

COMUNE DI GONNOSNO

AREA FINANZIARIA

AVVISO DI SELEZIONE PER L'ASSEGNAZIONE DI DIFFERENZIALI STIPENDIALI ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE OPERATORI ESPERTI E ISTRUTTORI ANNO 2025

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Visto l'art. 14 del CCNL 16.11.2022;

Visto l'art. 5 del CDIA normativo siglato in data 06.09.2023;

Vista la pre intesa del CCDI economico 10.12.2025;

Visto l'accordo definitivo del CCDI economico - sottoscritto in data 30.12.2025;

RENDE NOTO

E' indetta una selezione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale/differenziali stipendiali per l'anno 2025 con decorrenza 01.01.2025 in conformità al C.C.D.I. parte economica 2025, riservata al personale a tempo indeterminato dell'Ente inquadrato nelle categorie "Operatori Esperti e Istruttori" ed in possesso dei requisiti di cui ai successivi paragrafi.

POSTI MESSI A BANDO

L'amministrazione comunale a seguito dell'accordo economico sottoscritto in via definitiva con le OOSS in data 30.12.2025 ha destinato per il 2025 per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" per i dipendenti dell'Ente un importo massimo pari a € 1.400,00 per tutte le aree contrattuali.

REQUISITI DI ACCESSO

Ai sensi dell'art.21 del CCDI sottoscritto in data 06.09.2023 e ss.mm.ii dal titolo "Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree", a beneficiare del passaggio economico a decorrere dal 1.01.2025 saranno i dipendenti che presentano i requisiti previsti all'articolo 14 del CCNL FUNZIONI LOCALI 2019/21, così come disciplinati dall'art. 21 del contratto integrativo decentrato:

- Le progressioni economiche/differenziali stipendiali vengono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore al 50% con arrotondamento alla unità inferiore.
- Fermo restando il rispetto dei requisiti di partecipazione definiti dal CCNL, nel caso di enti locali in cui vi sia un solo dipendente in organico nell' area cui si riferisce la progressione economica e, quindi, con esclusivo riferimento a tale specifica situazione, l'amministrazione può procedere al riconoscimento della progressione economica prescindendo all'applicazione del limite del 50% dei potenziali beneficiari, qualora sia rilevato il conseguimento dei risultati secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance nell'ambito dell'Ente e siano analogamente rilevati, come previsto dalle norme di legge e di contratto, il conseguimento dell'esperienza professionale e le capacità culturali e professionali acquisite, anche attraverso percorsi formativi, ciò al predetto fine di rispettare la finalità meritocratica/premiale delle progressioni economiche, dirette a remunerare il maggior grado di competenza professionale conseguito dai dipendenti.
- Possono partecipare a queste selezioni i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi TRE anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- non essere stati 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;

PONDERAZIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE

I criteri di valutazione sono definiti in base ai seguenti elementi:

- e.1) 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;
- e.2) 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 funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

e.3) capacità culturali e professionali acquisite, anche attraverso i percorsi formativi predefiniti dall'ente.

Al fine di garantire la selettività è stabilito che:

- L'esito della media delle valutazioni di cui alla precedente lettera e.1) concorre nella misura dell'80% del punteggio attribuibile;
- L'esperienza professionale concorre nella misura del 15%
- Le competenze acquisite a seguito di processi formativi concorrono per il restante 5%. L'assegnazione del punteggio afferente al riconoscimento delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi è condizionata dalla predisposizione e attuazione di un Piano Annuale di Formazione esteso a tutti i dipendenti cui si applica il presente CCDIA, con la ponderazione delle attività formative valutabili, purché sia data la possibilità di accesso ai predetti titoli valutabili in modo eguale a tutto il personale. In assenza del Piano il punteggio del 5% previsto va ad integrare quello dell'80% di cui al punto e.1

Ai fini della progressione economica all'interno dell'area professionale, viene misurata per ciascun dipendente la media dei risultati conseguiti nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto nell'ambito della Performance. La soglia minima per accedere alla selezione ai fini della progressione di cui trattasi è pari al:

- 75% del punteggio attribuibile per l'Area degli Operatori
- 80% del punteggio attribuibile per l'Area degli Operatori Esperti
- 85% del punteggio attribuibile per l'Area degli Istruttori
- 90% del punteggio attribuibile per l'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

