



CITTA' DI STRESA

(Provincia del Verbano-Cusio-Ossola)

Servizio Gestione Risorse Umane

**BANDO DI SELEZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE ANNO 2023 -
PERSONALE NON DIRIGENZIALE
Decorrenza economica 1° gennaio 2023**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO GESTIONE RISORSE UMANE

VISTI:

- il D. Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.;
- l'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 secondo cui "1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. 2. 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";
- l'art. 52, comma 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., il quale dispone che 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;
- l'art. 17, comma 1, lett. e) bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., secondo cui i Responsabili di Servizio effettuano la valutazione del personale assegnato ai propri Uffici, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica, nonché della corrispondente indennità e premi incentivanti;
- gli artt. 5 e 6 del CCNL 31 marzo 1999 Comparto Regioni ed Autonomie Locali che disciplinano l'istituto della progressione economica all'interno della categoria prevedendo l'adozione da parte degli Enti di metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti;

RICHIAMATO il CCNL del Comparto Funzioni Locali siglato il 16.11.2022, e segnatamente:

- art. 14 che disciplina l'istituto contrattuale della progressione economica interna alle aree e i criteri di attribuzione della stessa:

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 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. 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: 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.*

PRESO ATTO di quanto concordato in sede di contrattazione decentrata;

CHE l'accordo normativo per il triennio 2023-2025, sottoscritto in data 29/12/2023 all'art. 19 recita:

1. *L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso il Comune di Stresa.*

2. *La contrattazione decentrata integrativa annualmente negozia il tetto massimo di risorse economiche disponibili per finanziare le progressioni economiche all'interno delle Aree.*

3. *La contrattazione decentrata integrativa potrà individuare altresì la distribuzione delle risorse disponibili per ciascuna categoria del sistema di classificazione del personale.*

4. *Per concorrere alla progressione economica all'interno delle Aree il dipendente dovrà possedere alla data del 31 dicembre dell'anno precedente la decorrenza delle progressioni, i seguenti requisiti:*

a) *aver maturato, all'interno del Comune di Stresa, almeno 2 anni compiuti di servizio, a tempo indeterminato, dall'assunzione;*

b) *aver maturato, nella posizione economica di appartenenza almeno 2 anni con decorrenza dall'ultima progressione dello stesso dipendente.*

c) *aver riportato nella valutazione di Performance un punteggio positivo nel triennio precedente l'anno di attribuzione della progressione economica.*

5. *Sono esclusi dalla attribuzione del 'differenziale stipendiale' i dipendenti che non sono più in servizio nel Comune di Stresa alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento.*

6. *Per ciascuna Area verrà formulata una graduatoria che verrà pubblicata nelle bacheche del luogo di lavoro per dieci giorni consecutivi. Avverso la graduatoria, nei cinque giorni successivi la pubblicazione, ciascun dipendente potrà presentare ricorso al Responsabile del Servizio Personale del Comune di Stresa.*

CHE l'accordo economico per l'anno 2023, sottoscritto in data 29/12/2023 all'art. 2 recita:

L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso il Comune di Stresa.

Per l'anno 2023, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali e dalla normativa vigente, nei limiti delle risorse disponibili, per l'istituto delle progressioni economiche si applica il sistema di valutazione vigente, adottato dall'Ente e condiviso con le OO.SS., di cui al regolamento interno sul funzionamento degli Uffici e dei Servizi, che qui si richiama integralmente.

Per concorrere alla progressione economica all'interno delle Aree il dipendente, come specificato nell'accordo normativo, dovrà possedere alla data del 31 dicembre dell'anno precedente la decorrenza delle progressioni, i seguenti requisiti:

a) *aver maturato, all'interno del Comune di Stresa, almeno 2 anni compiuti di servizio, a tempo indeterminato, dall'assunzione;*

b) *aver maturato, nella posizione economica di appartenenza almeno 2 anni con decorrenza dall'ultima progressione dello stesso dipendente.*

c) aver riportato nella valutazione di Performance un punteggio positivo nel triennio precedente l'anno di attribuzione della progressione economica.

Viene destinata alle progressioni economiche anno 2023 la somma indicativamente quantificata di € 2.500,00.=

Di seguito sono definiti i criteri che il Comune di Stresa dovrà adottare per il riconoscimento delle stesse per il corrente anno.

