



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

Prop. n. 83/2025

DETERMINAZIONE DEL RESPONSABILE

REGISTRO GENERALE N° 13 DEL 15/01/2025

Settore Finanziario

Ufficio Personale

Oggetto: SELEZIONE INTERNA PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE -DIFFERENZIALI STIPENDIALI ALL'INTERNO DELLE AREE. - ANNO 2023. APPROVAZIONE BANDO.

IL SEGRETARIO COMUNALE IN SOSTITUZIONE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO RISORSE UMANE

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del Comparto "Funzioni locali" annualità 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022, nonché i vigenti C.C.N.L. relativi al personale dell'area Funzioni Locali;

Atteso che:

- l'articolo 7, comma 4, del CCNL 2019 – 2021 Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, alle lettere a) e c), stabilisce che sono oggetto di contrattazione integrativa:

- i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
- la definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree).

- l'articolo 12 del C.C.N.L. 2019/2021 del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 ha disciplinato il nuovo sistema di classificazione del personale degli enti locali attraverso una ripartizione in quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali, così denominate:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionarie dell'Elevata.

- l'articolo 14 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021 del 16.11.2022 rubricato "Progressioni Economiche all'interno delle Aree", testualmente recita:

"1. 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 lor-



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

da 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. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori 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;

b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

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;

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 di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione);

e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.

f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa:



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;

g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).

5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).

6. 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."

Richiamata la propria deliberazione di G.C. n. 127 del 20.09.2023, avente ad oggetto "**COSTITUZIONE DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA DI CUI AL TITOLO II DEL C.C.N.L. FUNZIONI LOCALI 2019-2021 SOTTOSCRITTO IN DATA 16 NOVEMBRE 2022 E INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA ANNO 2023**", con la quale veniva nominata la delegazione trattante di parte pubblica e contestualmente, venivano impartiti alla stessa gli indirizzi in relazione alla contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2023;

Richiamata altresì la propria deliberazione di G.C. n. 191 del 28/12/2023 recante "**CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA ANNO 2023: AUTORIZZAZIONE ALLA FIRMA**", con la quale la delegazione trattante di parte pubblica veniva autorizzata alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2023 e contestualmente, veniva approvato il Disciplinare delle procedure selettive per l'attribuzione dei "Differenziali Stipendiali" di cui all'art.14 del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali 2019/2021 del 16.11.2022, allegato alla parte normativa del vigente contratto decentrato integrativo parte giuridica 2023-2025 del Comune di Sant'Antioco, quale sua parte integrante e sostanziale;

Atteso che il disciplinare è stato oggetto di recenti modifiche e con deliberazione di G.C. n. 162 del 29/11/2024, è stata approvata e sottoscritto il testo definitivo nella versione aggiornata;

Visto il Disciplinare per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno aree -"Differenziali Stipendiali"- di cui all'articolo 14 del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali 2019-2021 del 16.11.2022, approvato con deliberazione di G.C. n. 191 del 28/12/2023 e da ultimo modificato con deliberazione di G.C. n. 162 del 29/11/2024;

Preso atto che l'istituto della progressione economica all'interno delle Aree, prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio e la misura annua lorda di ciascun differenziale



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022;

Precisato che le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali sono effettuate in modo distinto per ognuna delle Aree in cui è inquadrato il personale dell'ente (Tabella A del CCNL Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022), determinando la predisposizione di una graduatoria distinta per ciascuna area interessata alla progressione economica;

Considerato che le risorse ed il numero delle progressioni economiche all'interno delle aree sono stabilite in sede di contrattazione integrativa annuale all'atto della ripartizione del fondo;

Rilevato che in sede di contrattazione integrativa sono stati definiti:

- a) l'importo complessivo da destinare al finanziamento di nuove progressioni economiche all'interno delle aree, nei limiti delle risorse effettivamente disponibili nella parte stabile del Fondo risorse decentrate dell'anno 2023 pari a complessivi **euro 15.800,00**;
- b) il tetto massimo di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area professionale di inquadramento in misura pari al **45%** degli aventi titolo a partecipare alla selezione, nei limiti delle risorse stanziare e con precedenza delle aree più basse, con l'ulteriore precisazione che gli eventuali resti saranno attribuiti assegnando un ulteriore PEO/Differenziale Stipendiale per area, dando precedenza all'area più bassa, purché nei limiti del 45% del personale avente diritto;
- c) il numero massimo delle progressioni economiche/differenziali stipendiali previsto per ogni area, pari a:
 - n. 3 nell'ambito dell'area degli operatori;
 - n. 4 nell'ambito dell'area degli operatori esperti;
 - n. 20 nell'ambito dell'area degli istruttori;
 - n. 9 nell'ambito dell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni.

