



**AVVISO PER I DIPENDENTI DEL COMUNE DI MARTANO IN SERVIZIO
NELL'ANNO 2024**

OGGETTO: PROCEDURA SELETTIVA PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI DEL PERSONALE DIPENDENTE NELL'ANNO 2024. - profilo funzionari e delle elevate qualificazioni.

IL SEGRETARIO GENERALE

Vista la determinazione dirigenziale n. 511 del 22/04/2025, con la quale è stato approvato il presente avviso pubblico per la selezione del personale che beneficerà della P.E.O. (progressione economica orizzontale) per il 2024, anno nel quale è stato sottoscritto e per il quale ha valore l'accordo decentrato;

Premesso che:

- **in data 30.12.2024 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo Decentrato (CCDI),** anni 2024-2026 per la parte normativa e per la parte economica 2024;

Visto l'art. 9 del sopra richiamato CCDI di parte normativa 2024-2026, il quale regola le PEO presso questo Ente:

“Definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree:

1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

Area degli Operatori;

Area degli Operatori esperti;

Area degli Istruttori;

Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

2. Al personale dipendente transitato dal precedente Ordinamento Professionale al nuovo Sistema di Classificazione che aveva acquisito in precedenza progressioni economiche orizzontali risultando all'interno della categoria allocato in posizioni economiche diverse da quella di accesso, contestualmente alla trasposizione di cui al comma precedente, è corrisposto un differenziale stipendiale pari alla differenza tra la retribuzione percepita per la posizione economica rivestita e la retribuzione fissata dal CCNL per l' Area di competenza.

3. Dal 1^ aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato, con effetto automatico, in base alla Tabella B – Trasposizione - del CCNL 2019- 2021 e secondo quanto deliberato con D.G.C. n. 53/2024 riguardo le posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione dell'Ente e secondo quanto stabilito

con D.D. n. 382/2024 di inquadramento del personale secondo il sistema di classificazione professionale introdotto con il CCNL del 16.11.2022.

4. 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, i "differenziali stipendiali" previsti dal CCNL 2019-2021.

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

- negli ultimi anni 3 non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica/differenziale stipendiale. 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.

6. 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 utilizzatore le informazioni e le eventuali ultime tre valutazioni effettuate o comunque delle annualità in cui ha prestato servizio sempre ricadenti nelle ultime tre valutazioni.

7. Per il personale che abbia prestato servizio 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 annuali, si prendono in considerazione tutte le valutazioni parziali, proporzionalmente al periodo di servizio svolto in ciascun Ente. In caso di difformità nella scala di misurazione, le valutazioni devono essere trasformate in unica scala adottata dall'Ente che effettua la selezione.

8. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area viene definito, in coerenza con le risorse stabili di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021, come da tabella seguente:

AREE PROFESSIONALI	ANNO 2024
AREA OPERATORI ESPERTI	1
AREA ISTRUTTORI	5
AREA FUNZIONARI / EQ	3

9. Non è possibile attribuire al lavoratore più di un differenziale stipendiale per ciascuna procedura selettiva.

10. La procedura qualora siano destinate risorse per l'attribuzione di nuovi differenziali stipendiali è avviata, in fase di prima applicazione entro 30 giorni dalla stipula del presente CCI, e per le annualità successive entro e non oltre il mese di febbraio dell'anno di riferimento.

11. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato in sede di contrattazione decentrata per ciascuna area con l'eccezione dell'area delle elevate qualificazioni ove saranno previste due graduatorie distinte: una Funzionari e una EQ dei partecipanti alla procedura selettiva.

12. Per l'attribuzione del differenziale stipendiale al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito a decorrere dal 7° anno il seguente punteggio aggiuntivo ottenuto applicando i criteri di cui all'allegato 2 del presente CCI: per il 7° anno il punteggio aggiuntivo è pari all'1%, per l'ottavo anno il punteggio aggiuntivo è pari al 2%, per il nono o più anni il punteggio aggiuntivo è pari al 3%.

13. L'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è, comunque, subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo di 60/100 nella media delle schede di valutazione di cui al Sistema di misurazione e valutazione della Performance approvato con D.G.C. n. 41 del 25.03.2020, per la performance individuale. Per il personale in distacco sindacale a tempo pieno ai sensi di quanto disposto dall'art. 47 CCNL 14.09.2000, in assenza di una propria valutazione presso l'Ente sarà richiesta apposita valutazione dell'O.S. di appartenenza.

14. In caso di parità di valutazione tra più dipendenti, ha priorità nell'assegnazione il lavoratore che da più tempo non consegue un differenziale stipendiale ed in caso di ulteriore parità si tiene conto dell'anzianità di servizio e poi in subordine dell'anzianità anagrafica.

15. 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. territoriali e RSU, gli interessati possono presentare al Responsabile del Servizio che ha proceduto alla selezione, osservazioni o documentazione integrativa utile alla revisione della propria posizione, purché non attinenti alla valutazione individuale, secondo i criteri dell'allegato 2 del presente CCI. Nei successivi 5 giorni si esprime motivatamente e formalmente il Dirigente/Responsabile del Servizio che ha proceduto alla selezione 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, dal Presidente o suo delegato e da un dirigente sindacale designato dall'interessato. La Commissione si esprime nei successivi 7 giorni.