Preso atto del contenuto della circolare del 4/7/2019 della Funzione Pubblica (prot. 44366), nel limite del budget concordato, verrà formulata per ogni area una graduatoria stilata secondo i criteri di seguito individuati:

1° criterio: anno ultima progressione economica;

2° criterio: valutazione della prestazione individuale. Fra il personale che ha la medesima anzianità nella posizione economica in godimento la selezione è effettuata considerando il punteggio medio delle valutazioni ottenute nell'ultimo triennio;

3° criterio: In caso di parità di punteggio è favorito il dipendente che ha beneficiato di un minor numero di progressioni economiche nella carriera lavorativa.

Le graduatorie verranno pubblicate nelle bacheche del luogo di lavoro per 10 giorni consecutivi. Nei cinque giorni successivi la pubblicazione, ciascun dipendente potrà presentare ricorso al Responsabile del Servizio Personale del Comune di Stresa.

Le progressioni economiche all'interno delle aree di cui al presente accordo avranno decorrenza 1 gennaio 2023, a condizione che l'iter per la conclusione dell'accordo decentrato venga definito entro il 31 dicembre c.a.

RICHIAMATI:

- la deliberazione di G.C. n. 197 del 22.12.2010 con la quale si è approvato il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e ss.mm.ii.;
- la deliberazione di G.C. n. 204 del 28.12.2023 con la quale si è approvato il Contratto integrativo decentrato normativo per il triennio 2023 - 2025 e l'Accordo economico per l'anno 2023, ai sensi del Contratto Nazionale Funzioni Locali vigente;
- la propria determinazione R.G. n. 377 del 16/04/2024 di approvazione del seguente Bando di selezione;

RENDE NOTO

che è indetta, in attuazione degli atti sopra richiamati, una procedura selettiva interna per l'attribuzione della progressione economica orizzontale all'interno delle categorie di inquadramento, riservata al personale con contratto a tempo indeterminato del Comune di Stresa, che verrà attribuita con decorrenza dal 01.01.2023, nella misura massima del 50 % del personale avente diritto, e nel limite delle risorse finanziarie disponibili (D. lgs. n. 150/2009 - art. 23).

REQUISITI PER L'AMMISSIONE

Possono partecipare alla selezione i dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Stresa.

Per l'ammissione alla procedura selettiva i dipendenti devono, a pena di esclusione, possedere alla data del 31 dicembre dell'anno precedente la decorrenza delle progressioni i seguenti requisiti:

- aver maturato, all'interno del Comune di Stresa, almeno 2 anni compiuti di servizio, a tempo indeterminato, dall'assunzione;
- aver maturato, nella posizione economica di appartenenza almeno 2 anni con decorrenza dall'ultima progressione;
- aver riportato nella valutazione di Performance un punteggio positivo nel triennio precedente l'anno di attribuzione della progressione economica;

E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

Sono esclusi dalla selezione i dipendenti che non sono più in servizio nel Comune di Stresa alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Inoltre, come previsto dal Regolamento Comunale "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi" agli artt. 47 e 52 e nell'Allegato F, il limite del punteggio delle schede di valutazione individuali al di sotto del quale il dipendente non può partecipare alla progressione orizzontale è individuato nella percentuale del 60%.

DOMANDA E TERMINI DI PRESENTAZIONE

La partecipazione alla selezione avviene mediante presentazione di domanda in carta semplice, redatta secondo lo schema allegato al presente avviso, riportante tutte le indicazioni e i dati in essa contenuti.

In sede di domanda di partecipazione, i candidati dovranno autocertificare, sotto la propria responsabilità e consapevoli delle sanzioni penali in caso di falsità in atti e di dichiarazioni mendaci, il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati.

La domanda di ammissione, a pena di esclusione dalla procedura, dovrà essere debitamente compilata e sottoscritta, utilizzando unicamente il modello allegato al presente avviso, disponibile sul sito istituzionale dell'Ente.

Non saranno prese in considerazione le domande prive di sottoscrizione né quelle redatte con modelli difformi a quelli reperibili all'indirizzo su indicato.