Dato atto che potranno beneficiare della progressione economica/differenziale stipendiale un numero di dipendenti non superiore al 45% degli aventi diritto in servizio alla data del 01/01/2023;

Ritenuto di dover procedere all'indizione della selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali/differenziali stipendiali anno 2023 in favore del personale in servizio presso il Comune di Sant'Antioco e all'approvazione del relativo bando di selezione unitamente alla domanda di partecipazione, allegato alla presente determinazione per costituirne parte integrante e sostanziale;

Preso atto che la dott.ssa Beatrice Lai, Responsabile del Settore "Servizi Finanziari" comprendente il Servizio Risorse Umane nonché Responsabile del procedimento, ha opportunamente segnalato la sussistenza di un conflitto di interessi in merito al procedimento in oggetto, relativo all'indizione della selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali/differenziali stipendiali per l'anno 2023, in quanto dipendente avente diritto a partecipare alla selezione per l'area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione, giusta nota protocollo n. 33560 acquisita agli atti del Servizio Risorse Umane in data 05/12/2024;

Visto l'articolo 6 bis della legge 7 agosto 1990, n. 241 "Nuove norme sul procedimento amministrativo", introdotto dall'art. 1, comma 41, legge n. 190 del 2012, dedicato alla disciplina del conflitto di interessi, secondo il quale "Il responsabile del procedimento e i titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valuta-



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

zioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale devono astenersi in caso di conflitto di interessi, segnalando ogni situazione di conflitto, anche potenziale”;

Ritenuto che l'istruttoria preordinata alla emanazione del presente atto consente di attestare la regolarità e la correttezza di quest'ultimo ai sensi e per gli effetti di quanto dispone l'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000;

Attesa la necessità di provvedere in merito;

VISTA la deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 09/01/2025, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2025;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

Visto lo Statuto Comunale

DETERMINA

1. di dare atto che la premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di indire la selezione interna per l'attribuzione della progressione economica orizzontale – differenziale stipendiale – Anno 2023 – in favore del personale dipendente del Comune di Sant'Antioco, entro il limite massimo del 45% degli aventi diritto per ciascuna area professionale e nel limite delle risorse finanziarie disponibili.
3. di dare atto che la spesa complessiva per le progressioni economiche orizzontali, stabilita in euro 15.800,00 è stata inserita tra gli stanziamenti delle risorse stabili del Fondo per l'anno 2023 trovando apposita copertura finanziaria nei documenti contabili.
4. di dare atto che le progressioni economiche orizzontali saranno assegnate nei limiti delle risorse stanziante, purché nei limiti del 45% del personale avente diritto;
5. di approvare il bando di selezione che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto, unitamente al relativo schema di domanda;
6. di dare atto che:
 - l'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale dipendente in servizio nell'Ente al 1° gennaio 2023 con almeno 24 mesi di permanenza nella medesima categoria/area professionale, considerando la media dei risultati conseguiti nel triennio 2020/2021/2022 nell'ambito della Performance Individuale;
 - il personale avente diritto non deve aver beneficiato nel biennio precedente all'anno della selezione (annualità 2021/2022) di alcun differenziale stipendiale (ex PEO);
 - anche il personale, in comando o distacco presso altri Enti, può partecipare alle selezioni per le progressioni economiche orizzontali secondo le procedure previste dal Disciplinare PEO, purché in possesso dei requisiti richiesti;
 - alla progressione economica orizzontale/differenziale stipendiale non partecipa il personale che nel biennio precedente (annualità 2021/2022) all'anno di riferimento per l'indizione delle PEO (anno 2023), sia incorso in sanzioni disciplinari superiori alla multa;
 - sono esclusi dalla selezione i dipendenti del Comune posti in aspettativa a seguito del conferimento di incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 110 comma 1 TUEL presso altri Enti;



