

**AVVISO DI SELEZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI (EX PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI) RISERVATA AI DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO DEL COMUNE DI MASSALENGO CON DECORRENZA 01.01.2025.**

**PREMESSO** che l'art. 12 del CCNL Comparto Funzioni Locali 16.11.2022 ha modificato il sistema di classificazione del personale previsto dall'art. 3 del CCNL 31.03.1999 e dall'art.12 del CCNL 21.05.2018 articolando lo stesso in quattro Aree denominate: Area degli Operatori (ex cat. A), Area degli Operatori Esperti (ex cat. B), Area degli Istruttori (ex cat. C) e Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D);

**RICHIAMATO** l'art. 14 del CCNL 16.11.2022 rubricato "Progressioni economiche all'interno delle aree" ed in particolare i seguenti commi:

- il comma 1, secondo cui per remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, possono essere attribuiti nel corso della vita lavorativa uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura di tali differenziali, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, viene individuata nella Tabella A allegata al CCNL. La stessa Tabella prevede, inoltre, la misura massima di differenziali attribuibili a ciascun dipendente per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima Area. A tal fine si considerano i differenziali stipendiali conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro Ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità;
- il comma 2, che sancisce che l'attribuzione del "differenziale stipendiale" si configura come progressione economica all'interno dell'area e che la medesima avviene mediante procedura selettiva di area nel limite delle risorse effettivamente disponibili e nel rispetto dei criteri specificati dalla lettera a) alla lettera g) dello stesso comma 2;
- il comma 3, che stabilisce che le progressioni economiche sono finanziate con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate e vengono attribuite a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo;
- il comma 5, secondo cui i differenziali stipendiali cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra Aree, fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 15 comma 3;
- il comma 6, che stabilisce che 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;

**DATO ATTO CHE** in data 2.12.2025 è stato sottoscritto in via definitiva con le OO.SS. il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Massalengo parte normativa triennio 2023/2025 parte economica anno 2025, inerente anche all'utilizzo delle risorse decentrate anno 2025, all'interno del quale è stato istituito un fondo differenziali stipendiali pari a €. 2.350,00.

**DATO ATTO altresì CHE** il contratto prevede che a beneficiare del differenziale economico dall'01.01.2025 saranno n. 2 dipendenti, 1 per l'area degli istruttori (ex categoria C) ed 1 per l'area dei funzionari EQ (ex categoria D) che presenta i requisiti previsti dal presente avviso di selezione.

**PRECISATO** che gli art. 7 e 7bis del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Massalengo sottoscritto il 2 dicembre 2025 prevedono i seguenti **requisiti di partecipazione**:

- a) avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione di almeno 3 anni nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti precisazioni:

A. Nel caso di dipendenti assunti con mobilità nel calcolo dell'anzianità si tiene conto anche degli anni maturati presso l'altra amministrazione;

B. Nel caso di dipendenti in aspettativa per mandato politico o sindacale o per ricoprire un incarico a contratto ai sensi dell'art. 110 TUEL il periodo di aspettativa non viene computato nel calcolo dell'anzianità;

C. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;

b) non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, con la seguente precisazione: nel caso in cui, alla data di scadenza di presentazione delle domande, sia in corso un procedimento disciplinare, il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento. Ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria si dovrà provvedere ad accantonare le somme dei "differenziali stipendiali" relativi alla progressione sospesa fino alla conclusione della procedura. In caso di esito favorevole al dipendente del procedimento disciplinare le somme accantonate verranno utilizzate per il pagamento dei differenziali arretrati e non corrisposti a far data dalla decorrenza della progressione. Nel caso di esito non favorevole del procedimento disciplinare (irrogazione di sanzione superiore alla multa) la progressione orizzontale verrà riconosciuta al dipendente che segue in graduatoria o, in mancanza, le somme accantonate diverranno economie che andranno ad integrare il fondo risorse decentrate dell'anno successivo. Se il procedimento si conclude con l'irrogazione di una sanzione superiore alla multa il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

La progressione economica è attribuita previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita in base ai seguenti criteri:

- a. Media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite
- b. Esperienza professionale
- c. Ulteriori criteri: possesso di titoli di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso all'area

#### **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. Per il personale proveniente per mobilità verranno utilizzate le schede riportanti la valutazione della performance individuale dell'ente di provenienza rendendole, ove necessario, compatibili con il sistema di valutazione in essere.

