



COMUNE DI SUPERSANO

Provincia di Lecce

OGGETTO: AVVISO DI SELEZIONE PER L' ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL' INTERNO DELLE AREE PER IL PERSONALE DIPENDENTE NELL'ANNO 2025.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO

Premesso che in data 16/12/2025 la delegazione trattante, costituita dalla parte pubblica del Comune di Supersano e dalla parte sindacale, si è riunita per sottoscrivere il CCDI – parte economica 2025, in esecuzione della Deliberazione di Giunta Comunale n. 147 del 12/12/2025 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva;

Considerato che il contratto decentrato integrativo 2023- 2025, all' art.9, rubricato "*Definizione delle procedure per le progressioni economiche all' interno delle aree*", prevede che, 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, i "differenziali stipendiali" previsti dal CCNL 2019-2021;

Considerato, altresì, che nello stesso art. 9 i criteri per l' attribuzione dei differenziali stipendiali sono i seguenti:

- possono partecipare alla procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali i lavoratori che:
 - negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica/differenziale stipendiale. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche eventualmente già effettuate;
 - 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 personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, ha diritto di partecipare alle selezioni per l'attribuzione dei differenziali stipendiali nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente richiederà all'ente utilizzatore le informazioni e le eventuali ultime tre valutazioni effettuate o comunque delle annualità in cui ha prestato servizio sempre ricadenti nelle ultime tre valutazioni;
- per il personale che abbia prestato servizio 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, devono essere utilizzate le valutazioni sulla performance individuale formulate dai suddetti enti. In tal caso per il calcolo della valutazione annuali, si prendono in considerazione tutte le valutazioni parziali, proporzionalmente al periodo di servizio svolto in ciascun Ente. In caso di difformità nella scala di misurazione, le valutazioni devono essere trasformate in unica scala adottata dall'Ente che effettua la selezione;
- non è possibile attribuire al lavoratore più di un differenziale stipendiale per ciascuna procedura selettiva;
- i "differenziali stipendiali" sono attribuiti per ciascuna area, fino a concorrenza della percentuale fissata in sede di contrattazione decentrata, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri indicati nell'allegato 1 del contratto decentrato integrativo



COMUNE DI SUPERSANO

Provincia di Lecce

2023- 2025, procedendo dal punteggio più alto all'interno della propria Area e in ordine decrescente;

- per l'attribuzione del differenziale stipendiale al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito a decorrere dal 7° anno il seguente punteggio aggiuntivo ottenuto applicando i criteri di cui all'allegato 1 del predetto CCDI: per il 7° anno il punteggio aggiuntivo è pari all'1%, per l'ottavo anno il punteggio aggiuntivo è pari al 2%, per il nono o più anni il punteggio aggiuntivo è pari al 3%;
- l'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è, comunque, subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo di 60/100 nella media delle schede di valutazione per la performance individuale;
- in caso di parità di graduatoria tra più dipendenti, ha priorità nell'assegnazione il lavoratore che da più tempo non consegue una progressione economica /differenziale stipendiale ed in caso di ulteriore parità si tiene conto dell'anzianità di servizio e poi in subordine dell'anzianità anagrafica;

Visti:

- l'allegato 1 del contratto decentrato integrativo 2023- 2025, intitolato "Criteri di valutazione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali", il quale detta la disciplina per lo svolgimento della procedura di che trattasi, stabilendo i criteri di valutazione da osservare per ciascuna area;
- il verbale della delegazione trattante del 14/11/2024, con il quale si chiarisce che nell'allegato 1 del contratto decentrato integrativo 2023- 2025, sottoscritto in data 23/11/2023, intitolato "Criteri di valutazione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali", per le Aree degli Operatori, Operatori Esperti e Funzionari, la formula relativa al calcolo della media delle ultime tre valutazioni individuali, al fine dell'attribuzione del punteggio massimo previsto di 45, è errata e, pertanto, va corretta, sostituendola con quella indicata per l'Area degli Istruttori;

Dato atto che il CCDI – parte economica 2025, sottoscritto in data 16/12/2025 ha deciso di destinare all'istituto di cui trattasi, per l'anno 2025, una quota di risorse stimate in € 3.300,00,

Vista la propria determinazione n. 40 / R.G. del 23/01/2026, nella quale è stato stabilito:

