



**COMUNE DI SAN MAURO CASTELVERDE  
CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO**

**AVVISO DI SELEZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DI PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO  
DELLE AREE  
ANNO 2023**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

**VISTI:**

- l'art. 14 del CCNL funzioni locali 16.11.2022, che disciplina l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree, nonché modalità e criteri per l'attribuzione delle stesse;
- il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) per il personale non dirigente del Comune di San Mauro Castelverde 2023-2025, sottoscritto in via definitiva in data 29.12.2023, con cui sono stati definiti criteri e procedure per le progressioni economiche orizzontali;
- l'accordo per il riparto del fondo risorse decentrate per l'anno 2023, sottoscritto in via definitiva in data 29.12.2023;
- il regolamento per le progressioni economiche all'interno delle aree ai sensi del CCNL 16.11.2022, approvato con delibera di G.M. n. 27 del 29.02.2024;
- la determinazione n. 8 del 26.03.2024 di approvazione del presente avviso di selezione e dell'allegato modello di domanda

**RENDE NOTO**

che è indetta la procedura selettiva per l'attribuzione della progressione economica all'interno delle aree (cd. progressione orizzontale) - "differenziale stipendiale" di cui all' art. 14 del CCNL 16.11.2022 riservata ad un dipendente a tempo indeterminato in servizio presso il Comune di San Mauro Castelverde, appartenente all'area degli operatori.

**REQUISITI DI PARTECIPAZIONE**

Sono ammessi a partecipare alla procedura i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (sia esso a tempo pieno o a tempo parziale), anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che, negli ultimi 2 anni, non hanno beneficiato di alcuna progressione economica (per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate, ossia il 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo).

Sono esclusi dalla selezione i dipendenti che, nel corso dell'ultimo biennio, sono stati sottoposti a procedimento disciplinare concluso con 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.

## MODALITÀ E TERMINI PER LA PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Per partecipare alla selezione, i dipendenti interessati devono presentare domanda al Comune di San Mauro Castelverde, utilizzando il modello allegato, da trasmettere unitamente ai documenti utili ai fini della valutazione.

La domanda di ammissione deve essere completa in tutti i suoi elementi e, a pena di esclusione, deve essere sottoscritta e munita di copia del documento di riconoscimento.

Le domande devono essere presentate **entro e non oltre le ore 14:00 del 10 aprile 2024** secondo le seguenti modalità:

- consegna a mano all'ufficio protocollo del Comune;
- a mezzo PEC, al seguente indirizzo: [comune.sanmaurocastelverde.pa@pec.it](mailto:comune.sanmaurocastelverde.pa@pec.it).

Non saranno prese in considerazione le domande pervenute oltre il termine, prive di sottoscrizione e/o redatte con modelli difformi a quello disponibile.

Le dichiarazioni rese e sottoscritte nella domanda di ammissione alla selezione si ritengono rilasciate ai sensi del D.P.R. n.445/2000.

## CRITERI DI SELEZIONE E MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE PUNTEGGI

Ai fini dell'attribuzione del differenziale stipendiale, si terrà conto dei seguenti criteri di valutazione:

**a) valutazione della performance del triennio precedente** (peso 45%): 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** (peso 35%): si intende l'anzianità 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 al 31.12.2022. Nel caso di dipendenti assunti con mobilità, nel calcolo dell'anzianità si tiene conto anche degli anni maturati presso l'altra amministrazione. Eventuali periodi di aspettativa non vengono computati nel calcolo dell'anzianità. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno. Il punteggio previsto 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** (peso 5%): sono oggetto di valutazione i seguenti titoli che vengono valutati nel seguente modo:

AREA OPERATORI	
Titolo	Punti max 5
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	1
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	1 per corsi di durata pari o superiore a 6 ore, entro il limite di 4 punti

Vengono presi in considerazione i corsi di formazione o aggiornamento professionale con frequenza certificata dal soggetto formatore nel quinquennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

I corsi di formazione/aggiornamento già precedentemente valutati ai fini di una progressione economica, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione.

**d) capacità e abilità in ambito lavorativo** (peso 15%): con le capacità e abilità in ambito lavorativo, si valutano (anche in relazione all'esito della valutazione della performance) per un periodo minimo di tre anni i seguenti fattori

- capacità operativa di tradurre in prodotti finiti le indicazioni ed i programmi di lavoro assegnati:
  - minima: punti 1;
  - buona: punti 2;
  - rilevante: punti 3;
  - elevata: punti 4;
- la capacità di svolgere con competenza ed autonomia i compiti definiti per il profilo:
  - minima: punti 1;
  - buona: punti 2;
  - rilevante: punti 3;
  - elevata: punti 4;
- il grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità:
  - minima: punti 0;
  - buona: punti 1;
  - rilevante: punti 2;
  - elevata: punti 3;
- iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative dell'organizzazione del lavoro:
  - minima: punti 1;
  - buona: punti 2;
  - rilevante: punti 3;
  - elevata: punti 4.

#### **VALUTAZIONE DELLE ISTANZE**

Il giudizio di ammissibilità sulle domande pervenute e l'attribuzione dei punteggi compete alla Commissione, composta dal Segretario comunale, con funzione di Presidente, e dai titolari di incarico di elevata qualificazione.

La commissione cura l'istruttoria per ciascun dipendente e attribuisce un punteggio individuale, dato dalla somma dei punteggi attribuiti sulla base dei criteri e secondo le modalità sopra descritte.

#### **FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA**

I punteggi individuali conseguiti concorrono alla formazione della graduatoria.

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:

<b>numero anni senza progressione</b>	<b>%</b>
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

In caso di parità di punteggio tra due o più dipendenti, si applicano nell'ordine, i seguenti criteri di priorità

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggior numero di anni dall'ultimo differenziale stipendiale/categoria economica di inquadramento;
- c) maggior anzianità di servizio nella posizione in godimento;
- d) maggiore età anagrafica.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto.

#### **DECORRENZA NUOVO INQUADRAMENTO RETRIBUTIVO**

Il differenziale stipendiale attribuito all'esito della procedura decorre dal primo gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento, dunque dal 01 gennaio 2023.

#### **AVVERTENZE GENERALI E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

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

Il presente avviso di selezione costituisce *lex specialis* e, pertanto, la partecipazione comporta l'accettazione implicita e senza riserva di tutte le disposizioni ivi contenute.

Ai sensi del Regolamento (UE) 679/2016 e dal d.lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii, i dati contenuti nella domanda 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.

Il candidato, con la presentazione dell'istanza di partecipazione alla selezione di cui al presente avviso, autorizza il trattamento dei propri dati.

Il titolare del trattamento è il Comune di San Mauro Castelverde

#### **DISPOSIZIONI FINALI**

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente avviso, si rinvia a quanto previsto dal regolamento per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno aree e dai vigenti CCNL del 16.11.2022 e CCDI 2023-2025.

Il presente avviso di selezione viene pubblicato all'albo pretorio on-line del Comune, sul sito internet <https://www.comune.sanmaurocastelverde.pa.it> e nella sezione Amministrazione trasparente > Bandi di concorso.

Si allega:

- modello di domanda

San Mauro Castelverde, 26.03.2024

Il Segretario comunale  
F.TO Dott.ssa Letizia Fiorello