



Comune Di Barile

(Provincia Di Potenza)

C.A.P. 85022
Cod.Fisc.:85000530767
Part. IVA: 00831640768

Tel.0972/770593
Fax 0972/770726

AVVISO

DI PROCEDURA SELETTIVA PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE RISERVATA AI DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO DEL COMUNE DI BARILE. ANNO 2025

VISTO il decreto sindacale n. 1 del 02/01/2026 recante la nomina dei responsabili dei settori e dei corrispondenti incarichi di Elevata Qualificazione nonché degli incaricati per la sostituzione dei responsabili nei casi di assenza od impedimento di questi ultimi;

VISTO l'art. 23, cc. 1-2, D.Lgs. n. 150/2009, secondo cui:

"1. 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."

VISTO, altresì, l'articolo 14 del CCNL 16/11/2022 del comparto Funzioni Locali prevede che:

1° comma "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..."

2° comma "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..."

VISTO il CCDI sottoscritto il 28/12/2023 per il triennio 2023/2025 e, segnatamente, l'art. 30 che disciplina i criteri di gestione connessi alla realizzazione della progressione economica all'interno delle Aree;

VISTO, altresì, il CCDI sottoscritto il 30/12/2024 il quale contempla alcuni interventi correttivi al CCDI 2023/2026, sottoscritto in via definitiva 28/12/2023 e, segnatamente, all'art. 21 (Indennità specifiche responsabilità), all'art. 29 (Sistema perequativo) e art. 30 (Disciplina dei differenziali di progressione economica all'interno delle aree);

VISTO, inoltre, il CCDI sottoscritto il 29/12/2025 il quale stabilisce di destinare una parte delle risorse stabili del fondo risorse decentrate alla realizzazione, nell'anno 2025, di nuove progressioni economiche all'interno dell'Area;

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 30/03/2026 con la quale sono stati forniti gli indirizzi in merito all'applicazione della disciplina dell'istituto contrattuale della progressione economica all'interno delle Aree per l'anno 2025 di cui al CDI sottoscritto in data 29/12/2025;

DATO ATTO che ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCDI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali;

VISTA la determinazione n. 335 Racc. Gen. in data 09/10/2026 con la quale è stata avviata la procedura selettiva per l'attribuzione di differenziali stipendiali con decorrenza 01 gennaio 2025;

RENDE NOTO

che è indetta selezione per l'attribuzione di progressioni economiche all'interno delle Aree, con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio dell'anno 2025 in cui è stipulato l'accordo decentrato integrativo che la prevede, destinate al personale del Comune di Barile;

ART. 1. POSIZIONI MESSE A BANDO

Il numero massimo, quale quota non maggioritaria teorica e potenziale, di dipendenti aventi titolo al differenziale stipendiale calcolata per area, risulta così costituita:

AREA	POTENZIALI BENEFICIARI in servizio al 31.12.2024	NUMERO POSIZIONI MESSE A SELEZIONE
OPERATORI	0	0
OPERATORI ESPERTI	0	0
ISTRUTTORI	10	4
FUNZIONARI ED E.Q.	1	1
TOTALE	11	5

Il numero dei beneficiari della progressione economica all'interno delle Aree con decorrenza 1° gennaio dell'anno 2025, sarà comunque effettivamente determinato in relazione alla disponibilità risorse decentrate a tal fine destinate per il complessivo ammontare di € 4.600,00, seguendo le modalità di cui al successivo art. 4.

ART. 2. REQUISITI DI AMMISSIONE

Possono concorrere alle selezioni i dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, in possesso dei seguenti requisiti:

- un'anzianità di **ventiquattro mesi** rispetto all'immissione in ruolo presso il Comune di BARILE, al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione ovvero al giorno che precede la decorrenza della progressione;
- non aver beneficiato negli ultimi ventiquattro mesi di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- non essere stati sottoposti, nel **biennio precedente** all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione 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;

Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica. Per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Ai fini del computo dei due anni, si tiene conto anche dei periodi di lavoro con contratto di lavoro a tempo determinato, già prestati dal dipendente presso il Comune di Barile, con mansioni del medesimo profilo e categoria o area di inquadramento.

ART. 3. MODALITÀ E TERMINI DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Le domande di partecipazione alla selezione, redatte in carta libera secondo il modello allegato, debitamente sottoscritte e accompagnate dalla copia di un documento di identità in corso di validità del candidato, devono essere presentate al protocollo comunale **entro il termine perentorio del 28/10/2026**.

Le domande pervenute fuori termine non saranno prese in considerazione.

Il Comune non si assume alcuna responsabilità per la mancata ricezione della domanda dovuta a disguidi postali o ad altre cause non imputabili al Comune stesso.

Le dichiarazioni rese e sottoscritte nella domanda di ammissione alla selezione si ritengono rilasciate ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica, 28 dicembre 2000 n. 445.

