

OGGETTO: AVVISO INTERNO DI SELEZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE (PEO) CON DECORRENZA DAL 01/01/2025 – APPROVAZIONE BANDO

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Richiamati:

- l'art. 23 del D. Lgs n. 150/2009 che stabilisce che "Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1- bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili." - l'art. 52 del D. Lgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 62 del D. Lgs n. 150/2009, che stabilisce al comma 1-bis... "Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti..."

Considerato che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 16/11/2022 ha provveduto a rideterminare il sistema di classificazione del personale degli Enti Locali, articolando le categorie in aree professionali e prevedendo per ciascuna di esse il riconoscimento di differenziali stipendiali a titolo di progressione economica all'interno dell'area;

Visto l'art. 14 del C.C.N.L. del 16/11/2022, rubricato "Progressioni economiche all'interno delle aree", che stabilisce:

- al comma 1 che: "Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi 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 annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" 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.";
- al comma 2 i criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali, tra i quali, in primis, il mancato beneficio, per almeno 3 anni, di alcuna progressione economica all'interno della stessa area professionale;
- al comma 3 la conferma che gli oneri per il pagamento delle progressioni economiche orizzontali sono a carico delle risorse decentrate stabili;

Vista, altresì, la tabella A del suddetto CCNL 16/11/2022, contenente il numero massimo e l'entità annua lorda dei differenziali stipendiali per ciascuna area professionale, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, ai sensi del citato articolo 14;

Visti:

- Il Contratto Decentrato Integrativo Territoriale (CCDI) 2023-2025, sottoscritto in data 27/12/2023, il cui articolo 9 disciplina l'istituto delle progressioni economiche orizzontali, prevedendo, in particolare: La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al suddetto CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale;

1 - In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo.

2 - Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

- il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2025, costituito con propria determinazione n. 30 del 11.12.2024

- l'accordo decentrato integrativo, sottoscritto in data 22/12/2025, per l'utilizzo del suddetto Fondo, nell'ambito del quale si stima di destinare alle PEO la cifra massima di € 2.800,00; si stabilisce, compatibilmente con le risorse disponibili, di riconoscere le progressioni economiche al numero massimo possibile di dipendenti, ossia il 50% degli aventi diritto; si prevede un numero di differenziali stipendiali in ciascuna area professionale, pari al 50% degli aventi diritto.

Richiamato il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 20 del 31.05.2023;

RENDE NOTO

che è indetta una selezione interna finalizzata all'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali (PEO), con decorrenza dal 01/01/2025, rivolta ai dipendenti potenzialmente aventi diritto del Comune di Gersei.

POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

1. Le procedure previste dall'art. 14 del CCNL 16 novembre 2022 sono avviate sulla base delle risorse stanziare per le progressioni orizzontali in sede di contrattazione annuale con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 79 del medesimo CCNL.

2. Non sarà possibile assegnare, per ogni anno, un numero di progressioni economiche orizzontali superiore al 50% dei dipendenti a tempo indeterminato aventi diritto. Ottiene il passaggio economico il personale incluso nella graduatoria per area secondo l'ordine della stessa, nel limite dello stanziamento a disposizione nell'esercizio di riferimento, ripartito per ciascuna area, proporzionalmente all'onere da sostenersi per la progressione in ciascuna posizione economica, in modo tale che l'onere economico complessivo dei passaggi economici attribuiti non superi lo stanziamento a disposizione.
3. Nel caso si verificassero delle economie sufficienti ad assegnare altre P.E.O., le stesse verranno utilizzate nell'ambito della graduatoria generale dei dipendenti appartenenti a tutte le aree, secondo l'ordine della stessa e in base alle disponibilità delle risorse.
4. Qualora le risorse economiche destinate alle P.E.O. risultassero eccedenti rispetto alle posizioni assegnabili, nel rispetto del limite del 50% dei dipendenti a tempo indeterminato aventi diritto, si procederà alla riduzione, in modo proporzionale, delle risorse per ciascuna area fino al raggiungimento del numero massimo di progressioni assegnabili.
5. Per la valutazione della performance individuale si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione.
6. Al fine di prevenire possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di selezione, saranno destinate apposite risorse per le P.E.O. del personale incaricato di EQ da assegnare sulla base di una procedura selettiva riservata, espletata sotto la direzione e responsabilità del segretario comunale. A tale procedura selettiva parteciperanno i dipendenti appartenenti all'area dei funzionari ed elevata qualificazione con valutazione nell'ultimo triennio in qualità di EQ.

