



# COMUNE DI PULSANO

PROVINCIA DI TARANTO

SETTORE PERSONALE – SEGRETERIA - COMUNICAZIONE - TRASPARENZA

## **Avviso di procedura selettiva per l'attribuzione al personale dipendente della progressione economica all'interno dell'Area con decorrenza dal 01/01/2023.**

Il Responsabile del Servizio Personale in attuazione della propria determinazione n. 993 del 04/10/2023 di approvazione del presente avviso, ai sensi dall'art. 11 del Contratto Collettivo Integrativo del Comune di Pulsano per il triennio 2023-2025 sottoscritto in data 15/05/2023 e dal relativo Allegato 2;

Visto l'art. 14, CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022 che disciplina l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'Area;

Visto altresì l'art. 23, cc. 1-2, D.Lgs. n. 150/2009, secondo cui:

*“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 dal sistema di valutazione”;*

Dato atto che in data 15/05/2023 è stato sottoscritto il CCI del Comune di Pulsano per il triennio 2023-2025, il quale stabilisce di destinare una parte delle risorse stabili del fondo risorse decentrate alla realizzazione di nuove progressioni economiche nell'Area, individuando il numero massimo di progressioni attivabili per ciascuna Area, ai sensi della Tabella A, allegata al CCNL 16 novembre 2022;

L'art. 11, comma 11 del sopracitato CCI 2023-2025 stabilisce che: *“I “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato in sede di contrattazione decentrata per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri indicati nell'Allegato 2 del presente CCI, procedendo dal punteggio più alto all'interno della propria Area e in ordine decrescente”.*

Dato atto che ai sensi dell'art. 14 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022, gli effetti giuridici ed economici della progressione avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui è stipulato l'accordo decentrato integrativo che la prevede;

## **RENDE NOTO**

Che è indetta una procedura per l'attribuzione di progressioni economiche all'interno dell'Area, con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio 2023, destinate al personale del Comune di Pulsano assunto a tempo indeterminato;

### **1. POSIZIONI MESSE A BANDO**

Il numero di dipendenti aventi titolo al differenziale stipendiale è definito in relazione alla disponibilità delle risorse a tal fine dedicate su base annuale e possono essere effettuate per ogni area nel tetto del 50% dei dipendenti che hanno titolo a partecipare alle stesse, fermo restando il rigoroso rispetto dei vincoli di carattere selettivo dettati dalla metodologia approvata dall'ente, dando priorità a coloro che non hanno beneficiato di progressioni economiche orizzontali negli ultimi 2 anni e comunque nel limite di:

**n. 1 unità inquadrata nell'Area dei Funzionari e delle E.Q. ex cat. D,**

**n. 2 unità inquadrata nell'Area degli Istruttori ex cat. C,**

**n. 1 unità inquadrata nell'Area degli Operatori ex cat. A,**

così come già stabilito nella relazione tecnico-finanziaria allegata al CCI 2023-2025 e con deliberazione del Commissario Straordinario n. 06 del 07/02/2023 di atto di indirizzo alla Delegazione trattante di parte pubblica.

### **2. REQUISITI DI AMMISSIONE**

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

- negli ultimi 2 anni, a far data dal 01/01/2021, non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche eventualmente già effettuate.
- negli ultimi 2 anni, a far data dal 01/01/2021, non abbiano subito una sanzione disciplinare superiore alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, previo verifica presso l'UPD, 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.

### **3. MODALITÀ E TERMINI DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA**

La domanda di partecipazione alla selezione, redatta in carta libera secondo il modello allegato, debitamente sottoscritta e accompagnata dalla copia di un documento di identità in corso di validità del candidato, deve essere presentata al protocollo generale entro il termine perentorio delle **ore 12.00 di venerdì 20 ottobre 2023**;

Le domande pervenute fuori tale termine non saranno prese in considerazione.

Il Comune non si assume alcuna responsabilità per la mancata ricezione della domanda dovuta a disguidi postali o ad altre cause non imputabili al Comune stesso.

Le dichiarazioni rese e sottoscritte nella domanda di ammissione alla selezione si ritengono rilasciate ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica, 28 dicembre 2000 n. 445.

#### **4. CRITERI DI VALUTAZIONE**

La selezione sarà effettuata sulla base delle valutazioni effettuate applicando i seguenti criteri di valutazione indicati nell'Allegato 2 del Contratto Collettivo Integrativo del Comune di Pulsano per il triennio 2023-2025 sottoscritto in data 15/05/2023, procedendo dal punteggio più alto all'interno della propria Area e in ordine decrescente e per un totale di punti 100 (oltre 3% di punteggio aggiuntivo):

**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. dalle schede di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio, si attribuiscono i punteggi:

da 60 a 70 = 10 pt  
da 70,01 a 80 = 20 pt  
da 80,01 a 90 = 35 pt  
da 90,01 a 95 = 45 pt  
da 95,01 a 100 = 50 pt

##### Punti max 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.

- punti 1 per ogni anno intero di servizio;
- punti 0,083 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi;

Per esperienza professionale nel profilo immediatamente inferiore.

- punti 0,75 per ogni anno nel profilo immediatamente inferiore.

