI DIPENDENTI DEL COMUNE DI ROCCARASO CON DECORRENZA ECONOMICA E GIURIDICA DAL 1 GENNAIO 2023.

##### PREMESSO CHE:

- l'art. 5 del CCNL 31 marzo 1999 ha previsto l'istituto contrattuale della progressione economica interna alla categoria;
- l'articolo 52, comma 1-bis, del D. Lgs. 30 Marzo 2001 n. 165 e ss.mm.ii. dispone che le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito;
- l'art. 23 del D.lgs. n. 150/2009 stabilisce testualmente "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, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, 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.";
- l'articolo 14 "Progressioni economiche all'interno delle aree" del CCNL Funzioni Locali del 16-11-2022 dispone: "**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.lgs. 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:*

- i. 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;*
- ii. 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;*
- iii. 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);*
- iv. 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.*
- v. 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. .";*

**VISTO** il CCDI sottoscritto in data 17 aprile 2019 fra la delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali in rappresentanza dei dipendenti dell'Ente, ed in particolare l'art. 8 che disciplina le modalità di attivazione dell'istituto del differenziale stipendiale;

**PRESO ATTO CHE** in sede di costituzione del Fondo integrativo di Ente per l'esercizio 2023, sottoscritto tra la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di partesindacale in rappresentanza dei dipendenti dell'Entecosì come espressamente autorizzato dall'addeberazione di Giunta n. 164 del 18 dicembre 2023, dove si legge che i differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;

*"Le progressioni economiche orizzontali (P.E.O.) verranno attribuite ad un numero limitato di dipendenti, non superiore al 30% degli aventi diritto, così come chiarito da MEF – RGS, la Funzione Pubblica e ARAN, con conseguente riduzione delle risorse stanziare ad € 4.500,00 e destinazione delle economie al finanziamento della produttività". Le progressioni economiche saranno attribuite in modo selettivo con i criteri stabiliti*

dall'allegato "A" dell'accordo sottoscritto in data 17 aprile. Fermo restando il principio di limitazione di cui all. art 16, comma 2, del CCNL del 21 maggio 2018, giusta modifica di quanto previsto nel CCDI 2019/2021 del 17/04/2019, sono rimossi i limiti annuali di attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali previsti in misura non superiore al 30% del totale dei dipendenti dell'ente e in misura non superiore al 50% dei dipendenti di ciascun Settore che ne hanno diritto";

**RICHIAMATA** la Determinazione del Responsabile del Settore II – Finanziario n. 31(R.G. n. 441) del 6-12-2023 di costituzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023, nel rispetto dei criteri di cui al C.C.N.L. vigente per il personale non apicale;

**RICHIAMATA**, inoltre, la deliberazione di Giunta comunale n. 164 del 18 dicembre 2023 con la quale è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva dell'accordo per il riparto delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane per la produttività la stipula definitiva del Contratto decentrato relativo alle modalità di utilizzo Fondo Risorse decentrate per l'annualità 2023, ai sensi dell'art. 68 CCNL del personale del Comparto Funzioni Locali 2016 – 2018 del Personale non dirigente;

**VISTO** il regolamento comunale vigente sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

**IN ESECUZIONE** della determinazione del Responsabile del Settore I Amministrativo n. 61 (R.G. n. 127) dell'8-05-2024, esecutiva ai sensi di legge, di approvazione del presente bando di selezione,

#### **RENDE NOTO**

**Che è indetta una selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche interne alle aree e relativi differenziali stipendiali, con decorrenza 1 gennaio 2023, riservata ai dipendenti a tempo indeterminato presso il Comune di Roccaraso, il personale in servizio avente i requisiti al 1 gennaio 2023 nella misura residuale del triennio 2021-2022-2023, riservato cioè al personale a tempo indeterminato che non ha beneficiato della progressione negli anni 2021 e 2022.**

#### **1 – Indizione della selezione**

È indetta la selezione pubblica per le attribuzioni di differenziale stipendiale derivante da progressione economica interna alle aree, dei dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Roccaraso, nella misura residuale della platea dei beneficiari in possesso dei requisiti al **1-01-2023**, come di seguito definito:

<b>Aree di appartenenza</b>	<b>Aree di arrivo</b>	<b>n. progressioni</b>
Operatore (ex A5)	Operatore (ex A6)	1
Operatore Esperto (ex B6)	Operatore Esperto (ex B7)	1
Operatore Esperto (ex B7)	Operatore Esperto (ex B8)	1
Istruttore (ex C1)	Istruttore (ex C2)	1
		<b>4</b>

Gli effetti economici e giuridici della progressione decorrono dal **1-01-2023**.

