



Comune di Ciminà

Città Metropolitana di Reggio Calabria

Prot. _____ del _____

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA TRIBUTI E PERSONALE

AVVISO DI SELEZIONE PER L'ASSEGNAZIONE DI PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELL'AREA DI APPARTENENZA-(DIFFERENZIALE STIPENDIALE)- ANNO 2024

Il Responsabile del Personale

VISTI:

- La deliberazione G.C. n. 96 DEL 14/12/2023 ad oggetto " Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrato normativo 2023-2025 ";
- Il contratto decentrato integrativo relativo al personale del comune di Ciminà -parte normativa - per il triennio 2023-2025 sottoscritto in data 21/12/2023;
- Il Contratto Decentrato Integrativo parte economica anno 2024, sottoscritto in data 12/12/2024, nel quale si è stabilito di destinare la somma di euro 2.500,00;

RICHIAMATI in particolare:

- l'art. 9 del CCDI parte normativa TRIENNIO 2023-2025, sottoscritto in data 21/12/2023, rubricato: "Le progressioni economiche orizzontali all'interno delle aree(articoli 14, 92, 96, 102 e 106 ccnl-2022)art. 7, comma 4, lett. c) ccnl 16/11/2022";
- il verbale della Delegazione Trattante del 17 ottobre 2024 con il quale è stata data interpretazione autentica all'art. 9 comma 5 del CCDI triennio 2023-2025 nella parte relativa ai requisiti di cui alla lettera b), chiarendo che rispetto ai differenziali da assegnare agli aventi diritto, i dipendenti che abbiano l'anzianità di 36 mesi nell'area di riferimento e che negli ultimi 2 (due) anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica, e/o differenziale economico, possono partecipare alla selezione per l'attribuzione di un nuovo differenziale economico in quanto aventi diritto;
- l'art. 3 del CCDI parte economica anno 2024-" Criteri per la progressione economica all'interno dell'Area d'inquadramento".;

RICHIAMATO il nuovo CCNL 2019/2022 , comparto Funzioni Enti Locali del 16/11/2022;

PRESO ATTO 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 01/01/2024;

RICHIAMATA la Determinazione dello scrivente Responsabile n. 22 10/06/2025 di approvazione avviso di selezione per le Progressioni Economiche all'interno delle aree per l'anno 2024 finalizzate all'attribuzione dei differenziali stipendiali al 50% del personale avente diritto a tempo indeterminato in servizio al 01.01.2024.

RENDE NOTO

Art. 1

E' indetta una selezione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale riservata al personale a tempo indeterminato del Comune di Ciminà appartenente all'area degli operatori, all'area degli operatori esperti e all'area degli istruttori, ed in possesso dei requisiti di cui al successivi artt. 2 e 3, distribuite secondo il seguente prospetto:

CATEGORIA	DIPENDENTI DI RUOLO AVENTI DIRITTO AL (01.01.2024) con anzianità di almeno 36 mesi nell'area di appartenenza alla data del 31 dicembre 2023) e che non hanno beneficiario di alcuna progressione economica nei 24 mesi precedenti	PERCENTUALE 50% AVENTI DIRITTO (Numero massimo degli accessi al differenziale stipendiale)
AREA DEGLI ISTRUTTORI	1	1
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1	1
AREA DEGLI OPERATORI	2	1
Totale	4	3

Ai sensi del CCDI parte normativa del 21/12/2023 possono beneficiare delle progressioni economiche un numero limitato di dipendenti non superiore al 50% degli aventi titolo a partecipare alle relative selezioni, suddivisi per aree di appartenenza.

Con riferimento alla presente selezione potranno quindi essere attribuite un massimo di 3 progressioni economiche a dipendenti inquadrati nelle aree di appartenenza.

Art. 2 – REQUISITI DI ACCESSO

La valutazione del possesso dei requisiti è effettuata con riferimento alla data del 31/12/2023.

La selezione è riservata a coloro che, alle suddette date e alla data di presentazione della domanda, sono **dipendenti del Comune di Ciminà a tempo indeterminato**.

Per l'ammissione alla presente selezione è necessario inoltre, **a pena di esclusione**, il possesso dei seguenti requisiti:

- a) *non avere beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi 2 (due) anni; 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;

- b) avere un'anzianità di servizio alla data **del 31 dicembre 2023**, anche presso altri enti, di **almeno 36 mesi** nella nell'area di riferimento, 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.
- c) Avere nell'ultimo triennio una valutazione riferita alle risultanze della "performance" non negativa;
- d) non essere stati destinatari di provvedimenti disciplinari superiori alla multa;

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 – 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 Ciminà **entro il termine perentorio del 10/07/2025**, 30 giorni dalla data di pubblicazione all'Albo on line e sul sito internet dell'Ente.

La stessa dovrà essere indirizzata all'Ufficio personale del Comune di Ciminà e consegnata con le seguenti modalità:

- consegna a mano, direttamente all'ufficio protocollo del Comune;
- tramite PEC all'indirizzo: comunecimina@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 2024-*

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

Art. 4 – 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 criteri di cui alla tabella che segue:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali

Area	A) Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	B) Esperienza professionale (non superiore a 40)	C) Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
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 d'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)

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

AREA ISTRUTTORI		
Riferimento alla tabella A		
MEDIA TRIENNALE OTTENUTA RISPETTO ALLA % DEL PUNTEGGIO MASSIMO DELLA MEDIA OTTENIBILE (100%)		
Dal 60%	al 70%	40
Superiore al 70%	Fino all'80%	50
Superiore al 80%	Inferiore al 90%	60
Superiore al 90%	Inferiore al 100%	60,5

Uguale al 100%	70
----------------	----

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:

- quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- 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;
- 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 nella seguente Tabella:

AREA ISTRUTTORI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
Titolo	Punti max 10
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

Art. 5 – 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 ad assegnare il punteggio individuale dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori.

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

Qualora tra i dipendenti aventi diritto al differenziale stipendiale (ex 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 disciplinare.

- 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 . 6 – DECORRENZA INQUADRAMENTO NELLA NUOVA POSIZIONE ECONOMICA

La decorrenza degli inquadramenti nella posizione economica immediatamente superiore del vincitore della selezione avviene con decorrenza primo gennaio 2024, per cui allo stesso verranno liquidati gli arretrati.

Art. 7 – TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

1. 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.
2. 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.
3. La gestione dei dati è informatizzata e manuale.
4. 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.
5. I dati personali del candidato possono essere comunicati ad altri enti pubblici. Detti dati non sono ulteriormente diffusi ad altri soggetti.
6. Titolare del trattamento è l'amministrazione comunale.
7. Responsabile del trattamento è il Responsabile dell'Area Finanziaria e Tributi, nella persona della rag. Elisabetta Caruso.

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.

Ciminà, lì 10/06/2025

Il Responsabile del Personale
F.to Rag. Elisabetta Caruso