##### Punti max 40

**Accrescimento competenze culturali** anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale per:

##### **Area degli Operatori**

- Titolo di studio superiore a quello di accesso: punti 3
- master: punti 2

Corsi di formazione:

- di una giornata: punti 0,5
- su più giornate: punti 1
- con valutazione finale: punti 1,5

### **Area degli Operatori Esperti**

- Titolo di studio superiore a quello di accesso: punti 3
- master: punti 2

Corsi di formazione:

- di una giornata: punti 0,5
- su più giornate: punti 1
- con valutazione finale: punti 1,5

### **Area degli Istruttori**

- Titolo di laurea: punti 3
- master/dottorato: punti 2

Corsi di formazione:

- di una giornata: punti 0,5
- su più giornate: punti 1
- con valutazione finale: punti 1,5

### **Area dei Funzionari ed EQ**

- master/dottorato: punti 2

Corsi di formazione:

- di una giornata: punti 0,5
- su più giornate: punti 1
- con valutazione finale: punti 1,5

Punti max 7

**Accrescimento competenze professionali** acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale in presenza di valutazioni non negative.

Punti 1 per ogni anno di proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa.

Punti max 3

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

Nella misura del 3% del punteggio complessivo ottenuto applicando i criteri su riportati.

Punti max 3

## **5. GRADUATORIE E INQUADRAMENTO**

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari 3% del punteggio ottenuto applicando i criteri di cui all'Allegato 2 dello stesso CCI.

L'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è, comunque, subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo di 70/100 nella media delle schede di valutazione per la performance individuale. Per il personale in distacco sindacale ai sensi di quanto disposto dall'art.47 CCNL 14/09/2000, in assenza di una propria valutazione sarà utilizzato il valore medio della valutazione dell'area di appartenenza relativa allo stesso periodo considerato.

In caso di parità, ha priorità il lavoratore che da più tempo non consegue una progressione economica e in caso di ulteriore parità si tiene conto in subordine prima dell'anzianità anagrafica e poi dell'anzianità di servizio.

Entro 10 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, da portare a conoscenza a tutto il personale tramite peo o altro mezzo idoneo nonché alle OO.SS., gli interessati possono presentare al Responsabile del Servizio Personale osservazioni o documentazione integrativa utile alla revisione della propria posizione secondo i criteri dell'Allegato 2 dello stesso CCI. Nei successivi 5 giorni si esprime motivatamente e formalmente il Responsabile del Servizio Personale 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 del NIV o suo delegato e da un dirigente sindacale designato dall'interessato. La Commissione si esprime nei successivi 7 giorni.

Al termine della procedura di cui al comma precedente, l'ente procede all'approvazione della graduatoria definitiva fornendo opportuna informativa al personale dipendente.

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 60 giorni dalla conclusione della procedura.

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.

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

I differenziali stipendiali maturati dal 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.

## **6. INFORMAZIONI GENERALI**

### **Pari opportunità:**

La selezione è aperta ad aspiranti di ambo i sessi, in applicazione del D.Lgs. n. 198/2006. Sul lavoro l'Amministrazione garantisce parità e pari opportunità ad entrambi i sessi.

### **Trattamento dati personali:**

Tutti i dati personali di cui l'Amministrazione venga in possesso in occasione dell'espletamento della presente procedura saranno trattati conformemente a quanto disposto dalla normativa vigente in materia di privacy. Il titolare del trattamento dei dati personali è il Comune di Pulsano e il responsabile del trattamento è il responsabile del servizio Personale Arcangelo Libera.

Link all'informativa completa: <https://www.comune.pulsano.ta.it/index.php/privacy>

### **Conclusione del procedimento selettivo:**

Il presente procedimento si concluderà entro il termine massimo del 31.12.2023.

### **Disposizioni applicate:**

Al presente avviso di selezione sono applicate, in particolare, le disposizioni contenute nei seguenti atti:

- D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

- Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- Il Contratto Collettivo Integrativo del Comune di Pulsano per il triennio 2023-2025 sottoscritto in data 15/05/2023;
- I Contratti Collettivi nazionali di lavoro del Comparto Autonomie Locali ed in particolare il CCNL Funzioni locali 16/11/2022;

**Altre:**

Il presente avviso di selezione e lo schema di domanda di partecipazione possono essere:

- ritirati presso l'ufficio Personale dell'Ente durante l'orario di lavoro;
- visualizzati e scaricati dall'albo pretorio on line del Comune di Pulsano e dal sito Internet dell'Ente [www.comune.pulsano.ta.it](http://www.comune.pulsano.ta.it) sezione Amministrazione Trasparente - Bandi di Concorso.

L'ufficio al quale rivolgersi per informazioni è l'ufficio Personale (Tel. 0995312200 - mail [comunicazione@comune.pulsano.ta.it](mailto:comunicazione@comune.pulsano.ta.it) ).

Il responsabile del procedimento, ai sensi della Legge n. 241/1990 come successivamente modificata, è Arcangelo Libera.

Il presente avviso di selezione è pubblicato in data 05/10/2023.

**Il Responsabile del Servizio**  
Arcangelo Libera