#### **2 – Requisiti per l'ammissione**

Concorrono alla selezione i dipendenti in servizio presso l'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che, alla data del 1<sup>a</sup> Gennaio 2023 erano in possesso dei seguenti **requisiti**:

- un periodo minimo di permanenza nell'area economica in godimento pari ad almeno **ventiquattro mesi**, maturati al 31 dicembre 2022 e da ritenersi valido anche nel caso di anzianità acquisita, totalmente o parzialmente, in altro ente del comparto regioni e autonomie locali;
- non aver riportato sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto o alla censura nell'ultimo triennio (2020-2022);
- non avere ottenuto una valutazione insufficiente della prestazione lavorativa svolta nell'ultimo triennio (2020-2022).

Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alla presente selezione secondo i criteri e le procedure indicate nel presente avviso. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.

### 3 – Modalità e termini di presentazione della domanda

La partecipazione alla selezione avviene mediante presentazione di domanda redatta secondo lo schema allegato al presente avviso, riportante tutte le indicazioni e i dati in essa contenuti.

I candidati nella domanda di partecipazione, debitamente redatta e sottoscritta ai sensi del DPR n. 445 del 28 dicembre 2000 e secondo il modello allegato al presente AVVISO, dovranno autocertificare, sotto la propria responsabilità e consapevoli delle sanzioni penali in caso di falsità in atti e di dichiarazioni mendaci, il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.

La domanda, con acclusa copia del documento di riconoscimento in corso di validità, potrà essere consegnata con le seguenti modalità:

- consegna a mano, direttamente all'ufficio **Protocollo** del Comune di Roccaraso, anche senza busta;
- mediante PEC (solo se nominativamente intestata al richiedente) all'indirizzo: [protocollo.roccaraso@pec.it](mailto:protocollo.roccaraso@pec.it)

Il termine per la presentazione delle domande è fissato in **giorni 15 (quindici)** dalla pubblicazione del presente avviso all'Albo Pretorio on-line e dalla pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente e, pertanto, le domande dovranno pervenire entro le ore **18:00** del giorno **23-05-2024**.

Le domande pervenute fuori termine non saranno prese in considerazione.

Non saranno prese in considerazione, inoltre, le domande prive di sottoscrizione, né quelle redatte con modelli difformi rispetto a quella approvata con determina.

### 4 – Svolgimento delle selezioni e formazione della graduatoria

Può beneficiare del differenziale stipendiale per l'anno 2023 derivante da progressione economica interna tra aree, la platea residuale dei beneficiari del triennio 2021-2022-2023 e, comunque, fino a concorrenza delle somme stanziare a tale scopo dalla contrattazione integrativa.

La selezione sarà effettuata mediante formulazione di una graduatoria secondo il punteggio complessivo riportato da ciascun candidato.

Il punteggio è attribuito valutando i parametri di seguito indicati:

- ✓ **RISULTANZE DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (MAX 70 PUNTI):** Si considera la media dei punteggi conseguiti nelle schede individuali di valutazione del triennio 2020-2022. Il massimo punteggio attribuibile, pari a 70 punti, è assegnato al dipendente che ha raggiunto una media pari a 100. Il punteggio sarà attribuito proporzionalmente alla media del punteggio ottenuta dal dipendente nel triennio di riferimento, con arrotondamento alla seconda cifra decimale applicando la seguente formula:

$70 \text{ (punteggio max attribuibile)} : 100 = X : \text{media del punteggio del triennio 2020/2022.}$

Es. media del punteggio del triennio 2019/2021 pari a 80

$70:100 = X:80 \rightarrow X = (70*80)/100 = 56$

- ✓ **ESPERIENZA MATURATA NEGLI AMBITI DI RIFERIMENTO OVVERO PERMANENZA SULLA PRECEDENTE POSIZIONE ECONOMICA ACQUISITA (MAX 15 PUNTI).** È attribuito un punteggio di 1,5 all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella posizione economica in godimento;
- ✓ **COMPETENZE ACQUISITE E CERTIFICATE A SEGUITO DI PROCESSI FORMATIVI (MAX 15 PUNTI):** Sono riconosciuti punti 1,5 per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio 2020-2022. Sono valutati solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore, sino a un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di

formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, D.Lgs. 81/2008; Anticorruzione e Trasparenza; HACCP; eccetera).

A parità di punteggio si terrà conto dell'anzianità di servizio. In caso di *ex aequo*, si utilizzeranno i seguenti criteri, in ordine di priorità:

- maggiore anzianità di servizio nella posizione economica in godimento presso l'ente;
- maggiore anzianità di servizio complessivamente all'interno dell'Ente.

La graduatoria, approvata con determinazione, sarà pubblicata sull'Albo pretorio *on-line* dell'Ente per quindici giorni consecutivi per permettere eventuali osservazioni da parte degli interessati che potranno presentare al Segretario Comunale istanza scritta motivata di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, entro il termine di **dieci giorni (10)**. Il Segretario Comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

Scaduto il termine di pubblicazione, senza che siano pervenute osservazioni, la graduatoria si intenderà definitiva e, sulla base delle risorse disponibili, il Funzionario E.Q. competente per materia adotterà gli atti necessari al riconoscimento, anche economico, delle nuove progressioni economiche interne tra aree agli aventi diritto.

