



# COMUNE DI SAN MARZANO SUL SARNO

Prot. n. 19417/2024

## BANDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE ANNO 2024

### IL RESPONSABILE DEL SETTORE RISORSE UMANE

#### **Premesso che:**

- in data 16.11.2022 è stato sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro per il comparto Funzioni Locali;
- con deliberazione n. 57 del 23.10.2024 la Giunta Comunale ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del Contratto collettivo integrativo parte normativa per il triennio 2023/2025 e parte economica per l'anno 2024, avvenuta in data 29.10.2024;

**Rilevato** che all'articolo 5 del Contratto integrativo sono stati fissati i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree, cd. differenziali stipendiali (art. 14 CCNL 16 novembre 2022);

In esecuzione della determinazione R. G. n. 889 del 04.12.2024.

### RENDE NOTO

l'indizione di procedura selettiva per la progressione economica, riservata ai dipendenti a tempo indeterminato del Comune di San Marzano sul Sarno, appartenenti alle Aree degli Operatori, degli Operatori esperti, degli Istruttori, dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni.

### ART. 1 REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

Sono ammessi alla selezione per l'attribuzione della progressione economica i dipendenti:

1. in servizio a tempo indeterminato nell'ente alla data del 01.01.2024, purché abbiano maturato, alla medesima data, un'anzianità di servizio di almeno 24 (ventiquattro) mesi nella posizione economica di provenienza;
2. non sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione 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.

### ART. 2 DOMANDA E TERMINI DI PRESENTAZIONE

1. La partecipazione alla selezione avviene mediante presentazione di domanda in carta semplice, redatta secondo gli schemi allegati al presente avviso (**modello A**), riportante tutte le indicazioni e i dati in essa contenuti. I candidati nella domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta, 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.
2. La domanda di ammissione, a pena di esclusione dalla procedura, dovrà essere debitamente compilata e sottoscritta in ogni pagina, utilizzando unicamente il modello allegato al presente bando, disponibile sul sito istituzionale dell'Ente.
3. Non saranno prese in considerazione le domande prive di sottoscrizione né quelle redatte con modelli difformi a quelle reperibili all'indirizzo su indicato. La domanda, con acclusa copia del documento di riconoscimento, dovrà essere consegnata all'Ufficio del Personale secondo le seguenti modalità:
  - consegna a mano, direttamente all'ufficio protocollo del Comune;
  - tramite PEC, al seguente indirizzo: [protocollocomunedisanmarzanosulsarno@pec.ancitel.it](mailto:protocollocomunedisanmarzanosulsarno@pec.ancitel.it);
4. Il termine per la presentazione delle domande è fissato in **giorni 30 (trenta)** dalla pubblicazione del presente avviso all'Albo Pretorio on line del Comune e, pertanto, le domande dovranno pervenire al Comune di San Marzano sul Sarno entro le ore 24:00 del 04.01.2025.

### **ART. 3 CRITERI DI SELEZIONE**

1. Il numero di dipendenti aventi titolo al passaggio alla posizione economica immediatamente superiore è definito in relazione alla disponibilità delle risorse a tal fine dedicate su base annuale dall'accordo di contrattazione integrativa, nell'ambito del fondo per le progressioni economiche e la produttività individuale di cui al vigente CCNL.
2. Può beneficiare della progressione economica orizzontale un quantitativo non superiore al 50 per cento del personale per ciascuna Area (con arrotondamento per difetto e per almeno un avente diritto) avente titolo a partecipare alle selezioni e, comunque, a concorrenza delle somme stanziare a tale scopo.

### **ART. 4 FORMULAZIONE E APPROVAZIONE GRADUATORIA**

1. Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

<b>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali</b>				
<b>Area</b>	<b>Valutazione della performance del triennio precedente</b> (non inferiore a 40)	<b>Esperienza professionale</b> (non superiore a 40)	<b>Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi</b>	<b>Totale massimo</b>
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	70	30	==	100
Istruttori	70	20	10	100
Funzionari	75	20	5	100
Elevate Qualificazioni				

2. 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. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la 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.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

### B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo con contratto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, nella stessa amministrazione e nel medesimo o corrispondente profilo, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (2 anni).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

### C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi autorizzati dall'ente presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano (1 punto per ogni titolo conseguito);
- b) la frequenza certificata a corsi di formazione o aggiornamento **professionale rientranti nell'ambito dei processi di formazione attivati dall'ente, ai sensi dell'art. 55 del CCNL Funzioni locali del 16.11.2022, conseguiti nel biennio di riferimento della progressione (1 punto per ogni titolo).**

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro).

Qualora l'ente non abbia provveduto ad attivare piani formativi accessibili a tutti i dipendenti aventi diritto, il relativo punteggio non verrà attribuito.

3. Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A e B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

4. Al personale che da più di sei anni non ha conseguito nessuna progressione economica, considerando anche la disciplina preesistente di cui all'art. 16 del CCNL del 21.05.2018, viene attribuito un punteggio aggiuntivo non superiore al 3% di quello ottenuto in applicazione della metodologia indicata al comma precedente. Tale punteggio è definito in modo graduale in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica ottenuta, come di seguito indicato:

Anni trascorsi dall'ultima progressione	% aggiuntiva	Punti max
Anzianità da 6 a 7 anni	1%	1 punto
Anzianità da 7 a 8 anni	2%	2 punti
Anzianità superiore a 8 anni	3%	3 punti

5. 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.

6. 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.

7. 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;
  - b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
  - c) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
  - d) maggiore età anagrafica.
8. L'idoneità al riconoscimento del differenziale stipendiale avviene al raggiungimento del punteggio di almeno punti 60 (su base cento) ottenuto nella valutazione degli indicatori di cui al comma 11 del presente articolo.
9. Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla 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.
10. 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.
11. Il Responsabile del Settore Risorse Umane forma la graduatoria per ogni categoria, indicando il punteggio complessivo ottenuto.
12. L'assegnazione della progressione orizzontale avviene in ordine al punteggio finale ottenuto applicando il criterio sopra riportato:
- a) il numero di progressioni assegnate non può superare il 50% degli aventi diritto;
  - b) il costo delle progressioni assegnate non può superare il budget a ciò destinato all'interno del CCDI di parte economica relativo all'anno 2023.

#### **ART. 5 AVVERTENZE GENERALI E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

1. 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. Per quanto non espressamente previsto nel presente avviso si fa riferimento a quanto disposto dalla normativa vigente in materia e dal CCDI normativo dell'Ente.
2. Ai sensi del Codice in materia di protezione dei dati personali approvato con D. Lgs. n. 196/2003 e del Regolamento UE n. 2016/679, 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.
3. Il presente avviso di selezione è pubblicato all'Albo pretorio del Comune di San Marzano sul Sarno.

**Il Segretario generale**  
**Responsabile *ad interim* del Settore Risorse Umane**  
*dott. Fabio Fariello*