16. Al termine della procedura di cui al comma precedente, l'ente procede all'approvazione della graduatoria definitiva fornendo opportuna informativa al personale dipendente e alle OO.SS. territoriali ed RSU.

17. Il differenziale stipendiale è attribuito, annualmente, e avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo che finanzia l'apposito istituto economico, anche se le procedure sono perfezionate successivamente. Il differenziale stipendiale ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entro 30 giorni dalla conclusione della procedura.

18. 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.

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

20. I differenziali stipendiali attribuiti al personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.”

Richiamato “ *l' ALLEGATO 1* ” del CCDI di parte normativa 2024-2026 di questo Ente, che descrive i criteri di valutazione per l'attribuzione differenziali stipendiali ai dipendenti in base all'Area professionale di appartenenza, si seguito riportati:

AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

In attuazione dell'art.14 del CCNL 2019-2021 e dell'art. 9 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: Media = 60 punti 0 Media da 61 a 100 = (MEDIA – 60)*1,25	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	<ul style="list-style-type: none"> • Punti 1,5 per ogni anno intero di servizio, con proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa ove all'epoca era prevista; • 0,125 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi 	40
Accrescimento competenze culturali e professionali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.	<ul style="list-style-type: none"> • Laurea Specialistica: punti 1 • master/dottorato *: punti 2 • Corsi di formazione *: <ul style="list-style-type: none"> ◦ di una giornata: punti 0,5 ◦ su più giornate: punti 1 ◦ con valutazione finale: punti 1,5 	10
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) del CCNL 19/21 per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni	Nella misura di quanto previsto nel precedente art. 9 c. 11.	3
TOTALE PUNTEGGIO		

*** NON PRECEDENTEMENTE VALUTATI PER L'ATTRIBUZIONE DI PEO/DIFFERENZIALI STIPENDIALI**

Con il presente avviso:

RENDE NOTO

l'avvio della procedura selettiva per il passaggio alla categoria economica immediatamente superiore del personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed attualmente in servizio.

La decorrenza della nuova posizione economica attribuita a seguito della presente selezione è stabilita dal 1° gennaio 2024.

ART. 1 REQUISITI PER L'AMMISSIONE

Hanno titolo a partecipare alla selezione i dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente alla data di pubblicazione del bando che abbiano maturato, alla data del 31.12.2023, presso questo Comune o presso altra pubblica amministrazione (come definita dall'art. 1, co. 2, del D.Lgs. n. 165/2001), un'anzianità nell'attuale categoria economica di almeno 3 anni e secondo quanto disposto dall'art. 9 del CCDI di parte normativa 2024-2026 *ut supra* richiamato.

I dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, che:

- negli ultimi anni 3 non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica/differenziale stipendiale. 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.

Sono ammessi a concorrere alla PEO i dipendenti appartenenti alle Aree professionali: area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione.

Ed inoltre, l'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è, comunque, subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo di 60/100 nella media delle schede di valutazione di cui al Sistema di misurazione e valutazione della Performance approvato con D.G.C. n. 41 del 25.03.2020, per la performance individuale.

ART. 2 SISTEMA DI VALUTAZIONE

Le PEO saranno attribuite in relazione alle risultanze degli elementi di valutazione tra la valutazione della performance individuale; l'esperienza professionale maturata; l'accrescimento delle competenze culturali e professionali; un punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art. 14, comma 2 lett. f) del CCNL 2019-2021.

Ad ogni dipendente sarà attribuito un punteggio, quale sommatoria degli elementi di valutazione, secondo i seguenti criteri, come nella tabelle sopra riportate:

• **AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE:**

- incidenza della media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico: **valutazione max punti 50;**
- esperienza professionale: **valutazione max punti 40;**
- accrescimento competenze culturali: **valutazione max punti 10;**
- punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) del CCNL 19/21 per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni: **valutazione max punti 3.**

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili distintamente per categoria. A parità di punteggio la PEO è attribuita al dipendente che da più tempo non consegue un differenziale stipendiale ed nel caso di ulteriore di parità si tiene conto dell'anzianità di servizio e poi in subordine dell'anzianità anagrafica, così come disposto da Art. 9, comma 14 CCDI 2024-2026.

ART. 3 DOMANDA DI PARTECIPAZIONE

I dipendenti comunali che vorranno partecipare alla procedura selettiva per le PEO, fermo restando il possesso dei requisiti sopra indicati, dovranno presentare, entro la data del 12/05/2025, apposita domanda, debitamente compilata e sottoscritta, in conformità al modello allegato, contenente i seguenti dati:

- nome e cognome;
- data e luogo di nascita;
- area professionale di appartenenza;
- data di decorrenza della posizione economica attuale;
- punteggio complessivo ottenuto nella valutazione individuale delle performance distintamente per ognuno degli anni del triennio precedente: 2021, 2022, 2023;
- recapiti presso i quali si chiede che vengano inviate eventuali comunicazioni;
- dichiarazione di possesso dei requisiti per la partecipazione;

I dipendenti che nel triennio 2021-2023 sono stati in servizio presso altre pubbliche amministrazioni dovranno, altresì, precisare il periodo di servizio svolto e l'Ente presso il quale il predetto servizio è stato svolto.