È fatta salva la facoltà del dipendente di attivare le azioni e i ricorsi per la tutela dei propri interessi dinanzi alle autorità giurisdizionali competenti.

Ai fini di cui sopra, il dipendente può richiedere l'accesso a tutti gli atti relativi al procedimento.

La graduatoria per l'attribuzione della progressione economica orizzontale esaurirà i suoi effetti con l'individuazione dei dipendenti ai quali, in relazione alla disponibilità delle risorse a tale fine dedicata dalla contrattazione integrativa, potrà essere attribuita la progressione stessa.

La graduatoria ha vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica e non potrà essere utilizzata per le annualità successive.

#### **5- Decorrenza degli inquadramenti**

La decorrenza degli effetti giuridici ed economici derivanti dagli inquadramenti nella posizione economica immediatamente superiore dei vincitori della selezione avviene dal 1<sup>a</sup> Gennaio 2023.

#### **6– Avvertenze generali e tutela 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 dall'Avviso. 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, lettera a), del Decreto Legislativo 30-06-2003, n. 196, con l'ausilio di strumenti informatici ed è svolto da personale del Comune, nel rispetto del Regolamento UE 2016/679 in materia di protezione dei dati personali.

Il conferimento dei dati è obbligatorio perché previsto dalla normativa vigente in materia di pubblico impiego.

Il mancato conferimento di tali dati comporterà l'esclusione dalla procedura selettiva e/o la non assegnazione dei punteggi previsti dal presente bando.

Titolare del trattamento è il Comune di Roccaraso.



Schema di Domanda

Al Comune di Roccaraso  
Viale degli Alberghi, 2/A  
67037 - Roccaraso (AQ)  
PEC: [protocollo.roccaraso@pec.it](mailto:protocollo.roccaraso@pec.it)

**OGGETTO: DOMANDA DI PARTECIPAZIONE ALL'AVVISO DI SELEZIONE PUBBLICA PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE E RELATIVI DIFFERENZIALI STIPENDIALI AI DIPENDENTI DEL COMUNE DI ROCCARASO CON DECORRENZA ECONOMICA E GIURIDICA DAL 1 GENNAIO 2023.**

Il/la sottoscritto/a \_\_\_\_\_ nato/a  
il \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ (prov.\_\_\_\_) codice fiscale  
\_\_\_\_\_, residente in \_\_\_\_\_ CAP \_\_\_\_\_  
(prov.\_\_\_\_), Via/Piazza \_\_\_\_\_ dipendente del  
Comune di Roccaraso appartenente all'Area (ex Categoria A,B, C o D) \_\_\_\_\_ differenziale stipendiale  
(ex posizione economica) \_\_\_\_\_ dal \_\_\_\_\_, assegnato al Settore  
\_\_\_\_\_

**CHIEDE**

di partecipare alla selezione per la progressione orizzontale alla posizione economica superiore rispetto a quella di appartenenza sopra indicata.

A tal fine, consapevole delle responsabilità penali cui può andare incontro in caso di dichiarazioni sindacali, sotto la propria responsabilità, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000 e ss.mm.ii,

**DICHIARA:**

*(apporre una X accanto a ciascuna dichiarazione)*

di essere dipendente a tempo indeterminato del Comune di Roccaraso dal \_\_\_\_\_;

- di aver maturato alla data del 31 dicembre 2022 **due** anni di anzianità nella posizione economica attualmente in godimento;
- di aver maturato alla data del 31 dicembre 2022 un'anzianità nella posizione economica attualmente in godimento pari a \_\_\_\_\_(indicazione degli anni, dei mesi e dei giorni);
- di non aver riportato provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero scritto;
- di non avere ottenuto una valutazione insufficiente della prestazione lavorativa nel triennio 2020-2022;
- di aver frequentato i seguenti corsi e percorsi di formazione nel triennio 2019/2021:
  - Corso \_\_\_\_\_ dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ per n. \_\_\_\_ ore;
  - Corso \_\_\_\_\_ dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ per n. \_\_\_\_ ore;
  - Corso \_\_\_\_\_ dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ per n. \_\_\_\_ ore;
  - Corso \_\_\_\_\_ dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ per n. \_\_\_\_ ore;

Si allega copia del documento di riconoscimento in corso di validità.

Data \_\_\_\_\_

*In fede*

Firma \_\_\_\_\_

**da compilare solo per i Dipendenti assunti per mobilità o comandati presso altri Enti**

Il sottoscritto dichiara che l'Ente che ha proceduto alla valutazione nei tre anni di riferimento è il seguente:

2020 \_\_\_\_\_

2021 \_\_\_\_\_

2022 \_\_\_\_\_