Comune di Sant'Antioco

Provincia del Sud Sardegna

7. di dare atto che per i dipendenti assunti tramite mobilità si considera anche il servizio prestato negli enti di provenienza e le valutazioni ottenute presso l'ente di provenienza saranno riparametrate per contenuto e valore a quelle in uso nell'Ente;
8. di dare atto che l'Ente si riserva di modificare, prorogare o eventualmente revocare la presente procedura a suo insindacabile giudizio;
9. di dare atto che il presente Bando di Selezione costituisce Lex Specialis e, pertanto, la partecipazione comporta l'accettazione implicita senza riserva alcuna di tutte le disposizioni ivi contenute;
10. di dare atto che il termine di presentazione delle domande di partecipazione è fissato tassativamente nel giorno 15 febbraio 2025, con la precisazione che le domande pervenute fuori termine non saranno prese in considerazione.
11. di dare atto che troverà applicazione l'apposito Disciplinare delle progressioni Economiche/differenziali stipendiali approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 191/2023 e da ultimo modificato con deliberazione n. 162 del 29/11/2024;
- 12 di precisare che la decorrenza delle progressioni economiche/differenziali stipendiali per l'anno 2023 avrà effetto dal giorno 01 gennaio 2023;
11. di disporre la pubblicazione del presente Bando sul sito istituzionale dell'Ente, all'Albo Pretorio e nella sezione dedicata di Amministrazione Trasparente;
12. di dare atto che le somme sono stanziare al capitolo 3370 - "Fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi (Generale)" - impegno n. 640/2024;
- 13 . di attestare il proprio parere di regolarità tecnica e la correttezza amministrativa del presente atto ai sensi e per gli effetti di quanto dispone l'art. 147 bis del D. Lgs. 267/2000.

Redattore: ALESSANDRA BUSONERA

Sant'Antioco, Lì 15/01/2025

Sottoscritta dal Responsabile del Servizio
DANIELE MACCIOTTA
con firma digitale

ISTANZA DI PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE INTERNA PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI ALL'INTERNO DELLE SPECIFICHE AREE DI APPARTENENZA - ANNO 2023			
Il/La sottoscritto/a			
nato/a a	(Prov.)	il	
residente/domiciliato in	Via	n.	
Codice Fiscale			
Recapito telefonico			
E-mail			
Indirizzo PEC			

CHIEDE

di essere ammesso/a alla selezione interna per l'attribuzione del differenziale stipendiale/progressione economica orizzontale – anno 2023 - nell'ambito della propria specifica area di inquadramento.

A tal fine, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000 e sotto la propria responsabilità, consapevole delle sanzioni penali previste dall'art. 76 del medesimo D.P.R. nell'ipotesi di falsità in atti e dichiarazioni mendaci, uso o esibizione di atti falsi contenenti dati non più rispondenti a verità,

DICHIARA

relativamente al possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione (*barrare la casella di interesse*):

- ◆ di essere dipendente a tempo indeterminato del Comune di Sant'Antioco dal _____ ;
- ◆ di essere inquadrato, ai sensi del C.C.N.L. Funzioni Locali del 16/11/2022, nell'area professionale _____ (*indicare: area Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari*), nel profilo di _____, con tipologia del rapporto di lavoro _____ (*indicare tempo pieno/parziale e numero di ore settimanali*) a far data dal _____ ;
- ◆ di aver maturato alla data del 31/12/2022, almeno 24 MESI di servizio nell'area professionale di appartenenza di cui:
 - con contratto di lavoro a tempo determinato (con o senza soluzione di continuità presso il Comune di Sant'Antioco), per un totale di: anni _____ mesi _____ giorni _____ ;

