



# COMUNE DI VALVA

- PROVINCIA DI SALERNO -

---

## AVVISO

AVVIO DELLE PROCEDURE SELETTIVE  
PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI  
STIPENDIALI AL PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO  
INDETERMINATO  
CON DECORRENZA DAL 01.01.2023

*IL RESPONSABILE DEL PERSONALE*

Visti:

- il D.Lgs. n. 267/2000;
- il D.Lgs. n. 165/2001;
- lo Statuto comunale vigente;
- il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- il CCNL Funzioni Locali 21.05.2018; -
- il CCNL Funzioni Locali 16.11.2022;
- il CCDI 2023/2025 sottoscritto in data 30.12.2023;

**Visto** l'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009, a norma del quale "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, ((...)) 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 da/ sistema di valutazione".

## **RENDE NOTO**

Che è indetta una selezione per l'attribuzione di progressioni economiche all'interno dell'Area di cui all'art. 14 CCNL 2019-2021 Comparto Funzioni Locali.

### **1) RISORSE DESTINATE**

Le risorse destinate complessivamente al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle aree sono pari ad € 5.000,00 e verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse.

### **2) REQUISITI GENERALI**

In merito ai requisiti di accesso alla selezione si specifica quanto segue:

*a) possono partecipare alla procedura i lavoratori che abbiano maturato 2 anni, ovvero 24 mesi (nel caso in cui risulti una frazione di mese superiore a giorni 15, essa è considerata come mese intero e come tale va valutata) nella posizione economica in godimento dell'ultima progressione economica o differenziale previa capienza del fondo. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. 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 professionale (ex classificazione in categorie) 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, avendo cura di ripartire il numero definito per ogni Area professionale, all'interno delle Strutture Organizzative in proporzione del numero di dipendenti assegnato alla stessa.*

*c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;*

### 3) AMMISSIONE ALLA SELEZIONE

L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti per partecipare alla selezione avviene a seguito dell'istanza di partecipazione sulla base della documentazione esistente agli atti, ad eccezione dei casi in cui il dipendente presenti formale rinuncia alla partecipazione.

### 4) ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

La selezione si svolgerà, nel limite delle risorse previste, nel rispetto dei criteri e delle modalità previsti nel CCDI 2023-2025, sottoscritto in data 30.12.2023, come di seguito specificati:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche			
Area	<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. Qualora sia disponibile un numero di valutazioni inferiori a tre per cause non imputabili al dipendente, saranno prese in considerazione soltanto le ultime valutazioni disponibili effettuate dall'ente</i>	<i>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;</i>	<i>Formazione: il punteggio della formazione si intende acquisito per intero qualora l'ente non abbia provveduto ad effettuarla per tutto il personale avente diritto;</i>
	<i>Ponderazione criterio</i>	<i>Ponderazione criterio</i>	<i>Ponderazione criterio</i>
<b>Operatori</b>	<b>55 %</b>	<b>40 %</b>	<b>5 %</b>
<b>Operatori Esperti</b>	<b>55 %</b>	<b>40 %</b>	<b>5 %</b>
<b>Istruttori</b>	<b>60 %</b>	<b>30 %</b>	<b>10 %</b>
<b>Istruttori Direttivi</b>	<b>60 %</b>	<b>30 %</b>	<b>10 %</b>

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della progressione all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente: *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. Qualora sia disponibile un numero di valutazioni inferiori a tre per cause non imputabili al dipendente, saranno prese in considerazione soltanto le ultime valutazioni disponibili effettuate dall'ente;*

B. *Per esperienza professionale è da intendersi l'anzianità di servizio maturata presso l'Ente di appartenenza o altre pubbliche amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.*

*Il punteggio massimo attribuibile per gli operatori ed operatori esperti è nella misura di 40, così suddivisi:*