L'omissione della firma in calce alla domanda, per la quale non è richiesta l'autenticazione, comporta l'esclusione dalla procedura selettiva.

ART. 4. GRADUATORIE E INQUADRAMENTO

La selezione sarà effettuata sulla base delle valutazioni effettuate applicando i criteri di valutazione contenuti nell'art. 30 del CCDI 2023/2025, come riformulato in sede di CCDI 2024, disciplinante l'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali".

I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area di inquadramento del personale e comunque nel limite delle risorse annualmente destinate all'istituto, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva. Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali					
Area	Valutazione della performance del triennio precedente	Esperienza professionale	Competenze acquisite nel contesto lavorativo	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	60	40	==	==	100
Operatori esperti	60	30	10	==	100
Istruttori	60	10	20	10	100
Funzionari E.Q.	60	10	20	10	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A) Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la 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.

Nel caso di personale assunto da meno di tre anni, che abbia comunque maturato il requisito di partecipazione alla selezione, non avendo negli ultimi 2 anni beneficiato di alcuna progressione economica, si terrà conto della media delle ultime valutazioni disponibili.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore applicando la seguente formula:

$$P_i = P_{\max} \times (M_i / M_{\max})$$

Dove:

P_i = punteggio attribuito al partecipante "i"

$P_{\max}$ = punteggio massimo attribuibile (60 punti)

$M_{\max}$ = media triennale valutazioni più elevata

M_i = media triennale valutazioni partecipante "i"

B) Esperienza professionale

Si intende l'anzianità 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, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (2 anni).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area})$.

C) Competenze acquisite nel contesto lavorativo rilevabili sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti nell'ultimo quinquennio: max punti 10 Area Operatori Esperti e 20 per Aree superiori

DESCRIZIONE INCARICO	PUNTEGGIO MASSIMO PER INCARICO
Responsabile struttura apicale – Punti 0,25 per ogni mese	10
Incarichi per specifiche responsabilità attribuiti in base al CCNL di comparto - Punti 0,15 per ogni mese	5
Sostituto Responsabile apicale - Punti 0,15 per ogni mese	5

D) Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi: max punti 10

Attività di formazione attinenti alla area professionale oggetto di selezione, attestate attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, con attribuzione di:

- 0,1 punto a corso
- 0,2 punti per corsi a partire da due giornate lavorative.

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a. maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b. maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c. maggior anzianità di servizio nell'Ente
- d. maggiore età anagrafica

La progressione economica sarà attribuita ai dipendenti idonei per ciascuna area, nel rispettivo limite numerico di potenziali beneficiari individuato, che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, sempre che la quota di risorse decentrate a tal fine messe a disposizione in sede di CCDI 2025 siglato in data 29/12/2025 per l'attivazione di tale istituto sia sufficiente a garantire la copertura integrale dei costi in relazione all'effettivo numero di ammessi complessivamente registrato.

Nel caso in cui l'importo complessivamente destinato alle progressioni si rivelasse insufficiente rispetto al personale aspirante, la priorità per l'attribuzione sarà determinata considerando nel complesso i lavoratori aspiranti, a prescindere dalla collocazione nelle graduatorie delle singole aree, sulla base delle migliori valutazioni comportamentali del triennio considerato ed, in caso di situazione di parità, dalla valutazione dell'annualità più recente, sino alla concorrenza della dotazione complessiva di risorse resa disponibile.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.

ART.5 INFORMATIVA PRIVACY

Ai sensi e per gli effetti dell'Articolo 13 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati, informiamo che il Comune di BARILE (PZ) con sede in Via Roma n.20, in qualità di Titolare del trattamento, nella persona del Sindaco protempore reperibile all'indirizzo di posta elettronica certificata sindaco.comunebarile@pec.it, tratta i dati personali forniti dai candidati per iscritto o verbalmente e liberamente comunicati (Art. 13.1.a Regolamento 679/2016/UE). Il Comune di BARILE garantisce che il trattamento dei dati personali si svolga nel rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali, nonché della dignità dell'Interessato, con particolare riferimento alla riservatezza, all'identità personale e al diritto alla protezione dei dati personali.

DATA PROTECTION OFFICER (DPO)/RESPONSABILE DELLA PROTEZIONE DEI DATI (RPD) (ART. 13.1.B REGOLAMENTO 679/2016/UE)

Il Data Protection Officer/Responsabile della Protezione dei dati individuato dall'ente è il seguente soggetto: Microdesign di Ing. Paolo Pastore s.r.l. – Via Ofanto 1 Zona PIP – 85028 RIONERO IN VULTURE. In caso di istanze/comunicazioni scritte da inviarsi in modalità digitale

Barile, 13/10/2026

Il Responsabile del Settore Servizi Tecnici
Geom. Carmine Brienza