- con contratto di lavoro a tempo indeterminato, per un totale di: anni _____ mesi _____ giorni _____;
- ◆ di aver acquisito alla data del 31/12/2022, la posizione economica/differenziale stipendiale in godimento da almeno 24 mesi dalla data di decorrenza dell'ultima progressione economica effettuata;
- ◆ di non aver beneficiato nel biennio precedente all'anno della selezione (annualità 2021/2022) di alcun differenziale stipendiale (ex PEO);
- ◆ di non aver superato i 180 giorni di assenza dal servizio nei 24 mesi antecedenti la data di decorrenza della progressione economica
ovvero
- ◆ di aver superato i 180 giorni di assenza dal servizio nei 24 mesi antecedenti la data di decorrenza della progressione economica (si precisa che ferie, congedi per maternità e paternità, congedi parentali e malattia del figlio come disciplinato dalla legge 151/2001, permessi di cui alla legge 104/92, infortunio sul lavoro e relativo periodo di riabilitazione al servizio, nonché assenze per malattia conseguente a gravi patologie, e in ultimo permessi e distacchi sindacali, non sono considerate assenze dal servizio e in quanto tali, non rientranti nel conteggio);
- ◆ di non essere incorso, nel biennio precedente all'anno della selezione (annualità 2021/2022):
 - ◆ in sanzioni disciplinari superiori alla multa;
 - ◆ di non avere procedimenti disciplinari o penali in corso alla data di presentazione della presente domanda;
 ovvero
- ◆ di essere incorso, nel biennio precedente all'anno della selezione (annualità 2021/2022):
 - ◆ in sanzioni disciplinari superiori alla multa;
 - ◆ di avere procedimenti penali in corso in corso alla data di presentazione della presente domanda;
- ◆ di accettare incondizionatamente tutte le disposizioni contenute nel bando relativo alla presente procedura;

Alla data del 01/01/2023, Il/La sottoscritto/a dichiara:

- ◆ di essere dipendente in servizio presso il Comune di Sant'Antioco;
ovvero
- ◆ di essere dipendente del Comune di Sant'Antioco ma collocato (*barrare la casella di interesse*):
 - ☐ in distacco
 - ☐ in comando presso l'Ente _____ dal _____ al _____ ;

ovvero

- ◆ di essere stato dipendente del Comune di Sant'Antioco ma collocato in quiescenza a far data dal _____;
- ◆ Area / Servizio/ Ufficio di appartenenza _____;

Ai fini della formazione della graduatoria di merito, dichiara inoltre che, in riferimento a:

1) VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE (MAX 65 PUNTI)

(Indicare il punteggio delle valutazioni delle prestazioni individuali ottenute dal dipendente come risultante dalle schede di valutazione degli obiettivi di performance nel TRIENNIO 2020-2021-2022)

- ◆ di aver riportato le seguenti valutazioni ai fini della Performance individuale:

ANNUALITÀ	VALUTAZIONE CONSEGUITA	PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE
2020		
2021		
2022		
	TOTALE PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE	
	MEDIA PUNTEGGI (totale punteggio/3)	<u> </u> / 3 = <u> </u>

2) ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA (MAX 35 PUNTI)

Attribuzione di 4 punti per ogni anno di permanenza del dipendente nella medesima area di inquadramento; i periodi inferiori ad 1 anno sono valutati proporzionalmente. **Non si terrà conto degli anni di servizio già utilmente considerati in precedenti procedure di selezione per l'acquisizione di progressioni economiche orizzontali.**

(Dichiarare il numero di anni e frazioni di anni di permanenza nell'area professionale di appartenenza, maturati nel periodo intercorrente tra la data dell'ultimo inquadramento economico ed il 31/12/2022.)

Si allega alla presente un documento di riconoscimento in corso di validità.

Ai sensi di quanto previsto dal D. Lgs. n. 196/2003 e s.m.i., dal Regolamento (UE) 679/2016 e dal D. Lgs. N.101/2018, i dati contenuti nelle domande 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.

Per quanto concerne il trattamento dei dati personali, si fa presente che avviene mediante strumenti manuali, informatici e telematici comunque idonei a garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati stessi.

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 Sant'Antioco nella persona del Sindaco *pro tempore*.

Il D.P.O. è l'Avv. Nadia Corà (contatto mail: consulenza@entionline.it).

Letto, confermato e sottoscritto.

Luogo _____ data _____

IL/LA DICHIARANTE _____

**PROCEDURA SELETTIVA RISERVATA AI DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO PER
L'ATTRIBUZIONE DI DIFFERENZIALI STIPENDIALI ALL'INTERNO DELLE AREE
ANNO 2023**

IL SEGRETARIO COMUNALE

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del Comparto "Funzioni locali" annualità 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022, nonché i vigenti C.C.N.L. relativi al personale dell'area Funzioni Locali;

Visto l'articolo 14 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 del 16/11/2022 che disciplina l'istituto delle "Progressione Economiche all'interno delle Aree";