*1 punto per ogni anno di servizio nella categoria/area e 0,50 punti per ogni anno di servizio nelle categorie/aree inferiori. Ogni mese di servizio è computato come dodicesimo dell'anno intero. Il mese è utile ai fini del punteggio se comprende più di 15 giorni di servizio.*

*Il punteggio massimo attribuibile per gli istruttori e funzionari ed EQ è nella misura di 30, così suddivisi:*

*0,75 punto per ogni anno di servizio nella categoria/area e 0,30 punti per ogni anno di servizio nelle categorie/aree inferiori. Ogni mese di servizio è computato come dodicesimo dell'anno intero. Il mese è utile ai fini del punteggio se comprende più di 15 giorni di servizio*

C. *Il punteggio relativo all'attività di formazione si intende interamente attribuito ove l'Ente non abbia adottato il piano formativo triennale per tutti i dipendenti. In attuazione del piano formativo triennale viene riconosciuto il seguente punteggio: - Per gli operatori e gli operatori esperti che hanno partecipato al piano formativo dell'ente sono riconosciuti 5 punti. - Per gli istruttori e i funzionari ed EQ che hanno partecipato al piano formativo dell'ente sono riconosciuti 10 punti.*

#### **D. Formazione della graduatoria e criteri di priorità**

*Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti disposizioni*

*Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto come segue:*

<i>Numero anni senza progressione</i>	
<i>Da più di 6 anni</i>	<i>3%</i>

*La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente nel limite massimo del 50% degli appartenenti a ciascuna categoria.*

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.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

#### 5) **FORMULAZIONE E APPROVAZIONE DELLA GRADUATORIA**

Con determinazione del Responsabile del Settore Personale si provvederà all'approvazione definitiva della graduatoria e alla pubblicazione all'albo pretorio e sul sito internet istituzionale nella Sezione Amministrazione Trasparente – Bandi di concorso.

Dell'avvenuta pubblicazione verrà dato avviso ai dipendenti mediante messaggio di posta elettronica interna.

#### 6) **DECORRENZA INQUADRAMENTO NUOVA POSIZIONE ECONOMICA**

L'inquadramento nella posizione economica immediatamente superiore, sia ai fini giuridici sia ai fini economici, decorre dal 01.01.2023.

La documentazione relativa al procedimento sarà depositata presso l'ufficio Personale affinché i dipendenti possano prenderne visione, in base alla normativa sull'accesso agli atti.

La graduatoria esaurisce la propria efficacia e non può essere utilizzata per l'attribuzione delle nuove progressioni economiche successive.

#### 7) **AVVERTENZE GENERALI**

L'Ente si riserva di modificare, prorogare o eventualmente revocare il presente avviso a suo insindacabile giudizio.

Per quanto non espressamente previsto nel presente avviso, si fa riferimento alle normative vigenti in materia, alle disposizioni contrattuali di comparto, al CCDI (contratto collettivo decentrato) parte normativa 2023-2025 e al CCDI parte economica 2023.

#### 8) **INFORMATIVA SULLA PRIVACY AI SENSI DEL REGOLAMENTO 679/2016/UE**

Si comunica che tutti i dati personali (comuni identificativi, sensibili e/o giudiziari) comunicati al Comune di Quarto saranno trattati esclusivamente per finalità istituzionali nel rispetto delle prescrizioni previste dal Regolamento Generale sulla protezione dei dati personali 679/2016 dell'Unione Europea.

Il trattamento dei dati personali avviene utilizzando strumenti e supporti sia cartacei che informatico-digitali.

Il Titolare del trattamento dei dati personali è il Comune di VALVA.

9) **PUBBLICAZIONE**

Il presente avviso viene pubblicato all'albo pretorio on line e nel sito del Comune di Quarto per 15 giorni consecutivi.

Le comunicazioni che, per loro natura e per garanzia del rispetto della privacy dei candidati, non possono essere pubblicate, verranno trasmesse ai singoli interessati.

Valva li 22.05.2024

IL RESPONSABILE DEL SETTORE PERSONALE  
(*Dr. Aniello Coppola*)