Il punteggio massimo di 50 punti con riferimento al CCNL 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**

L'esperienza professionale viene valutata con riferimento al tempo in cui si è ricoperto il medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa amministrazione o altra amministrazione del comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi. Viene valutata con un punteggio massimo di 40 punti, ex art. 14 CCNL, di cui anzianità 25 punti e formazione 15 punti (competenze acquisite).

#### **C. Ulteriori criteri: titoli di studio (massimo 10 punti)**

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso. Ai

titoli ulteriori vengono attribuiti i seguenti punteggi:

<b>Titolo</b>	<b>Punti max 6</b>	<b>Aree</b>
Titoli post-universitari (es. Master I e II livello /corso di specializzazione/dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo con un massimo di 6	Tutte le aree
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3 per ogni laurea con un massimo di 6	Tutte le aree
Laurea triennale (assorbe diploma di scuola secondaria di secondo grado)	2 per ogni laurea con un massimo di 6	Area degli operatori, degli operatori esperti e degli istruttori
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	1 con un massimo di 6	Area degli operatori e degli operatori esperti
Abilitazione professionale	2	Area degli Istruttori e dei Funzionari ed EQ

In ogni caso il numero massimo di punti è pari a 6, a prescindere dal numero di titoli posseduti.

A parità di punteggio, al fine della determinazione della graduatoria e dell'attribuzione della progressione economica, si considera in ordine:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) in caso di ulteriore parità maggior numero di anni con il medesimo differenziale stipendiale/ posizione economica di inquadramento;
- c) In caso di ulteriore parità maggiore anzianità di servizio nell' area /categoria di appartenenza;
- d) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità complessiva di servizio a tempo indeterminato nell'Ente di appartenenza;
- e) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità di servizio complessiva ed a tempo indeterminato nella Pubblica Amministrazione;

### **SI RENDE NOTO**

**che è indetta una selezione pubblica per l'attribuzione di differenziali stipendiali (ex progressioni**

**economiche orizzontali) a decorrere dal 1° gennaio 2025:**

## **ARTICOLO 1 - RISORSE DESTINATE E POSTI DISPONIBILI**

Le risorse destinate complessivamente al finanziamento dell'attribuzione dei differenziali stipendiali, per l'anno 2025 sono pari a € 2.350,00. Il numero di passaggi alla posizione economica immediatamente superiore è definito in relazione alla disponibilità delle risorse a tal fine destinate su base annuale dal CCDI relativamente alla parte di utilizzo del Fondo risorse decentrate per l'annualità 2025 ed è individuato in **n. 2 differenziali stipendiali** di cui potrà beneficiare dall'01.01.2025, **n. 1 per l'Area degli istruttori (ex cat. C) e n. 1 per l'area dei funzionari EQ** che presentano i requisiti previsti dal presente avviso di selezione.

## **ARTICOLO 2 - REQUISITI PER L'AMMISSIONE**

Alla selezione è ammesso il personale dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato con il Comune di Massalengo che sia in possesso dei seguenti requisiti:

1-avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione di almeno 3 anni nella posizione immediatamente precedente, con le seguenti precisazioni:

A. Nel caso di dipendenti assunti con mobilità nel calcolo dell'anzianità si tiene conto anche degli anni maturati presso l'altra amministrazione;

B. Nel caso di dipendenti in aspettativa per mandato politico o sindacale o per ricoprire un incarico a contratto ai sensi dell'art. 110 TUEL il periodo di aspettativa non viene computato nel calcolo dell'anzianità;

C. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;

2-non aver ricevuto procedimenti disciplinari conclusi con sanzione superiore alla multa negli ultimi 2 anni, con la seguente precisazione: nel caso in cui, alla data di scadenza di presentazione delle domande, sia in corso un procedimento disciplinare, il dipendente viene ammesso con riserva e l'eventuale progressione sospesa fino alla conclusione del procedimento. Ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria si dovrà provvedere ad accantonare le somme dei "differenziali stipendiali" relativi alla progressione sospesa fino alla conclusione della procedura. In caso di esito favorevole al dipendente del procedimento disciplinare le somme accantonate verranno utilizzate per il pagamento dei differenziali arretrati e non corrisposti a far data dalla decorrenza della progressione. Nel caso di esito non favorevole del procedimento disciplinare (irrogazione di sanzione superiore alla multa) la progressione orizzontale verrà riconosciuta al dipendente che segue in graduatoria o, in mancanza, le somme accantonate diverranno economie che andranno ad integrare il fondo risorse decentrate dell'anno successivo. Se il procedimento si conclude con l'irrogazione di una sanzione superiore alla multa il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

Ai fini della maturazione del diritto, il rapporto di lavoro parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno.