Vista la deliberazione di G.C. n. 191/2023 recante "*CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA ANNO 2023: AUTORIZZAZIONE ALLA FIRMA*", con la quale si autorizzava la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2023 e contestualmente, veniva approvato il Disciplinare della procedura selettiva interna per l'attribuzione dei "Differenziali Stipendiali" di cui all'art.14 del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali 2019-2021 del 16/11/2022, allegato alla parte normativa del vigente contratto decentrato integrativo parte giuridica 2023-2025 del Comune di Sant'Antioco, quale sua parte integrante e sostanziale;

Atteso che il disciplinare è stato oggetto di recenti modifiche e con deliberazione di G.C. n. 162 del 29/11/2024, è stata approvata e sottoscritto il testo definitivo nella versione aggiornata;

Visto il Disciplinare per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno aree -"Differenziali Stipendiali"- di cui all'articolo 14 del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali 2019-2021 del 16.11.2022, approvato con deliberazione di G.C. n. 191 del 28/12/2023 e da ultimo modificato con deliberazione di G.C. n. 162 del 29/11/2024;

Considerato che le risorse ed il numero delle progressioni economiche all'interno delle aree sono state stabilite in sede di contrattazione integrativa annuale all'atto della ripartizione del fondo;

Rilevato che in sede di contrattazione integrativa, nella parte economica del contratto integrativo, sono stati definiti:

- a) l'importo complessivo da destinare al finanziamento di nuove progressioni economiche all'interno delle aree, nei limiti delle risorse effettivamente disponibili nella parte stabile del Fondo risorse decentrate dell'anno 2023 pari a complessivi **euro 15.800,00**;
- b) il tetto massimo di differenziali stipendiali attribuibili per ciascuna area professionale di inquadramento in misura pari al **45%** degli aventi titolo a partecipare alla selezione, nei limiti delle risorse stanziare e con precedenza delle aree più basse; precisando ulteriormente che gli eventuali resti saranno attribuiti assegnando un ulteriore PEO per area, dando precedenza all'area più bassa, purché nei limiti del 45% del personale avente diritto;

RENDE NOTO

che è indetta una procedura selettiva per la progressione economica/differenziale stipendiale all'interno delle Aree, riservata al personale a tempo indeterminato dell'Ente.

Le progressioni economiche orizzontali/differenziali stipendiali saranno attribuite nella misura massima del **45%** del numero complessivo dei dipendenti aventi diritto in servizio all'interno di ciascuna area professionale e nel limite delle risorse finanziarie disponibili, secondo quanto stabilito in sede di Contrattazione Decentrata Integrativa all'atto di ripartizione del Fondo per le risorse accessorie per l'anno 2023.

Le progressioni economiche orizzontali avranno decorrenza giuridica ed economica dal 01/01/2023.

1. REQUISITI GENERALI DI ACCESSO

Per partecipare alla selezione, il dipendente deve:

- essere in servizio a tempo indeterminato nell'Area professionale per la quale concorre alla data del 01 gennaio 2023 (anche in posizione di comando o distacco presso altra Amministrazione o Ente);
- possedere un'anzianità di servizio di almeno ventiquattro mesi nella medesima categoria/area professionale, maturata presso il Comune di Sant'Antioco o altre amministrazioni del comparto, anche a tempo determinato;
- possedere tre valutazioni individuali positive relative alla medesima categoria/area di appartenenza al 01/01/2023, data di decorrenza della progressione
- non aver superato i 180 giorni di assenza dal servizio nei 24 mesi antecedenti la data di decorrenza della progressione economica (con la precisazione che ferie, congedi per maternità e paternità, congedi parentali e malattia del figlio come disciplinato dalla legge 151/2001, permessi di cui alla legge 104/92, infortunio sul lavoro e relativo periodo di riabilitazione al servizio, nonché assenze per malattia conseguente a gravi patologie, e in ultimo permessi e distacchi sindacali, non sono considerate assenze dal servizio e in quanto tali, non rientranti nel conteggio);
- non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi 2 anni solari antecedenti il primo gennaio dell'anno di pubblicazione del presente avviso;
- non aver ricevuto sanzioni disciplinari superiori alla multa nei due anni precedenti l'anno di pubblicazione del presente avviso. Nel caso in cui vi sia un procedimento disciplinare in corso al momento della presentazione della domanda, il dipendente potrà essere ammesso con riserva e la liquidazione del differenziale stipendiale sarà sospesa fino alla conclusione del procedimento. Se il dipendente viene sanzionato con una multa o una sanzione maggiore, verrà escluso definitivamente dalla procedura.