REQUISITI PER L'AMMISSIONE

Per l'ammissione alla selezione il dipendente a tempo indeterminato deve possedere i seguenti requisiti:

1. non aver beneficiato negli ultimi due anni di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
2. assenza di provvedimenti disciplinari, superiori alla multa, nel biennio solare precedente la pubblicazione dell'avviso di selezione; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
3. essere dipendenti del Comune di Gergei alla data di decorrenza della progressione economica;

Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni o aziende partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza, secondo i criteri e le procedure indicate nel presente Regolamento. A tal fine il Comune, tramite il Servizio Personale, dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance fissando un termine di 30 giorni per la risposta. Qualora, nel termine assegnato (30 giorni), l'Ente

utilizzatore non dovesse dare riscontro alla richiesta, non si attribuirà il punteggio per lo specifico punto. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra Comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.

PROCEDURA DI SELEZIONE

1. La selezione è preceduta da un avviso del Responsabile del Personale, rivolto a tutto il personale e affisso per 15 giorni nell'albo pretorio on line del Comune, nonché tempestivamente comunicato agli enti presso i quali sono distaccati, comandati o comunque in utilizzo dipendenti comunali di ruolo. Nell'avviso viene indicato l'importo delle progressioni orizzontali assegnabili nell'anno di riferimento, i termini entro cui presentare l'istanza di partecipazione, il modello di domanda e gli eventuali allegati da presentare.
2. La graduatoria viene portata a conoscenza dei singoli richiedenti con le stesse modalità di pubblicazione dell'avviso di selezione. Entro 10 giorni dalla pubblicazione dell'esito finale, gli interessati possono presentare istanza scritta di riesame del proprio punteggio. Trascorso tale periodo (10 giorni), il competente ufficio comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEL PUNTEGGIO

Alla scadenza del termine per la presentazione delle istanze, si provvede alla redazione delle relative graduatorie sulla base dei seguenti criteri:

- 1) Punti 90 – valutazione media della performance individuale conseguita nel triennio che precede l'anno solare di decorrenza delle progressioni 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 è attribuito secondo la seguente formula:

$P_i = V_{mi} \times 90 / 100$ dove:

P_i =punteggio attribuito al dipendente;

V_{mi} =valutazione media del dipendente; 90=punteggio massimo attribuibile;

2) Punti 5 - Esperienza professionale maturata, dalla data dell'ultimo passaggio economico, 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.

Sono attribuiti punti 0,5 per ogni anno solare di servizio al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di decorrenza delle progressioni economiche, prendendo in considerazione esclusivamente gli ultimi dieci anni di servizio, e purché sia stata conseguita una valutazione della performance individuale pari/superiore a 80/100 (o punteggio equivalente).

3) Punti 5 - competenze acquisite e certificate a seguito di processi di studio, con superamento di esame finale, solo se inerenti il profilo professionale posseduto e terminati successivamente all'ultima progressione economica orizzontale assegnata. I punteggi attribuibili sono determinati come segue:

- punti 2,00 in caso di conseguimento di diploma di laurea o laurea quinquennale;
- punti 1,50 in caso di conseguimento di laurea breve;
- punti 1,00 in caso di master o dottorato di ricerca;
- punti 0,50 in caso di conseguimento di diploma;

Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo nella misura dell'1% del punteggio complessivamente ottenuto. (es. dipendente assunto dal 2016 che al 01/01/2024 non abbia mai conseguito una progressione orizzontale, al punteggio totale conseguito verrà aggiunto un valore pari all'1%. Es Punteggio 100 +1% = 101)

Per il personale proveniente da altre amministrazioni (es. assunzione per mobilità) si terrà conto delle valutazioni conseguite nell'Ente di provenienza e autocertificate dal dipendente. Il Servizio Personale provvederà a chiedere riscontro dei dati dichiarati dal dipendente all'Ente di provenienza fissando un termine di 30 giorni per la risposta.

Qualora, nel termine assegnato (30 giorni), l'Ente di provenienza non dovesse dare riscontro alla richiesta, non si attribuirà il punteggio per lo specifico punto.

In caso di servizio prestato per una frazione di anno o di mese, il punteggio spettante su base annua è rideterminato proporzionalmente con arrotondamento per eccesso alla seconda cifra decimale.

In caso di parità di punteggio fra più candidati la graduatoria è formata utilizzando i seguenti criteri di preferenza:

- 1) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance individuale degli ultimi tre anni;
- 2) maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato nella posizione economica;
- 3) maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato nel Comparto enti locali;

- 4) maggiore anzianità di servizio complessiva nella Pubblica Amministrazione;
- 5) minore età del dipendente.

DECORRENZA E VIGENZA DELLA GRADUATORIA

1. La progressione economica avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale è stato stipulato il contratto decentrato che prevede l'attivazione dell'istituto.
2. Le graduatorie hanno vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

TERMINE DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Le domande dovranno essere presentate entro le ore 12 del giorno 30.01.2026 o a mano presso l'Ufficio protocollo o a mezzo pec all'indirizzo: comune.gergei@legalmail.it utilizzando l'apposito modulo messo a disposizione dall'Ente allegato al presente bando e scaricabile dal sito <https://egov.halleysardegna.com/gergei/zf/index.php/bandi-di-concorso>.