

COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA

BANDO DI SELEZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE (PEIA) DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA ANNO 2025

IL RESPONSABILE DEL VII SETTORE

PREMESSO CHE:

-con Determina Dirigenziale n. 53 – 1002 R.G. del 09/12/2025 è stato costituito, in via definitiva, il Fondo Risorse Decentrate 2025 in complessivi **€122.880,12** di cui **€91.624,14**, quantificate e ridotte in quanto soggette al limite al tetto complessivo del salario accessorio previsto per il corrente anno ed **€31.255,98** quali risorse non soggette al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017, come da prospetto ivi "Allegato A" che indica le voci di costituzione del fondo risorse decentrate ex art. 79 del C.C.N.L. 16/11/2022 (risorse stabili di **€121.992,54** e risorse variabili **€887,58**);

- con deliberazione di G.M. n. 91 del 09/12/2025 sono state approvate le direttive alla Delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa triennio normativo e annualità economica 2025;

-con verbale di Delegazione Trattante del 18/12/2025 le parti, a seguito contrattazione, si sono accordate in merito all'utilizzo complessivo delle risorse stabili e variabili, in applicazione del CCNL 16/11/2022, approvando all'unanimità la destinazione totale delle risorse, così come proposto dalla parte datoriale;

- in data 28/12/2023 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo applicativo del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 del personale dipendente non dirigente del Comune di San Pietro Clarenza triennio normativo e annualità economica 2023, di cui al Fondo risorse finanziarie decentrate destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività – parte stabile e parte variabile di cui all'art. 79 e art. 80 del C.C.N.L. 16/11/2022;

- in data 30/12/2025 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo applicativo del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 del personale dipendente non dirigente del Comune di San Pietro Clarenza annualità economica 2025, di cui al Fondo risorse finanziarie decentrate destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività – parte stabile e parte variabile di cui all'art. 79 e art. 80 del C.C.N.L. 16/11/2022;

CONSIDERATO, che per l'anno 2025 sono state destinate delle risorse, ai sensi dell'art. 80 comma 2 lettera j) del C.C.N.L. 16/11/2022, a finanziamento del Fondo delle progressioni economiche all'interno delle aree ammontanti ad € 4.850,00, da attivare con riferimento al contingente di personale avente diritto a partecipare, presente alla data del 1° gennaio 2025, con i criteri, le procedure ed i requisiti di cui agli artt. 25-26 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa sottoscritto il 28/12/2023 con adesione, ad integrazione dell'art.26 del medesimo CCDI dell'orientamento applicativo contenuto nel CFL244 dell'ARAN rilasciato in merito alle graduatorie della PEIA, come approvato con il CCDI annualità economica 2025, e ad integrazione dei criteri fissati dal citato articolo 14 del CCNL 16 novembre 2022:

la progressione economica all'interno delle aree è riconosciuta, sulla base di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. e delle normative di settore, ad una quota del personale dipendente a tempo indeterminato appartenente a ciascuna delle aree – ex categorie professionali A,B,C e D,

avente diritto a partecipare, in servizio alla data del 1° gennaio 2025 e che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica::

area degli operatori - ex categ. A = PEO - PEIA per n. 1 posizioni di sviluppo

area degli operatori esperti - ex categ. B = PEO - PEIA per n. 4 posizioni di sviluppo

area degli istruttori - ex categ. C = PEO - PEIA per n. 2 posizioni di sviluppo

area dei funzionari ed EQ - ex categ. D = PEO - PEIA per n. 0 posizioni di sviluppo

CHE, con Determina Dirigenziale n. 74 del 30/12/2025 - R.G. n.1085, è indetta la presente procedura per la progressione economica all'interno delle aree per i dipendenti comunali in servizio a tempo indeterminato alla data dell'01/01/2025, aventi diritto a partecipare, secondo i criteri e le modalità di seguito indicate ed approvati il bando di selezione e lo schema di domanda di partecipazione allegati;