1. **“Di attivare** la procedura selettiva per le progressioni economiche all'interno delle aree del personale dipendente del Comune di Supersano, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 01.01.2025, secondo le regole stabilite nel CCDI 2023 – 2025, nella misura di € 3.300,00, per le seguenti figure:
 - n. 1 operatore esperto;
 - n. 2 istruttori;
 - n. 1 funzionario;
2. **Di approvare** l'allegato schema di avviso pubblico per la selezione del personale che beneficerà della progressione economica nell'anno 2025, con annesso schema di domanda di partecipazione;
3. **Di disporre** la pubblicazione del predetto avviso pubblico all'Albo pretorio on – line del Comune di Supersano per 15 giorni consecutivi;
4. **Di dare atto** che la spesa riveniente dal presente atto rientra nelle somme all'uopo destinate con la firma della parte economica delle risorse decentrate per l'anno 2025 e che, pertanto, trova copertura finanziaria negli appositi codici di bilancio, giusta determinazione n.568 /R.G. del 18/12/2025.



COMUNE DI SUPERSANO
Provincia di Lecce

Con il presente avviso:

RENDE NOTO

l'indizione della procedura selettiva per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree di appartenenza, per il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed in servizio alla data del 01.01.2025.

Il differenziale stipendiale attribuito a seguito della presente selezione decorre dal 1° gennaio 2025.

ART. 1 REQUISITI PER L'AMMISSIONE

Hanno titolo a partecipare alla selezione i dipendenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 01.01.2025 e che, a tale data, hanno maturato una anzianità di servizio di almeno 24 mesi nella posizione economica.

E' utile a tal fine anche l'anzianità acquisita, anche parzialmente, in altra pubblica Amministrazione come definita dall'art. 1, co. 2, del D.Lgs. n. 165/2001.

Per il personale pervenuto a seguito delle procedure di mobilità esterna è comunque utile la anzianità acquisita nell'Ente che ha ceduto il contratto.

ART. 2 SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il sistema di valutazione è quello indicato, per ciascuna area nell'allegato 1 del CCDI 2023_2025 sottoscritto in data 23/11/2023, che si allega al presente atto, quale parte integrante sostanziale.

ART. 3 DOMANDA DI AMMISSIONE

Le domande di partecipazione alla procedura selettiva, redatte in conformità allo schema allegato al presente avviso (All. A), debitamente sottoscritte e accompagnate dalla copia di un documento di identità, in corso di validità, del dipendente, devono essere indirizzate al Responsabile del Settore Amministrativo e presentate direttamente a mano all'Ufficio Protocollo di questo Comune o trasmesse all'indirizzo di posta elettronica del Comune di Supersano: segreteria.comune.supersano@pec.rupar.puglia.it, entro e non oltre le ore 14.00 **del giorno 09/02/2026;**

Le domande pervenute fuori termine non saranno prese in considerazione.

Nella domanda, ai sensi delle vigenti disposizioni, i candidati devono dichiarare, sotto la propria personale responsabilità:

- cognome, nome, data e luogo di nascita;
- area di inquadramento e profilo di appartenenza;
- di avere titolo a partecipare alla selezione di che trattasi, in quanto dipendente in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 01.01.2025, con una anzianità di servizio di almeno 24 mesi nella posizione economica; è utile a tal fine anche l'anzianità acquisita, anche parzialmente, in altra pubblica Amministrazione come definita dall'art. 1, co. 2, del D.Lgs. n. 165/2001. Per il



COMUNE DI SUPERSANO

Provincia di Lecce

personale pervenuto a seguito delle procedure di mobilità esterna è comunque utile la anzianità acquisita nell'Ente che ha ceduto il contratto;

- di non aver avuto procedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi 2 anni;
- indirizzo al quale si chiede che vengano recapitate le eventuali comunicazioni relative al presente avviso;
- il punteggio relativo alla valutazione riportata per gli anni 2022-2023-2024 distintamente per ciascun anno con riferimento alle schede della performance individuale, così come previsto dal vigente sistema di valutazione interno dell'Ente.
- corsi di aggiornamento e qualificazione professionale effettuati, escludendo quelli già utilizzati per precedenti progressioni.

Le dichiarazioni rese e sottoscritte nella domanda di ammissione alla selezione, si ritengono rilasciate ai sensi del DPR n. 445/2000.

Costituisce motivo di esclusione la trasmissione/presentazione della domanda di partecipazione al protocollo dell'Ente oltre il termine ultimo previsto.

ART. 4 GRADUATORIE E DECORRENZA DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA

L'Ufficio personale, in esito all'istruttoria delle domande di partecipazione alla presente procedura, provvederà alla predisposizione di specifiche graduatorie in base alla diversa Area di appartenenza, con indicazione del punteggio attribuito a ciascun candidato.

