



CITTA' DI BRINDISI

BANDO PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE ANNO 2024

DECORRENZA ECONOMICA 01/01/2024.

Consiglio Comunale, Giunta, Organi Istituzionali, Servizi Generali, Risorse Umane, Contratti e Appalti, Gabinetto del Sindaco

IL DIRIGENTE

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto FUNZIONI LOCALI Periodo 2019-2021;

Richiamati:

- l'art. 14 del CCNL del 16/11/2022: *“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.”;*
- l'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs.74/2017, secondo cui *“Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 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.”;*
- il novellato art. 52, co. 1-bis del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. che prevede espressamente *“I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito...”.*

In esecuzione della propria determinazione RG n. _____ del _____ con la quale è stato approvato lo schema del presente bando

RENDE NOTO

È indetta procedura selettiva aperta, per la progressione economica all'interno delle aree, riservata ai dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Brindisi, appartenenti alle AREE degli OPERATORI, degli OPERATORI ESPERTI; degli ISTRUTTORI, DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE con decorrenza dal 1° gennaio 2024;

Art. 1 - REQUISITI PER LA PARTECIPAZIONE

Possono presentare domanda di partecipazione alla selezione, per la Progressione Economica Orizzontale, i dipendenti in servizio presso il Comune di Brindisi alla data del 01//01/2024 e che siano in possesso di tutti i requisiti sottoelencati:

- negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica e abbiano maturato, alla data di decorrenza del nuovo differenziale, almeno 24 (ventiquattro) mesi di servizio nella posizione economica precedente. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche eventualmente già effettuate nell'ambito del precedente sistema di classificazione professionale;
- negli ultimi 2 anni non abbiano subito una sanzione disciplinare superiore 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.
- il dipendente deve aver conseguito un **punteggio minimo del 60%** nella media delle schede di valutazione per la performance individuale rispetto al massimo previsto. Per il personale in distacco sindacale ai sensi di quanto disposto dall'Art. 47 CCNL 14.09.2000, in assenza di una propria valutazione sarà utilizzato il valore medio della valutazione dell'area di appartenenza relativa allo stesso periodo considerato.

Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, ha diritto di partecipare alle selezioni per l'attribuzione dei differenziali stipendiali nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio o comunque delle annualità in cui ha prestato servizio sempre ricadenti nell'ultimo triennio.

Per il personale che abbia prestato servizio nell'ultimo triennio in altri enti pubblici, in tutto o in parte, per comando o distacco o altra forma di assegnazione, o che da essi provenga per mobilità, saranno utilizzate le valutazioni sulla performance individuale formulate dai suddetti enti. In tal caso per il calcolo della valutazione, annualmente, si prendono in considerazione tutte le valutazioni parziali, proporzionalmente al periodo di servizio svolto in ciascun Ente;

Art. 2 –MODALITA' E TERMINI DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

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.

I candidati nella domanda di partecipazione, debitamente sottoscritta, 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 dovrà essere debitamente compilata e sottoscritta in ogni pagina, utilizzando unicamente il modello allegato al presente bando, disponibile sul sito istituzionale del Comune di Brindisi.

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

La domanda, con acclusa copia del documento di riconoscimento, dovrà essere indirizzata al dirigente del Settore Risorse Umane e consegnata con le seguenti modalità:

- consegna a mano direttamente all'ufficio protocollo del Comune, anche senza busta;
- con raccomandata A.R.;
- tramite posta elettronica certificata (PEC) all'indirizzo ufficioprotocollo@pec.comune.brindisi.it (in tal caso le domande pervenute da caselle di posta elettronica non certificate **non saranno protocollate e verranno automaticamente escluse**);

Il termine per la presentazione delle domande è fissato in giorni **30 giorni** dalla pubblicazione del presente avviso all'Albo Pretorio online del Comune e, pertanto, le domande dovranno pervenire, a pena di esclusione, al Comune di Brindisi **entro il 22/01/2025**, è esclusa ogni valutazione circa la eventuale data di invio dell'istanza.

Il candidato ha la possibilità di regolarizzare la domanda, a norma dell'art. 92 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi. La regolarizzazione può riguardare le dichiarazioni rese o i documenti richiesti dal bando, purché la regolarizzazione sia riferita a mere imperfezioni formali. La regolarizzazione dovrà comunque avvenire **perentoriamente entro il termine** comunicato dall'Ufficio competente.

Art. 3 – CONTINGENTE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI ATTRIBUITI

La progressione economica orizzontale è attribuita nella misura del 50% degli aventi titolo alla partecipazione. All'interno di ciascuna area si attribuisce il 50 % di differenziali stipendiali con arrotondamento per difetto all'unità.