Fermi restando i requisiti sopra indicati, può partecipare alla selezione il personale del Comune di Sant'Antioco assunto con contratto a tempo indeterminato in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende.

Nel caso in cui il dipendente sia collocato in aspettativa, tale disciplina non trova applicazione. Ne consegue che sono esclusi dalla selezione i dipendenti del Comune di Sant'Antioco che alla data del 01 gennaio 2023 risultino essere collocati in aspettativa.

2. CRITERI DI SELEZIONE

La valutazione dei dipendenti aventi diritto, ai fini dell'attribuzione del Differenziale Stipendiale/ Progressione Economica orizzontale, verrà effettuata in applicazione dei seguenti criteri di selezione:

A) Valutazione performance individuale:

La valutazione della Performance Individuale è relativa al triennio precedente ed è calcolata sulla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite dal dipendente 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 tre annualità oggetto di valutazione. Il punteggio sarà attribuito in funzione della Area professionale di appartenenza nella quale il dipendente si è collocato nel triennio.

B) Esperienza professionale maturata:

Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo o 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.

C) Competenze culturali e professionali acquisite:

Si intende la Formazione certificata e pertinente, ossia le capacità acquisite mediante la partecipazione ai corsi di formazione prestabiliti dall'Ente mediante l'adozione di un Piano Annuale di Formazione (corsi eventualmente con profitto ove prevista una valutazione finale), oppure l'acquisizione di titoli di studio accademici riconosciuti dall'ordinamento italiano, se attinenti ai compiti d'ufficio del dipendente e quindi inerenti il profilo professionale di inquadramento dello stesso. Si precisa che l'assegnazione del punteggio afferente al riconoscimento delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi è condizionata dalla predisposizione e attuazione del Piano Annuale di Formazione, esteso a tutti i dipendenti, con la ponderazione delle attività formative valutabili e con la possibilità di accesso ai predetti titoli valutabili in modo eguale a tutto il personale.

Si precisa che relativamente alle P.E.O. 2023, ai fini dell'attribuzione del punteggio per la formazione certificata e pertinente, pur avendo l'Ente previsto un Piano di Formazione annuale (deliberazione di G.C. n. 86/2022 - Adesione a Syllabus), non corredato però di apposito sistema di ponderazione delle attività formative svolte e somministrate, si ritiene opportuno non procedere ad una valutazione delle attività formative rientranti in tale ambito, dando atto che il punteggio massimo di 5 punti previsto per la formazione certificata e pertinente andrà ad integrare il punteggio massimo di 60 punti attribuito alla performance individuale, così come stabilito nel Regolamento.

Pertanto, relativamente alle progressioni economiche/differenziali stipendiali anno 2023, nessuna attività formativa rientrante nel punto c) verrà riconosciuta e contestualmente, il punteggio massimo attribuibile alla performance individuale sarà pari a 65 punti.

I criteri per l'assegnazione del punteggio a disposizione sino ad un massimo di 100, sono così determinati:

Criterio	Punteggio Massimo	Specifiche
A) Valutazione Performance individuale del triennio precedente la decorrenza della progressione stessa (media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (annualità 2020,2021 e 2022).	65	Attribuzione di 65 punti a chi ha conseguito il punteggio maggiore e via via proporzionalmente a scendere con i successivi concorrenti per ciascuna Area professionale interessata alla progressione
B) Esperienza Professionale maturata nell'Area nel medesimo profilo o 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.	35	Attribuzione di 4 punti per ogni anno di permanenza del dipendente nella medesima area di inquadramento; i periodi inferiori ad 1 anno sono valutati proporzionalmente. Non si terrà conto degli anni di servizio già utilmente considerati in precedenti procedure di selezione per l'acquisizione di progressioni economiche orizzontali.

Per il personale trasferitosi presso l'Ente nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, parametrize per contenuto e valore a quelle in uso nell'Ente.

Il personale in comando o distacco presso altri Enti o Amministrazioni, a condizione che sia in possesso dei requisiti sopra indicati, può partecipare alla selezione per le progressioni orizzontali indetta dall'Ente di effettiva appartenenza, e in tal caso, avrà l'onere di produrre la documentazione necessaria per la valutazione.

