



# COMUNE DI VICOFORTE

Provincia di Cuneo

## **AVVISO DI SELEZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DI N. 3 DIFFERENZIALI STIPENDIALI (EX PEO – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE) AL PERSONALE DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO DEL COMUNE DI VICOFORTE.**

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:

- 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 corrisondersi 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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 sede di contrattazione integrativa, le parti hanno concordato di prevedere la procedura per la selezione per il riconoscimento di differenziali stipendiali (ex progressioni economiche orizzontali) per l'anno 2024, con decorrenza dal 1° gennaio 2024, per il personale dipendente del Comune di Vicoforte appartenente all'Area degli Operatori Esperti, all'Area degli

Istruttori e all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, destinando la somma di € 3.000,00 per tale istituto.

Precisato che il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (triennio giuridico 2023/2025) del Comune di Vicoforte sottoscritto il 12 maggio 2023 stabilisce – all'articolo 10 – **i criteri e le procedure per le progressioni orizzontali / differenziali stipendiali**;

richiamato, in particolare, il comma 3 del suddetto articolo, in base al quale:

- a) l'intervallo di tempo dall'ultima progressione economica o differenziale stipendiale è fissato in 2 anni;
- b) l'intervallo temporale di cui al punto a) deve sussistere anche nel caso di nuova assunzione in categoria superiore, di passaggio fra aree (verticalizzazione) o di cessione di contratto per mobilità volontaria fra enti;
- c) non vengono conteggiati, ai fini di cui sopra, eventuali periodi di servizio con contratto a tempo determinato, ad eccezione per il personale "stabilizzato" ai sensi della vigente normativa;

nonché i seguenti **criteri di valutazione**:

- fatto pari a 100 il punteggio massimo raggiungibile, la graduatoria per ogni singola area è fissata sulla base dei seguenti criteri:

50 punti sulla base della media delle valutazioni degli ultimi 3 anni, perfezionate con la predisposizione della scheda di valutazione finale.

Il criterio viene così valorizzato:

Valutazione compresa tra 60,01 e 70,00 - punti 30

Valutazione compresa tra 70,01 e 85,00 - punti 40

Valutazione compresa tra 85,01 e 100,00 - punti 50

ed è assegnato al/alla dipendente il punteggio medio ottenuto nei tre anni;

40 punti sulla base dell'esperienza professionale maturata nell'area e nel profilo;

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 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi [articolo 14 CCNL 16 novembre 2022] - 1 punto per ogni mese (le frazioni di mese superiori a 15 giorni sono computate per l'intero mese) - punti 40

2 punti in relazione all'acquisizione, purché attinenti con le attività svolte, di un titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno e/o a una abilitazione professionale successivamente all'ultima progressione economica/differenziale stipendiale acquisita o, in caso negativo, all'assunzione;

1 punto in relazione al possesso di un titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno e/o di una abilitazione professionale;

1 punto in relazione al possesso di una certificazione in ambito linguistico [a titolo di esempio: First, Pet, Delf];

1 punto in relazione al possesso di certificazioni in ambito informatico [a titolo di esempio: ECDL, ICDL];

fino a 5 punti per le capacità professionali acquisite:

- Corsi di formazione su materie attinenti in modo specifico alle attività svolte, certificati nel triennio precedente, seguiti in presenza - 1 punto per ogni corso, della durata minima di 2 ore - Punteggio massimo: Punti 3

- Corsi di formazione su materie attinenti in modo specifico alle attività svolte, certificati nel triennio precedente, seguiti in modalità online - 0,5 punti per ogni corso seguito, della durata minima di 2 ore - Punteggio massimo: Punti 2.