Per difetto dei requisiti di ammissione, l'Amministrazione potrà disporre in ogni momento l'esclusione dalla selezione.

### **ARTICOLO 3 - MODALITA' E TERMINI PER LA PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA**

La domanda di partecipazione alla presente procedura, da redigersi in carta semplice, secondo lo schema allegato alla presente selezione, dovrà pervenire al Comune di Massalengo (LO), **entro e non oltre, a pena di inammissibilità, il giorno venerdì 19 dicembre 2025, ore 12.00** secondo le seguenti modalità:

- consegna a mano presso l'Ufficio Protocollo dell'Ente negli orari di apertura;
- trasmissione alla casella di posta elettronica certificata istituzionale del Comune di Massalengo;

### **ARTICOLO 4 - CONTENUTO DELLA DOMANDA ED AMMISSIONE**

Nella domanda, redatta sull'apposito modulo allegato al presente bando, il candidato deve dichiarare sotto la propria personale responsabilità e consapevole delle sanzioni penali previste dall'artt. 75 e 76 del D.P.R. n. 445/2000 per le ipotesi di falsità in atti e di dichiarazioni mendaci:

- cognome, nome, luogo e data di nascita;
- di essere in servizio presso il Comune di Massalengo alla data del 1° gennaio 2025;
- la categoria, la posizione economica di appartenenza e la data di decorrenza dell'inquadramento nella categoria e nella posizione economica in godimento;
- di aver o non aver già beneficiato dell'attribuzione di differenziali stipendiali ai sensi dell'art. 14 CCNL 16.11.2022;
- il Settore / l'Area di assegnazione all'interno della struttura organizzativa del Comune;
- di aver riportato una valutazione media della performance nel triennio precedente all'anno di indizione della procedura pari ad almeno 60/100;
- di non aver beneficiato di alcuna progressione economica con decorrenza successiva al 1° gennaio 2022;
- di non aver ricevuto la comminazione, nell'ultimo biennio, di alcun provvedimento disciplinare superiore alla multa.

### **ARTICOLO 5 – CRITERI DI SELEZIONE**

Le domande pervenute saranno valutate secondo i seguenti criteri:

#### **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. Per il personale proveniente per mobilità verranno utilizzate le schede riportanti la valutazione della performance individuale dell'ente di provenienza rendendole, ove necessario, compatibili con il sistema di valutazione in essere.

Il punteggio massimo di 50 punti con riferimento al CCNL 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**

L'esperienza professionale viene valutata con riferimento al tempo in cui si è ricoperto il medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa amministrazione o altra amministrazione del comparto, nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi. Viene valutata con un punteggio massimo di 40 punti, ex art. 14 CCNL, di cui anzianità 25 punti e formazione 15 punti (competenze acquisite).

### C) Ulteriori criteri: titoli di studio (massimo 10 punti)

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso. Ai titoli ulteriori vengono attribuiti i seguenti punteggi:

<b>Titolo</b>	<b>Punti max 6</b>	<b>Aree</b>
Titoli post-universitari (es. Master I e II livello /corso di specializzazione/dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo con un massimo di 6	Tutte le aree
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3 per ogni laurea con un massimo di 6	Tutte le aree
Laurea triennale (assorbe diploma di scuola secondaria di secondo grado)	2 per ogni laurea con un massimo di 6	Area degli operatori, degli operatori esperti e degli istruttori
Diploma di scuola secondaria di secondo grado	1 con un massimo di 6	Area degli operatori e degli operatori esperti
Abilitazione professionale	2	Area degli Istruttori e dei Funzionari ed EQ

In ogni caso il numero massimo di punti è pari a 6, a prescindere dal numero di titoli posseduti.