Nel caso di trasferimento del dipendente per mobilità, il lavoratore dovrà farsi carico di presentare la valutazione conseguita presso l'altro Ente, se necessaria a completare il triennio di riferimento, corredata di apposita dichiarazione dell'ente attestante che per il predetto periodo di riferimento il dipendente non abbia già conseguito la progressione economica presso detto ente, o che non siano ancora in corso procedure di attribuzione della stessa.

3. MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

La selezione avviene sulla base dei criteri stabiliti nell'Avviso di selezione, in conformità a quanto stabilito al superiore punto 2.

Non verranno considerate ai fini della valutazione le competenze e/o le esperienze già oggetto di valutazione in precedenti procedure di attribuzione di progressioni economiche all'interno delle Aree.

Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da oltre 6 anni, è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% (arrotondato per eccesso) del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui all'Avviso di selezione e indicati nel punto 2.

A parità di punteggio tra due o più candidati in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il dipendente con la:

1. media delle valutazioni più alte nel triennio precedente.
2. In caso di ulteriore parità, ha precedenza il dipendente con la maggiore anzianità di servizio (con inclusione dei rapporti a tempo determinato e fatta salva la non cumulabilità del servizio in più procedure di progressione) al netto degli interventi sospensivi della carriera (che, in caso di rapporti part-time, saranno rapportati alla percentuale del rapporto di lavoro)
3. e in subordine, sarà preferito il candidato più anziano di età.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito **il punteggio più alto** in ordine decrescente, tenendo conto delle precedenze sopra indicate in caso di parità di punteggio. Una volta determinate le graduatorie per area, verranno attribuiti i differenziali stipendiali in sequenza, sulla base delle risorse disponibili, fino alla concorrenza del numero fissato per ciascuna Area.

4. MODALITÀ E TERMINI PER LA PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

La domanda di partecipazione alla selezione, debitamente compilata, sottoscritta o firmata digitalmente e corredata da un documento di identità in corso di validità, dovrà pervenire tassativamente entro le 23:59 del trentesimo giorno decorrente dal primo giorno successivo a quello di pubblicazione all'albo pretorio del presente bando e potrà essere inoltrata a mezzo posta elettronica certificata all'indirizzo: protocollo@comune.santantioco.legalmail.it (con casella di p.e.c. intestata al dipendente istante o consegnate a mano all'Ufficio protocollo (in quest'ultimo caso entro l'orario di apertura dell'Ufficio) .

Eventuali irregolarità della domanda dovranno essere sanate da parte del candidato entro il termine stabilito dall'Amministrazione. La mancata regolarizzazione della domanda comporta l'esclusione dalla procedura di selezione. Non possono essere oggetto di sanatoria e comportano l'irricevibilità della domanda:

1. - l'assenza di sottoscrizione o di firma digitale dell'istanza di partecipazione;
2. - altre forme di produzione o mezzi di invio dell'istanza di partecipazione.
3. - il mancato rispetto dei termini di presentazione dell'istanza di partecipazione sopra indicati. A tal fine si intende in termini l'istanza di partecipazione inviata dalla casella di p.e.c. mittente entro il termine, come risultante dal certificato informatico, mentre per la consegna a mano si farà riferimento all'orario risultante dalla stampigliatura apposta al documento cartaceo.
4. - la compilazione dell'istanza di partecipazione con uso di modelli difformi rispetto a quello stabilito.

L'ente non è responsabile di eventuali disguidi telematici o di altra forma connessi all'invio della domanda.

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

Il Responsabile del procedimento si riserva di verificare la veridicità delle dichiarazioni contenute nella domanda di partecipazione.

Il candidato deve dichiarare ed allegare ogni altro documento ritenuto utile ai fini della valutazione.

5. PROCEDURA DI SVOLGIMENTO DELLA SELEZIONE E GRADUATORIA

La selezione in oggetto viene indetta dall'Ufficio Personale dell'Ente che con determinazione del Responsabile, provvede all'approvazione dell'Avviso di selezione e del relativo modulo di domanda di partecipazione.