2. All'interno di ciascuna categoria il punteggio è come appresso distribuito:

Area	Media Performance nel triennio precedente (Mp)	Punteggio Assegnato
Operatori	Se Mp = 75	25
	Se Mp > 75 ÷ <= 85	35
	Se Mp > 85 ÷ <= 90	50
	Se Mp > 90 ÷ <= 95	75
	Se Mp > 95	80
Operatori Esperti	Se Mp = 80	25
	Se Mp > 80 ÷ <= 85	35
	Se Mp > 85 ÷ <= 90	50
	Se Mp > 90 ÷ <= 95	75
	Se Mp > 95	80
Istruttori	Se Mp = 80	25
	Se Mp > 80 ÷ <= 85	35

Funzionari e E.Q.	Se $M_p > 85 \div \leq 90$	50
	Se $M_p > 90 \div \leq 95$	75
	Se $M_p > 95$	80
	Se $M_p = 90$	50
	Se $M_p > 90 \div \leq 95$	75
	Se $M_p > 95$	80

FORMAZIONE DELLA GRADUATORIA E CRITERI DI PRIORITÀ

La rilevazione e conseguente attribuzione del punteggio previsto per l'esperienza professionale acquisita pari al 15% del punteggio attribuibile, viene attribuita in nella misura di 1 punto per ogni anno di effettivo servizio prestato nella categoria di appartenenza.

Il restante punteggio relativo alla competenze acquisite, pari al 5%, assegnato in funzione delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, è condizionata dalla predisposizione e attuazione di un Piano Annuale di Formazione esteso a tutti i dipendenti cui si applica il presente CCDIA, corredata da un sistema di ponderazione delle attività formative somministrate.

A parità di punteggio viene assegnato diritto di precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica rivestita, in caso di ulteriore parità sarà privilegiato il dipendente con maggiore anzianità di servizio.

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.

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;

PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

Ogni dipendente, in possesso dei requisiti sopra richiamati, può presentare domanda di ammissione alla selezione indirizzandola al Responsabile dell'Area Finanziaria.

Le domande devono essere presentate tramite e mail, pec o protocollo entro 10 giorni successivi alla pubblicazione del bando. Nell'oggetto della richiesta deve essere riportata la dicitura *“Domanda di ammissione alla selezione per le progressioni economiche tra le aree per l'attribuzione dei differenziali stipendiali 2025”*.

La domanda, resa sotto forma di dichiarazione ai sensi art 46 e 47 del D.P.R. 445/2000 secondo l'allegato schema, dovrà essere corredata da documento di riconoscimento in corso di validità (il documento d'identità non è obbligatorio in caso di sottoscrizione digitale della domanda).

Nel modello di domanda, allegato al presente bando, sono indicate le informazioni che devono essere contenute nella stessa, in particolare:

- a. la dichiarazione di essere in possesso del requisito di anzianità di servizio pari a tre anni nella PA;

- b. di non essere stati beneficiari di progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 3 anni;
- c. di non aver riportato sanzione disciplinare superiore alla multa nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione;
- d. copia della valutazione sui risultati relativa al TRIENNIO 2022/2024 o, in assenza, le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- e. l'anzianità di servizio maturata, al momento della partecipazione al bando, dall'ultima progressione effettuata (ex categoria giuridica) presso il proprio Ente o altre pubbliche amministrazioni.

GRADUATORIE

Successivamente alla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande, il Responsabile dell'Area Finanziaria predisporrà apposita graduatoria provvisoria sulla base delle regole dettate dal CCDI e la renderà nota con la pubblicazione sul sito internet dell'ente nella sezione amministrazione trasparente, sottosezione bandi di concorso.

Entro i 15 giorni successivi dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria i dipendenti interessati possono segnalare errori, incompletezze, anomalie etc e chiedere la revisione della graduatoria. Decorso tale termine il responsabile, esaminate le osservazioni pervenute, adotta la graduatoria definitiva e la rende nota con la pubblicazione sul sito internet dell'ente nella sezione amministrazione trasparente, sottosezione bandi di concorso, e nelle rete intranet dell'ente