A parità di punteggio, al fine della determinazione della graduatoria e dell'attribuzione della progressione economica, si considera in ordine:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) in caso di ulteriore parità maggior numero di anni con il medesimo differenziale stipendiale/ posizione economica di inquadramento;
- c) In caso di ulteriore parità maggiore anzianità di servizio nell' area /categoria di appartenenza;
- d) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità complessiva di servizio a tempo indeterminato nell'Ente di appartenenza;
- e) in caso di ulteriore parità, maggiore anzianità di servizio complessiva ed a tempo indeterminato nella Pubblica Amministrazione;

## **ARTICOLO 6 – FORMULAZIONE E APPROVAZIONE GRADUATORIA E INQUADRAMENTO**

Il Responsabile del Settore competente ed il Segretario Comunale, esaminano i curricula presentati ed assegnano il relativo punteggio, compilando apposita scheda di valutazione.

Il Responsabile del Settore affari generali forma la graduatoria di merito, indicando il punteggio complessivo e quello ottenuto sui singoli fattori sulla base dei criteri di cui agli articoli precedenti.

La graduatoria sarà approvata dal Responsabile del Settore affari generali con proprio provvedimento, in esito al quale il Servizio Finanziario adotterà gli atti necessari al riconoscimento economico delle nuove progressioni orizzontali al personale avente diritto.

## **ARTICOLO 7 – DECORRENZA**

L'inquadramento nella posizione economica immediatamente superiore, sia ai fini giuridici che economici, decorre dal 1° gennaio 2025.

## **ARTICOLO 8 - INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI**

I dati che il/la candidato/a è chiamato a fornire sono obbligatori ai fini dell'ammissione alla procedura selettiva. I dati personali conferiti dai candidati saranno raccolti presso il Servizio Personale per le finalità dell'espletamento della procedura selettiva e saranno trattati presso banche dati cartacee ed informatizzate anche successivamente alla conclusione della stessa.

Gli interessati possono esercitare i diritti previsti dall'art. 15 e ss. del REG UE 679/2016 ed in particolare il diritto di accedere ai propri dati personali, di chiederne la rettifica o la limitazione del trattamento, l'aggiornamento, se incompleti o erronei, e la cancellazione se ne sussistono i presupposti, nonché opporsi al loro trattamento rivolgendo la richiesta al Comune di Massalengo, in qualità di titolare, al seguente indirizzo PEO: [segreteria@comune.massalengo.lo.it](mailto:segreteria@comune.massalengo.lo.it);

Il Responsabile per la protezione dei dati personali (Data Protection Officer – DPO) del Comune di Massalengo è contattabile al seguente indirizzo e-mail: [dpo@c2compliance.it](mailto:dpo@c2compliance.it)

Si informano gli interessati che, ricorrendone i presupposti, possono proporre un eventuale reclamo all'Autorità di Controllo Italiana – Garante per la protezione dei dati personali con una delle seguenti modalità:

- messaggio di posta elettronica certificata;
- raccomandata A/R indirizzata a: Garante per la protezione dei dati personali, Piazza Venezia, 11 - 00187 Roma
- consegna a mano presso gli uffici del Garante per la protezione dei dati personali, Piazza Venezia, 11 – Roma – Piazza Venezia, n. 11 – 000187 Roma.

## **ARTICOLO 9 – DISPOSIZIONI FINALI**

L'Amministrazione si riserva, in qualsiasi momento del procedimento selettiva, la facoltà di modificare o revocare il presente atto. La presentazione della domanda di partecipazione alla selezione implica l'accettazione incondizionata delle norme sopra richiamate.

Il presente avviso è pubblicato per 10 giorni all'Albo pretorio on-line e sul sito istituzionale del Comune di Massalengo all'interno della Sezione Amministrazione trasparente – Sottosezione *Bandi di concorso*.

Il responsabile del procedimento è il Responsabile del Settore affari generali, geometra Severino Serafini.

Per eventuali informazioni o per ritirare copia del presente avviso pubblico gli interessati possono rivolgersi al Comune di Massalengo scrivendo all'indirizzo [protocollo@comune.massalengo.lo.it](mailto:protocollo@comune.massalengo.lo.it)

Il Responsabile del Settore Affari Generali