Le graduatorie saranno rese pubbliche mediante affissione all'albo pretorio dell'Ente per numero 7 (sette) giorni consecutivi, con l'avvertenza che la pubblicazione varrà a tutti gli effetti quale notifica agli interessati.

La decorrenza della progressione economica avverrà a partire dal 1 gennaio 2025.

ART. 5 RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Il Responsabile del procedimento della procedura selettiva del presente avviso, ai sensi dell'art. 5 della L. 241/1990 e successive modificazioni, è il Responsabile del Settore Amministrativo, Sandro Negro.

ART. 6 TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Ai sensi ai sensi del Regolamento Europeo Privacy UE/2016/679 (GDPR), i dati personali forniti dal candidato saranno raccolti presso il predetto Settore per le finalità di gestione della procedura selettiva di cui al presente avviso.

ART. 7 PUBBLICAZIONE

Il testo integrale del presente avviso, viene pubblicato all'Albo Pretorio on line di questo Comune ed è consultabile sul sito www.comune.supersano.le.it.

Supersano, 23/01/2026

Il Responsabile del Settore Amministrativo
F.to Sandro Negro



COMUNE DI SUPERSANO

Provincia di Lecce

ALLEGATO 1 CCDI 2023 - 2025

CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI AREA DEGLI OPERATORI

In attuazione dell'art.14 del CCNL 2019-2021 e dell'art.12 del presente Contratto Collettivo Integrativo, all'interno di ciascuna Area Professionale di cui all'art 12 del CCNL 2019/2021 sono previsti incrementi stabili della retribuzione che si realizzano, in aggiunta al trattamento tabellare previsto per ciascuna Area, con l'acquisizione di successivi "differenziali stipendiali". I "differenziali stipendiali" sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato annualmente per ciascuna Area in sede di contrattazione decentrata, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita in base ai criteri indicati nella seguente tabella. L'importo dei differenziali stipendiali è indicato nella tabella A allegata al CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto dagli artt. 92, 96, 102 e 106 dello stesso CCNL.

Progressione economica nell'Area degli Operatori	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100 (oltre punteggio aggiuntivo)
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.	da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio, si attribuiscono i punteggi: Media = 60 punti 0 Media da 61 a 100 = (MEDIA - 60)*1,125	45
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	<ul style="list-style-type: none">• Punti 1,5 per ogni anno intero di servizio, con proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa ove all'epoca era prevista;• 0,125 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi	40
Accrescimento competenze culturali e professionali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019- 2021, non valutate per il conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.	<ul style="list-style-type: none">▪ <u>Titolo di studio superiore</u> o quello di <u>accesso</u>: punti 2▪ <u>Master *</u> punti 2▪ <u>Corsi di formazione *</u>:<ul style="list-style-type: none">○ di una giornata: punti 0,5○ su più giornate: punti 1○ con valutazione finale: punti 1,5	15
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) del CCNL 19/21 per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni	<ul style="list-style-type: none">▪ Nella misura di quanto previsto nel precedente art. 9 c. 11.	3



COMUNE DI SUPERSANO

Provincia di Lecce

TOTALE PUNTEGGIO

CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

In attuazione dell'art.14 del CCNL 2019-2021 e dell'art.12 del presente Contratto Collettivo Integrativo, all'interno di ciascuna Area Professionale di cui all'art.12 del CCNL 2019/2021 sono previsti incrementi stabili della retribuzione che si realizzano, in aggiunta al trattamento tabellare previsto per ciascuna Area, con l'acquisizione di successivi "differenziali stipendiali". I "differenziali stipendiali" sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato annualmente per ciascuna Area in sede di contrattazione decentrata, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita in base ai criteri indicati nella seguente tabella. L'importo dei differenziali stipendiali è indicato nella tabella A allegata al CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 92, 96, 102 e 106 dello stesso CCNL.