La domanda, con acclusa copia del documento di riconoscimento, dovrà essere trasmessa al Responsabile del Servizio Gestione Risorse Umane del Comune di Stresa secondo le seguenti modalità:

- consegna a mano, direttamente all'ufficio protocollo del Comune;
- tramite PEC, al seguente indirizzo: protocollo@cert.comunestresa.it.

Le domande dovranno pervenire al Comune di Stresa entro e non oltre il 26/04/2024

SVOLGIMENTO DELLE SELEZIONI

La selezione viene effettuata sulla base della valutazione dei risultati da parte del Responsabile del Servizio e/o Titolare di Posizione Organizzative e per questo dal Segretario Comunale, mediante l'elaborazione di schede individuali, di cui una copia è conservata da ciascun Dirigente interessato ai fini della L. n. 241/1990 ss.mm.ii. e nel rispetto della L. n. 675/1996 ss.mm.ii. e, contestualmente, è consegnata a ciascun dipendente ed al Servizio Gestione Risorse Umane.

Le valutazioni sulle prestazioni e sui risultati dei dipendenti sono soggette a contraddittorio con il Responsabile del Servizio e/o Titolare di Posizione Organizzativa. Nel contraddittorio il dipendente può farsi assistere dalla propria OO.SS. o da un procuratore legale. Ai fini della posizione economica orizzontale sono utilmente collocati i dipendenti che, con le schede individuali, hanno ottenuto idonea valutazione sulla base dei criteri previsti dal Regolamento Comunale "Progressioni economiche - Criteri e sistema di valutazione".

FORMULAZIONE E APPROVAZIONE GRADUATORIA

La selezione avviene sulla base dei requisiti e secondo le modalità previste in sede di contrattazione decentrata, nel rispetto della normativa di legge e contrattuale vigente.

La sussistenza dei requisiti dei dipendenti che hanno fatto domanda di partecipazione viene effettuata d'ufficio, sulla base della documentazione agli atti.

Il Servizio Gestione Risorse Umane provvederà alla redazione delle graduatorie, distinte per categoria.

Verrà formulata per ogni area una graduatoria stilata secondo i criteri di seguito individuati:

- 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;
PESO 40/100
- 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;
PESO 40/100
- 3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c)
- anno ultima progressione economica;
PESO 20/100

In caso di parità di punteggio è favorito il dipendente che ha beneficiato di un minor numero di progressioni economiche nella carriera lavorativa.

Le graduatorie verranno pubblicate nelle bacheche del luogo di lavoro per 10 giorni consecutivi. Nei cinque giorni successivi la pubblicazione, ciascun dipendente potrà presentare ricorso al Responsabile del Servizio Personale del Comune di Stresa, ferma restando l'immediata impugnabilità del presente avviso di selezione e degli atti connessi e/o consequenziali ivi compresa la relativa graduatoria in sede giurisdizionale amministrativa nel termine perentorio di 60 (sessanta) giorni.

Le graduatorie esauriscono la loro efficacia a seguito dell'inquadramento economico dei dipendenti nei limiti delle risorse disponibili e non possono essere utilizzate per l'attribuzione di nuove posizioni economiche successive anche per posizioni che si rendessero successivamente disponibili.

DECORRENZA INQUADRAMENTO NUOVA POSIZIONE ECONOMICA

L'inquadramento nella posizione economica immediatamente superiore decorre, sia ai fini giuridici sia ai fini economici, dal 1° 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 senza riserva alcuna di tutte le disposizioni ivi contenute.

Per quanto non espressamente previsto nel presente avviso si fa riferimento a quanto disposto dalla normativa vigente in materia e dal CCNL.

Con riferimento all'obbligo di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 196/2003 e ss.mm.ii., in materia di privacy, al presente avviso 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.

Si informa che la comunicazione di avvio di procedimento, ai sensi della L. n. 241/1990 e successive modifiche e integrazioni, si intende anticipata e sostituita dal presente avviso e dall'atto di adesione allo stesso da parte del partecipante, attraverso la sua domanda di partecipazione.

DISPOSIZIONI FINALI

Il presente avviso di selezione è pubblicato all'albo pretorio on-line del Comune, sul sito internet istituzionale nella sezione Amministrazione trasparente > Bandi di concorso.

Stresa, li 16/04/2024

Prot. N. 7489

LA RESPONSABILE DEL SERVIZIO
in originale f.to(dott.ssa Cristina Colombo)