RENDE NOTO

è indetta procedura per la progressione economica all'interno delle aree (PEIA) da assegnare secondo i criteri del CCDI applicativo del CCNL 16/11/2022 stipulato dall'ente in data 28/12/2023 e previsti agli artt. 25-26, con adesione, ad integrazione dell'art.26 del medesimo CCDI dell'orientamento applicativo contenuto nel CFL244 dell'ARAN rilasciato in merito alle graduatorie della PEIA come approvato con il CCDI annualità economica 2025, e ad integrazione dei criteri fissati dal citato articolo 14 del CCNL 16 novembre 2022, per i dipendenti comunali in servizio a tempo indeterminato alla data dell'01/01/2025, e secondo le modalità di seguito indicate:

la progressione economica all'interno delle aree è riconosciuta, sulla base di quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. e delle normative di settore, una quota del personale dipendente a tempo indeterminato appartenente a ciascuna delle aree - ex categorie professionali A,B,C e D, avente diritto a partecipare, in servizio alla data del 1° gennaio 2025 e che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica:

area degli operatori - ex categ. A = PEO - PEIA per n. 1 posizioni di sviluppo

area degli operatori esperti - ex categ. B = PEO - PEIA per n. 4 posizioni di sviluppo

area degli istruttori - ex categ. C = PEO - PEIA per n. 2 posizioni di sviluppo

area dei funzionari ed EQ - ex categ. D = PEO - PEIA per n. 0 posizioni di sviluppo

Art. 1 - Requisiti di partecipazione

Per la partecipazione alla selezione per la progressione economica all'interno delle aree dell'anno 2025, con sviluppo alla posizione immediatamente successiva dell'area di appartenenza - ex categoria giuridica di inquadramento, sono richiesti i seguenti requisiti:

1. un'anzianità minima di tre anni di servizio maturata al 31 dicembre dell'anno immediatamente precedente a quello in cui è avviata la procedura. Nel calcolo della anzianità di cui al precedente comma sono compresi anche i periodi prestati presso altre PA, a parità di area - ex categoria o posizione giuridica.
2. un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a due anni;

Non è consentito l'accesso alla selezione ai dipendenti cui è stata irrogata una sanzione disciplinare superiore alla multa nei 2 anni precedenti la indizione della presente selezione per le progressioni economiche.

Art. 2 - Modalità presentazione istanze

Per accedere alla procedura di selezione, i dipendenti interessati devono presentare, entro la data di scadenza fissata, apposita "istanza alla selezione", che deve essere redatta in carta semplice, secondo l'allegato schema all'uopo predisposto dall'Ufficio Personale, corredata dal curriculum e

documentando, se ne ravvisano la necessità, le rilevanti esperienze maturate e competenze acquisite, sottoscritta con firma autografa e consegnata a mano presso l'Ufficio Protocollo dell'ente o trasmessa a mezzo pec all'indirizzo protocollo@pec.comunesanpietroclarenza.it entro il 29/01/2026, quale termine ultimo di scadenza di giorni 30 (trenta) dall'affissione del presente avviso all'Albo pretorio e sul sito istituzionale del Comune -Sezione Amministrazione Trasparenza - sottosezione Bandi di Concorso.

Art. 3 - Criteri di attribuzione

I criteri di attribuzione della progressione economica all'interno delle aree, come approvati ad integrazione dei criteri fissati dall'articolo 14 del CCNL 16 novembre 2022 con gli artt. 25-26 del vigente CCDI con adesione, ad integrazione dell'art.26 del medesimo CCDI dell'orientamento applicativo contenuto nel CFL244 dell'ARAN rilasciato in merito alle graduatorie della PEIA, sono i seguenti:

- a) L'intervallo di tempo dall'ultima progressione economica o differenziale stipendiale fissato per l'anno 2025 è di due anni (2);
- b) il numero delle progressioni economiche e dei relativi differenziali stipendiali per ogni area, è fissato dal CCDI annuale, che ne assicura il finanziamento nell'ambito della parte stabile del fondo;
- c) 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;
 - 20 punti: 1 per anno o 0,50 per 6 mesi di servizio prestato nell'area;
 - 20 punti: 1 per anno o 0,50 per 6 mesi per il profilo;
 - fino a 5 punti in relazione all'acquisizione, purchè attinenti con le attività svolte, di un titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno e/o ad una abilitazione professionale successivamente alla ultima selezione di progressione economica/differenziali stipendiale acquisita, in ragione di 1 punto per titolo/abilitazione;
 - fino a 5 punti per le capacità culturali e professionali acquisite attraverso la partecipazione a corsi di formazione attinenti alle attività svolte, che si sono conclusi con un accertamento di apprendimento con profitto in ragione di 0,50 punto per ogni corso di formazione e in ragione di 0,10 punto per ogni giornata o webinar di formazione che si sono conclusi senza un accertamento di apprendimento con profitto.

Il punteggio ottenuto ai sensi del periodo precedente è aumentato del 3% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 8 o più anni. Il punteggio ottenuto ai sensi del primo periodo del presente comma è aumentato del 2% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 6 o più anni.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio medio minimo pari a 80/100 per le cat C e D e 70/100 per le cat A e B;

Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto 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.

A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio; nel caso di ulteriore parità la precedenza spetta al più anziano di età.

L'esito della procedura selettiva ha una valenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della PEIA.

Concluse le suddette operazioni, la graduatoria viene formalmente approvata dal Responsabile incaricato della Gestione Risorse Umane e pubblicizzata. Le graduatorie, distinte per area – ex categoria giuridica di appartenenza, vengono portate a conoscenza dei dipendenti da parte del Servizio Gestione Risorse Umane a seguito pubblicazione all'albo pretorio dell'ente e nella apposita

sezione dell'Amministrazione Trasparente" e diventano definitive dopo 15 giorni dalla loro pubblicizzazione.

Possono essere beneficiari delle progressioni economiche una quantità di personale non superiore a quella che viene individuata dalla G.M. annualmente.

Art. 4 - Nomina Commissione

Il Responsabile della Gestione Risorse Umane nomina una Commissione valutativa, nel rispetto delle normative in materia e del regolamento comunale, dopo la data di scadenza del termine di presentazione delle domande, che esamina i titoli ed attribuisce ai candidati ammessi i relativi punteggi previsti e formula la graduatoria finale di ciascuna area interessata alla procedura di progressione orizzontale.

Di essa fanno parte di diritto, il Segretario Generale con funzioni di Presidente ed il Responsabile del Settore a cui compete la gestione giuridica delle Risorse Umane quale componente designato; a quest'ultimo compete la nomina degli ulteriori tre membri costituenti la commissione, scelti tra i Responsabili di Settore dell'Ente, ovvero tra dipendenti appartenenti all'area - ex categoria superiore a quella del/i posto/i oggetto di selezione. Le funzioni di segretario della Commissione sono svolte da un dipendente dell'Ente. Sono fatte salve le verifiche delle condizioni di incompatibilità previste dalla vigente normativa.

Art. 5 - Decorrenza progressione economica all'interno delle aree

L'attribuzione della PEIA ha decorrenza dal 1° gennaio 2025, anno nel quale è sottoscritto il contratto integrativo che ha previsto l'attivazione del medesimo istituto, con previsione delle relative risorse finanziarie;

L'esito della procedura selettiva ha una valenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della PEIA.

Le spettanze maturate verranno liquidate dopo la conclusione dell'intera procedura.

Art. 6 - Pubblicazione e pubblicizzazione

Il bando di selezione viene pubblicato all'Albo Pretorio e sul sito web istituzionale – Sezione Amministrazione Trasparente per almeno 30 giorni e spedito via mail o sulla rete intranet a tutti i dipendenti.

Il presente Avviso viene altresì affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti, di norma nella bacheca destinata alle comunicazioni sindacali.

Ai dipendenti in comando presso altro ente, in aspettativa, o assenti dal servizio per altre cause, il bando viene trasmesso in copia via mail, in tempo utile per la presentazione della domanda.

San Pietro Clarenza , lì 30/12/2025

IL RESPONSABILE DEL VII SETTORE
Dott.ssa Angela Sorge