Il punteggio complessivamente ottenuto in base ai criteri di cui al precedente punto c) è aumentato del:

- 3% per i/le dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 8 o più anni;
- 2% per i/le dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 7 anni;
- 1% per i/le dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 6 anni

A parità di punteggio in graduatoria prevale, in successione, il/la dipendente che si trova nelle seguenti situazioni:

- è collocato/a nella posizione economica in godimento inferiore;
- ha una maggiore aspettativa di progressione orizzontale/differenziale stipendiale, determinata dal numero di giorni intercorrenti tra la data di ultima attribuzione di una progressione orizzontale/differenziale stipendiale, la progressione fra le aree [verticalizzazione] o l'assunzione e la data del 31 dicembre 2022;
- ha una maggiore anzianità di servizio presso il comune di Vicoforte;
- ha una maggiore anzianità di servizio presso la pubblica amministrazione;
- ha una maggiore età anagrafica.

L'eventuale verificarsi di eventi non prevedibili, tali da inficiare la valutazione formulata, comporterà l'esclusione del dipendente dalla procedura previste.

In caso di mancato o parziale utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, le economie confluiranno nel Fondo risorse decentrate e saranno destinate agli istituti di premialità organizzativa e individuale.

## **SI RENDE NOTO**

**che è indetta una selezione pubblica per l'attribuzione di:**

- 1 differenziale stipendiale (ex progressione economica orizzontale - PEO) per l'anno 2024 a decorrere dal 1° gennaio 2024, per il personale appartenente all'Area degli Operatori Esperti;**
- 1 differenziale stipendiale (ex progressione economica orizzontale - PEO) per l'anno 2024 a decorrere dal 1° gennaio 2024, per il personale appartenente all'Area degli Istruttori;**
- 1 differenziale stipendiale (ex progressione economica orizzontale - PEO) per l'anno 2023 a decorrere dal 1° gennaio 2024, per il personale appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.**

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

Le risorse destinate complessivamente al finanziamento dell'attribuzione dei differenziali stipendiali, per l'anno 2024 sono pari a € 3.000,00. 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 2024 ed è individuato in: **n. 1 differenziale stipendiale per il personale dipendente del Comune di Vicoforte appartenente all'Area degli Operatori Esperti; n. 1 differenziale stipendiale per il personale dipendente del Comune di Vicoforte appartenente all'Area degli Istruttori; n. 1 differenziale stipendiale per il personale dipendente del Comune di Vicoforte appartenente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.**

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

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

- non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi 2 anni ai sensi dell'art. 14 co. 2 lett. a) del CCNL 2019-2021. In considerazione della decorrenza dell'attribuzione del differenziale stipendiale fissata dal 1° gennaio 2024 potranno accedere all'attribuzione dei differenziali stipendiali i dipendenti che abbiano eventualmente goduto di una progressione economica con decorrenza non successiva al 1° gennaio 2022 (cfr. ARAN, CFL 224);
- non aver beneficiato altresì di alcun passaggio tra aree (verticalizzazione) o di cessione di contratto per mobilità volontaria con decorrenza non successiva al 1° gennaio 2022;
- non essere incorsi in sanzioni disciplinari superiori alla multa nell'ultimo biennio; 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 alla graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa fino 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;
- essere dipendenti in servizio presso il Comune di Vicoforte con contratto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio 2024.

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 Vicoforte (CN), **entro e non oltre, a pena di inammissibilità, il giorno 15 novembre 2024, 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: [vicoforte@cert.ruparpiemonte.it](mailto:vicoforte@cert.ruparpiemonte.it)

- spedizione al seguente indirizzo: Comune di Vicoforte – Via Roma, 24 – Vicoforte 12080 (CN) a mezzo di raccomandata con avviso ricevimento, recante sul retro della busta l'indicazione "Selezione Progressioni all'interno delle Aree" entro il termine prescritto.

In caso di spedizione a mezzo di posta raccomandata le domande pervenute successivamente alla data di scadenza indicata nel presente articolo, anche se spedite entro la data di scadenza, non saranno prese in considerazione ai fini della selezione. Il Comune non assume alcuna responsabilità per la mancata ricezione della domanda dovuta a disguidi del servizio postale o ad altre cause non imputabili al Comune stesso.