Art. 4 - CRITERI DI SELEZIONE

I “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del 50% per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, procedendo dal punteggio più alto, all'interno di ciascuna area e in ordine decrescente, ottenuto sommando i punteggi relativi ai seguenti criteri:

- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (punteggio Area II delle schede di valutazione) o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità; per tale criterio il peso è del 55%; il punteggio massimo di 55 viene attribuito con la seguente formula:

$$\frac{\text{valutazione media triennale del lavoratore} / (\text{diviso})}{\text{valutazione media triennale massima raggiunta nell'Area}} \times \text{il risultato moltiplicato per 55}$$

- 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, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; per tale criterio il peso è del 40%; il punteggio massimo di 40 viene attribuito con la seguente formula: $\frac{\text{esperienza del lavoratore maturata nel medesimo profilo o equivalente}}{\text{esperienza massima maturata nel medesimo profilo o equivalente raggiunta nell'Area}} \times \text{il risultato moltiplicato per 40}$

- Competenze culturali: Per competenze culturali si devono intendere i titoli di studio in

Possesso:

- Laurea magistrale _____ p. 4
- Laurea triennale _____ p. 3
- Diploma di scuola superiore __ p. 2
- Licenza Media _____ p.1
- Master _____ p. 1
- per tale criterio il peso è del 5%;

L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima dell'60% nella fascia di valutazione annuale rispetto al massimo previsto.

In caso di parità di punteggio complessivo, ha priorità il lavoratore che da più tempo non consegue una progressione economica e, in caso di ulteriore parità, si tiene conto della maggiore anzianità anagrafica.

Qualora, a seguito dell'arrotondamento per difetto, residuino delle posizioni disponibili utili al raggiungimento del 50% della platea totale degli aventi titolo a partecipare, tali posizioni (fino a raggiungere il 50%) saranno attribuite nell'ambito delle aree ove si è verificato l'arrotondamento per difetto, ai dipendenti che avranno ottenuto il maggior punteggio finale (max n.1 per area). A parità di punteggio finale viene data la precedenza al dipendente più anziano di età.

Art. 5 - FORMULAZIONE E APPROVAZIONE GRADUATORIA.

La graduatoria di merito viene redatta dall'Ufficio Risorse Umane, per ciascuna area, in base ai criteri di cui all'articolo precedente.

Al termine delle operazioni, il Dirigente del Settore Risorse Umane provvederà all'approvazione delle graduatorie provvisorie ed alla pubblicazione delle medesime.

Entro giorni 15 (quindici) dalla pubblicazione delle graduatorie, ciascun candidato, in relazione ai conteggi elaborati dall'ufficio Risorse Umane, può presentare ricorso ad un apposito Comitato presieduto dal Segretario Generale e composto da due Dirigenti designati dal Sindaco. Non sono ammessi ricorsi avverso il contenuto delle schede di valutazione.

Il Comitato ha 15 giorni di tempo entro i quali prendere in esame i ricorsi e formulare la relativa decisione, che verrà rimessa al Dirigente del Settore Risorse Umane per l'approvazione delle graduatorie definitive.

In ogni caso **le graduatorie definitive saranno valide ed efficaci** solo per l'annualità corrente.

Art. 6- DECORRENZA INQUADRAMENTO NUOVA POSIZIONE ECONOMICA.

L'inquadramento nella posizione economica del nuovo differenziale stipendiale immediatamente superiore, sia ai fini giuridici sia ai fini economici, decorre dal 1° gennaio 2024.

Art. 7- AVVERTENZE GENERALI E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI.

L'Ente si riserva di modificare, prorogare o eventualmente revocare il presente avviso a suo insindacabile giudizio, nonché per le motivazioni di cui all'art. 4, ultimo comma. 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.

Ai sensi di quanto previsto dal D. Lgs. n. 196/2003, come integrato e modificato con il D. Lgs. n. 101 del 10/08/2018, 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.

Art. 8 - PUBBLICAZIONE.

Il presente avviso di selezione è pubblicato all'Albo pretorio del Comune e sul sito web istituzionale www.comune.brindisi.it (nella home-page e nella sezione Amministrazione trasparente, Bandi di concorso).

Art. 9- NORME DI RINVIO.

Per quanto non previsto nel presente bando si fa riferimento a quanto disposto dalla normativa vigente in materia e dallo specifico Contratto Decentrato Integrativo.

Brindisi, li

Il Dirigente Risorse Umane
Dott. Costantino Del Citeria