Progressione economica nell'Area degli Operatori Esperti	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100 (oltre punteggio aggiuntivo 3%)
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.	da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio, si attribuiscono i punteggi: Media = 60 punti 0 Media da 61 a 100 = (MEDIA - 60)*1,125	45
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	<ul style="list-style-type: none">• Punti 1,5 per ogni anno intero di servizio, con proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa ove all'epoca era prevista;• 0,125 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi	40
Accrescimento competenze culturali e professionali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019- 2021, non valutate per il conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale..	<ul style="list-style-type: none">▪ <u>Titolo di studio superiore a quello di accesso:</u> punti 2▪ <u>Master *</u> punti 2▪ <u>Corsi di formazione *:</u><ul style="list-style-type: none">○ di una giornata: punti 0,5○ su più giornate: punti 1○ con valutazione finale: punti 1,5	15
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) del CCNL 19/21 per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni	<ul style="list-style-type: none">▪ Nella misura di quanto previsto nel precedente art. 9 c. 11.	3
TOTALE PUNTEGGIO		



COMUNE DI SUPERSANO

Provincia di Lecce

CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI AREA DEGLI ISTRUTTORI

In attuazione dell'art.14 del CCNL 2019-2021 e dell'art.12 del presente Contratto Collettivo Integrativo, all'interno di ciascuna Area Professionale di cui all'art 12 del CCNL 2019/2021 sono previsti incrementi stabili della retribuzione che si realizzano, in aggiunta al trattamento tabellare previsto per ciascuna Area, con l'acquisizione di successivi "differenziali stipendiali". I "differenziali stipendiali" sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato annualmente per ciascuna Area in sede di contrattazione decentrata, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita in base ai criteri indicati nella seguente tabella. L'importo dei differenziali stipendiali è indicato nella tabella A allegata al CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 92, 96, 102 e 106 dello stesso CCNL.

Progressione economica nell'Area degli Istruttori	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100 (oltre punteggio aggiuntivo 3%)
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.	da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio, si attribuiscono i punteggi: Media = 60 punti 0 Media da 61 a 100 = (MEDIA - 60)*1,125	45
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	<ul style="list-style-type: none">• Punti 1,5 per ogni anno intero di servizio, con proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa ove all'epoca era prevista;• 0,125 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi	40
Accrescimento competenze culturali e professionali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, non valutate per il conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale	<ul style="list-style-type: none">▪ <u>Titolo di studio superiore</u> o quello di <u>accesso</u>: punti 2▪ <u>Master *</u> punti 2▪ <u>Corsi di formazione *</u>:<ul style="list-style-type: none">◦ di una giornata: punti 0,5◦ su più giornate: punti 1◦ con valutazione finale: punti 1,5	15
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) del CCNL 19/21 per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni	<ul style="list-style-type: none">▪ Nella misura di quanto previsto nel precedente art. 9 c. 11.	3
TOTALE PUNTEGGIO		



COMUNE DI SUPERSANO

Provincia di Lecce

CRITERI DI VALUTAZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALI STIPENDIALI AREA DEI FUNZIONARI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

In attuazione dell'art.14 del CCNL 2019-2021 e dell'art.12 del presente Contratto Collettivo Integrativo, all'interno di ciascuna Area Professionale di cui all'art 12 del CCNL 2019/2021 sono previsti incrementi stabili della retribuzione che si realizzano, in aggiunta al trattamento tabellare previsto per ciascuna Area, con l'acquisizione di successivi "differenziali stipendiali". I "differenziali stipendiali" sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato annualmente per ciascuna Area in sede di contrattazione decentrata, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita in base ai criteri indicati nella seguente tabella. L'importo dei differenziali stipendiali è indicato nella tabella A allegata al CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto dagli articoli 92, 96, 102 e 106 dello stesso CCNL.

Progressione economica nell'Area dei Funzionari ed EQ	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100 (oltre punteggio aggiuntivo 3%)
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.	da scheda di valutazione per la performance individuale, calcolata la media del triennio, si attribuiscono i punteggi: Media = 60 punti 0 Media da 61 a 100 = (MEDIA - 60)*1,125	45
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	<ul style="list-style-type: none">▪ Punti 1,5 per ogni anno intero di servizio, con proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa ove all'epoca era prevista;• 0,125 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero una volta raggiunti i 15 giorni lavorativi	40
Accrescimento competenze culturali e professionali anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, non valutate per il conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale	<ul style="list-style-type: none">▪ Laurea Specialistica punti 1▪ <u>master/dottorato</u> *: punti 2▪ <u>Corsi di formazione</u> *:<ul style="list-style-type: none">○ di una giornata: punti 0,5○ su più giornate: punti 1○ con valutazione finale: punti 1,5	15
Punteggio aggiuntivo attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) del CCNL 19/21 per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni	<ul style="list-style-type: none">▪ Nella misura di quanto previsto nel precedente art. 9 c. 11.	3
TOTALE PUNTEGGIO		