## **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 Vicoforte alla data del 1° gennaio 2024;
- 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 non aver conseguito, nell'ultimo triennio, alcuna valutazione individuale insufficiente;
- di non aver beneficiato di alcuna progressione economica con decorrenza successiva al 1° gennaio 2022;
- di non aver beneficiato altresì di alcun passaggio tra aree (verticalizzazione) o di cessione di contratto per mobilità volontaria con decorrenza non successiva al 1° gennaio 2022;
- di non aver ricevuto la comminazione, nell'ultimo biennio, di alcun provvedimento disciplinare superiore alla multa.

L'Ufficio Personale provvederà all'esame delle domande pervenute al fine di definire l'ammissione alla procedura di selezione.

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

Le domande pervenute saranno valutate secondo i seguenti criteri:

a) **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 (CCNL 16.11.2022, art. 14 comma 2, lett. d);

b) **esperienza professionale**, da intendersi quella maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra Amministrazione del Comparto Enti Locali nonché nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di Comparti diversi.

Detti criteri di valutazione sono da considerare cumulativamente, attribuendo per il criterio di cui al punto a) un peso pari al 60% del totale, e per il criterio di cui al punto b) un peso pari al 40% del totale. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni verrà attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con la somma della valutazione dei criteri di cui alle lettere a) e b).

In caso di parità di punteggio determinato ai sensi delle lettere precedenti, verrà tenuto conto dei seguenti criteri: punteggio più alto a titolo di performance individuale ottenuto nel corso del triennio; anzianità di servizio presso l'ente; valutazione conseguita a titolo di performance individuale nell'ultimo anno preso in considerazione.

Ai dipendenti cui è stata irrogata nei 2 anni precedenti l'indizione della selezione per le progressioni economiche una sanzione disciplinare superiore alla multa non è consentito l'accesso alla selezione; 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 alla graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa fino 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.

La Commissione, composta da tre membri e presieduta dal Segretario Comunale, verrà nominata con successivo provvedimento.

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

La Commissione, al termine delle operazioni, provvederà a stilare la graduatoria e a trasmettere la documentazione completa al Responsabile dell'Ufficio Personale per l'approvazione definitiva.

La graduatoria di merito verrà redatta per Area ed esaurisce la sua efficacia a seguito dell'inquadramento economico dei dipendenti nei limiti delle risorse disponibili.

La graduatoria sarà approvata dal Responsabile del Servizio Personale con proprio provvedimento, in esito al quale il Servizio Finanziario il quale 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 2024.

## **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 Vicoforte, in qualità di titolare, al seguente indirizzo e-mail [vicoforte@cert.ruparpiemonte.it](mailto:vicoforte@cert.ruparpiemonte.it)

Il Responsabile per la protezione dei dati personali (Data Protection Officer – DPO) del Comune di Vicoforte è contattabile al seguente indirizzo e-mail: [dadonedaniela@legalmail.it](mailto:dadonedaniela@legalmail.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 indirizzata a: [protocollo@pec.gpdp.it](mailto:protocollo@pec.gpdp.it);
- 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 7 giorni all’Albo pretorio on-line e sul sito istituzionale del Comune di Vicoforte <https://www.comune.vicoforte.cn.it/> all’interno della Sezione Amministrazione trasparente – Sottosezione *Bandi di concorso*.

Il responsabile del procedimento è il Responsabile dell’Area Amministrativa, Gasco Gian Pietro.

Per eventuali informazioni o per ritirare copia del presente avviso pubblico gli interessati possono rivolgersi al Comune di Vicoforte scrivendo all’indirizzo [segreteria.vicoforte@ruparpiemonte.it](mailto:segreteria.vicoforte@ruparpiemonte.it)

Vicoforte, 9 novembre 2024

Il Responsabile dell’Area Amministrativa  
Gasco Gian Pietro