La domanda può essere presentata nelle seguenti modalità:

- consegna a mano presso l'Ufficio Protocollo dell'Ente;
- invio tramite Posta Elettronica Certificata (PEC) all'indirizzo:
comune.martano@pec.rupar.puglia.it

Le dichiarazioni rese e sottoscritte nella domanda di ammissione alla selezione, si ritengono rilasciate

ai sensi del DPR n. 445/2000.

Le domande pervenute fuori termine saranno inammissibili, costituendo motivo di esclusione delle stesse.

ART. 4. SVOLGIMENTO DEL PROCEDIMENTO

Acquisite le domande di partecipazione ed effettuate le dovute verifiche di regolarità e corrispondenza delle dichiarazioni alle informazioni in possesso dell'Ufficio personale, si procederà all'elaborazione del punteggio per ogni dipendente sulla base dei parametri stabiliti dal CCDI 2024-2026 di parte normativa e parte economica 2024, come riportati in questo bando.

Successivamente si procederà ad elaborare la graduatoria per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa, con assegnazione della progressione al 50% degli aventi diritto.

Elaborazione punti valutazioni individuali annuali conseguite: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico.

Elaborazione punti esperienza professionale:

- per ogni anno intero di servizio, con proficua attività svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa = PUNTI 1,5;
- per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi = PUNTI 0,125.

Accrescimento competenze culturali:

- Laurea Specialistica: PUNTI 1;
- Master / Dottorato (non precedentemente valutati per l'attribuzione di peo/differenziali stipendiali): PUNTI 2;
- Corsi di formazione (non precedentemente valutati per l'attribuzione di peo/differenziali stipendiali):
 - di una giornata: PUNTI 0,5
 - su più giornate: PUNTI 1
 - con valutazione finale: PUNTI 1,5.

Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) del CCNL 19/21 per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni:

nella misura di quanto previsto nell'art. 9, comma 11 CCDI 2024-2026.

Punteggio totale:

Il punteggio totale sarà dato dalla somma dei punti, secondo i criteri previsti e sopra riportati. Il massimo punteggio ottenibile per ogni dipendente sarà di 100 punti, ai quali potrebbe aggiungersi un punteggio aggiuntivo di MAX 3 PUNTI in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) del CCNL 19/21 per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.

In caso di parità di punteggio la PEO è attribuita al dipendente che da più tempo non consegue un differenziale stipendiale ed nel caso di ulteriore di parità si tiene conto dell'anzianità di servizio e poi in subordine dell'anzianità anagrafica, così come disposto da Art. 9, comma 14 CCDI 2024-2026.

Ed inoltre, l'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è, comunque, subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo di 60/100 nella media delle schede di valutazione di cui al Sistema di misurazione e valutazione della Performance approvato con D.G.C. n. 41 del 25.03.2020, per la performance individuale.

**ART. 5 GRADUATORIE E DECORRENZA DELLA NUOVA
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE**

L'ufficio personale, in esito all'istruttoria delle domande di partecipazione alla presente procedura, provvederà alla predisposizione di diverse graduatorie divise per categoria, secondo quanto previsto dal presente bando, dal CCDI 2024/2026 di parte normativa e dal CCDI 2024 di parte economica, con indicazione del punteggio totale riportato da ciascun candidato. Verranno costituite due graduatorie distinte: una Funzionari ed una EQ dei partecipanti alla procedura selettiva, così come previsto da Art.9, comma 11 del CCDI 2024-2026.

Le graduatorie saranno rese pubbliche mediante pubblicazione all'albo Pretorio Comunale on line per n. 15 giorni consecutivi, con l'avvertenza che la pubblicazione varrà, a tutti gli effetti, quale notifica agli interessati.

La nuova posizione economica superiore decorre dal 1° gennaio 2024, anno nel quale viene sottoscritto l'accordo che finanzia l'apposito istituto economico, anche se le procedure sono perfezionate successivamente. Il differenziale stipendiale ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entro 30 giorni dalla conclusione della procedura.

ART. 6 RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Il Responsabile del procedimento della procedura selettiva del presente avviso, ai sensi dell'art. 5 della L. 241/1990 e successive modificazioni, è la Dott.ssa Lucrezia Stabile, funzionaria amministrativa contabile – 1° Settore Affari Generali.

ART. 7 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ai sensi del R.G.P.D. n. 2016/679, i dati personali forniti dal candidato saranno raccolti presso il predetto Settore per le finalità di gestione della procedura selettiva di cui al presente avviso. Il Responsabile del trattamento dati è il Responsabile del 1° Settore Affari Generali.

ART. 8 PUBBLICAZIONE

Il testo integrale del presente avviso, viene pubblicato all'Albo Pretorio on-line e nella sezione Amministrazione Trasparente di questo Comune ed è consultabile sul sito www.comune.martano.le.it.

Il Segretario Generale
Dott. Giuseppe Borgia