Il Servizio Personale cura l'istruttoria delle istanze ricevute e, sulla base degli elementi di valutazione di cui alla presente disciplina, verifica la sussistenza dei requisiti generali di accesso alla selezione, esamina quanto dichiarato ed eventualmente prodotto con le istanze di partecipazione alla procedura selettiva, acquisendo i dati necessari per l'attribuzione dei punteggi secondo i criteri indicati.

L'eventuale esclusione dalla selezione è disposta dal Responsabile del Servizio del Personale per mancanza dei requisiti richiesti per l'ammissione oppure per presentazione della domanda oltre i termini previsti oppure per altre motivazioni indicate nel bando stesso.

L'esclusione viene comunicata individualmente direttamente al dipendente interessato mediante l'utilizzo del sistema gestionale in dotazione all'Ente o altro mezzo idoneo.

Al termine delle suddette operazioni il Servizio Personale redige la graduatoria provvisoria, distinta per Aree di appartenenza con l'indicazione del punteggio complessivo riportato da ciascun candidato.

Gli esiti delle valutazioni vengono comunicati **individualmente** a ciascun dipendente ammesso alla selezione mediante l'utilizzo del sistema gestionale in dotazione all'Ente o altro mezzo idoneo.

In caso di dissenso rispetto alla valutazione attribuitagli, ciascun dipendente, entro 5 giorni lavorativi dalla comunicazione della valutazione individuale, può presentare richiesta di riesame del punteggio attribuitogli in graduatoria al Responsabile del Servizio Personale, evidenziando le eventuali discordanze riscontrate e/o presentando osservazioni in merito.

Nei successivi 5 giorni, il responsabile del Servizio Personale dovrà esprimersi motivatamente e formalmente sull'accoglimento o meno delle osservazioni presentate.

Trascorsi i 5 giorni lavorativi dalla comunicazione delle valutazioni provvisorie ai dipendenti, il Responsabile del Servizio Personale provvede all'approvazione definitiva della graduatoria e alla sua pubblicazione nel sito istituzionale dell'Ente.

La graduatoria è definitiva dopo 10 giorni naturali e consecutivi dalla data di approvazione.

Entro tale termine, il dipendente può presentare istanza scritta di riesame delle valutazioni al Segretario generale, che dovrà decidere entro 5 giorni lavorativi dal ricevimento dell'istanza. Trascorso tale periodo ed esaminate le istanze, si provvederà successivamente alla conferma o alla modifica della graduatoria mediante un nuovo atto definitivo del Responsabile del Servizio Personale.

Le graduatorie sono valide solo limitatamente alla presente procedura e relativamente all'annualità 2023.

6. DISPOSIZIONI FINALI

Il Comune di Sant'Antioco si riserva la facoltà di modificare, revocare o prorogare la procedura di cui al 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 alcuna di tutte le disposizioni ivi contenute.

Per quanto non espressamente previsto dal presente avviso, si rinvia a quanto disposto dal Regolamento per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno aree – "Differenziali Stipendiali" di cui all'art.14 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 del 16/11/2022, e alla normativa vigente in materia.

7. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ai sensi di quanto previsto dal D. Lgs. n. 196/2003 e s.m.i., dal Regolamento (UE) 679/2016 e dal D. Lgs. N.101/2018, i dati contenuti nelle domande 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.

Con riferimento all'obbligo di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 196/2003 e s.m.i., in materia di privacy, al presente bando viene allegata idonea informativa. Per quanto concerne il trattamento dei dati personali, si fa presente che avviene mediante strumenti manuali, informatici e telematici comunque idonei a garantire la sicurezza e la riservatezza dei dati stessi.

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

Il titolare del trattamento è il Comune di Sant'Antioco nella persona del Sindaco *pro tempore*.

8. RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Ai sensi della Legge n. 241/1990 e s.m.i., il Responsabile del procedimento di cui al presente bando è il Segretario Comunale dott. Daniele Macciotta, in sostituzione della Responsabile del Servizio Risorse Umane.

9. PUBBLICITÀ

Il presente avviso viene pubblicato all'Albo pretorio online e nella sezione di Amministrazione Trasparente, sottosezione Bandi di Concorso, del Comune di Sant'Antioco per almeno 10 giorni e comunque, sino alla scadenza del termine previsto per la presentazione delle domande.

Sant'Antioco, li 15/01/2025

Il Segretario Comunale in
sostituzione del Responsabile del
Servizio Risorse Umane
dott. Daniele Macciotta