



KlimaEnergy
Award
2013

COMUNE DI CASALMORO

Provincia di Mantova

AVVISO PER SELEZIONE PERSONALE DIPENDENTE

ATTRIBUZIONE DIFFERENZIALE STIPENDIALE: **DECORRENZA 01/01/2025** **AREA FUNZIONARI**

IL SEGRETARIO COMUNALE

VISTI:

- l'art. 14 – 1° comma del CCNL 16/11/2022, che disciplina le progressioni economiche all'interno delle aree prevedendo, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, l'attribuzione, nel corso della vita lavorativa, di uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella A allegata al CCNL 16/11/2022
- l'art. 14 – 2° comma del CCNL 16/11/2022, il quale prevede che la progressione economica all'interno delle aree, nel limite delle risorse effettivamente disponibili nel Fondo risorse decentrate, avviene mediante procedura selettiva di area ed è attribuita ad una quota limitata di dipendenti;
- l'art. 14 – 2° comma lett. d) del CCNL 16/11/2022, il quale prevede, inoltre, che le progressioni economiche siano da attribuire in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto "*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*", tenendo conto, a tal fine, anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento "*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 di cui all'art. I (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi*", nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi;
- l'art. 80 – 2° comma lett. j) del CCNL 16/11/2022, il quale prevede che le risorse rese annualmente disponibili sono destinate a finanziare i differenziali stipendiali, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziati con risorse stabili;
- il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2023/2025 sottoscritto definitivamente in data 19/12/2023;
- l'accordo economico anno 2025 sottoscritto dalle parti il 23/12/2025;



Klima
Energy
Award
2013

COMUNE DI CASALMORO

Provincia di Mantova

RICHIAMATI gli artt. 29 e seg. del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance nella parte relativa all’attribuzione delle progressioni economiche all’interno delle aree – differenziali stipendiali;

RICHIAMATA, inoltre, la determina n. 209 del 24/12/2025 con la quale è stato approvato il presente “Avviso per la selezione del personale dipendente – attribuzione differenziali stipendiali – Area Funzionari - anno 2025 -decorrenza 01/01/2025”

R E N D E N O T A

L’indizione di una procedura selettiva per l’attribuzione dei differenziali stipendiali (n. 1)
riservata ai dipendenti in servizio a tempo indeterminato
presso il Comune di Casalmoro e appartenenti all’Area dei Funzionari

1. Requisiti per l’ammissione

Possono presentare domanda di partecipazione alla selezione per l’attribuzione dei differenziali stipendiali i dipendenti che:

- Negli ultimi 3 anni precedenti al 01/01/2025 non hanno beneficiato di alcuna progressione economica;
- hanno assicurato, nell’anno 2024, una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell’ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza, i seguenti:
 - ferie, riposo compensativo;
 - assenza per infortuni per cause di servizio;
 - permessi sindacali per attività riferite all’ente, aspettative o distacchi sindacali
 - astensione obbligatoria per maternità;
 - assenza per donazione sangue o protezione civile;
 - assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3.
- non hanno riportato alcuna sanzione disciplinare superiore alla multa nell’arco dell’ultimo biennio e non hanno ricevuto una valutazione insufficiente.

2. Domanda e termini di presentazione

La partecipazione alla selezione avviene mediante presentazione di domanda in carta semplice, redatta secondo lo schema allegato al presente avviso (All. B), 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 ed inoltre devono allegare il proprio *curriculum vitae* ed i documenti che ritengono essenziali per la valutazione.

La domanda di ammissione, con anche acclusa copia del documento di riconoscimento, dovrà essere indirizzata all’Ufficio Personale e consegnata con la seguente modalità:

- consegna a mano, direttamente all’Ufficio protocollo del Comune;
- tramite PEC, al seguente indirizzo: casalmoro.mn@legalmail.it

Il termine per la presentazione delle domande è fissato in 30 gg. (trenta) dalla pubblicazione del



Klima
Energy
Award
2013

COMUNE DI CASALMORO

Provincia di Mantova

presente avviso all’Albo Pretorio on-line del Comune e, pertanto, le domande dovranno pervenire al Comune di Casalmoro entro **le 12,00 del giorno 24/01/2026.**

3. Criteri per la Selezione

Il numero dei dipendenti aventi titolo all’attribuzione del differenziale stipendiare è definito in relazione alla disponibilità delle risorse a tal fine dedicate su base annua dall’accordo di contrattazione decentrata Integrativa (CCDI) per il triennio 2023/2025, sottoscritto definitivamente in data 19/12/2023; in particolare si dà atto che, per l’anno 2025, le risorse destinate ai differenziali stipendiari per l’Area dei Funzionari ammontano ad € 1.600,00 per n. 1 dipendenti appartenenti all’area dei Funzionari.

I Criteri Generali per l’attribuzione dei differenziali stipendiari sono stati definiti nell’art. 5 del sopraccitato CCDI 2023/2025 e nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, da ultimo modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 102 del 21/12/2023.

In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate ai differenziali, i risparmi confluiranno nelle risorse destinate alla performance individuale.

4. Procedure Selettive e Criteri di Valutazione

Le selezioni sono effettuate con attribuzione del differenziale stipendiare con decorrenza a decorrere dal 1° gennaio 2025.

La valutazione dei Candidati privi di incarico di EQ sarà effettuata dai Responsabili con incarico di E.Q. riuniti in comitato (ad esclusione dei Responsabili con Incarico EQ partecipanti alla selezione), coadiuvati dal Segretario comunale. Per i dipendenti appartenenti all’area dei funzionari e dell’Elevata Qualificazione con incarico di EQ, la valutazione sarà effettuata dal Nucleo di Valutazione, coadiuvato dal Segretario comunale. Si procederà alla compilazione della scheda come definita nel Sistema di Misurazione e valutazione della Performance vigente. La selezione avverrà sulla base della valutazione dei seguenti criteri, la cui disciplina di dettaglio con i relativi punteggi è descritta nel Sistema di Misurazione e valutazione della Performance, da ultimo aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 102/2023:

- Valutazione (Max 70 pt)
- Esperienza professionale acquisita ed arricchimento professionale (Max 20 pt)
- Formazione (Max 10 pt)

In ordine ai sopra citati criteri, si precisa quanto segue:

1) Valutazione: Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali consecutive 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.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti, agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore. Verranno valutate le risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l’anno in cui si avviano le procedure; a tal fine, alla domanda di partecipazione, devono essere allegate le schede di valutazione dell’ultimo triennio;

2) Esperienza professionale ed arricchimento professionale: Esperienza professionale maturata



COMUNE DI CASALMORO

Provincia di Mantova

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 Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di compatti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione. Verranno attribuiti 2 (due) punti all'anno, per un massimo di 8 (otto) anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nell'area di inquadramento; verrà inoltre presa in considerazione l'abilità applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza. Per l'abilità applicativa verranno attribuiti massimo 4 (quattro) punti; a tale ultimo fine si richiede di allegare, alla domanda di partecipazione, una breve relazione in cui si descrivono le cognizioni professionali apprese nel tempo e le abilità applicative conseguite;

3) Formazione: capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi (certificati). Verrà riconosciuto 1 (un) punto, per un massimo di 10 (dieci) punti complessivi, per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano sino ad un massimo di 10 corsi nel triennio. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; Codice di comportamento; HACCP; eccetera). I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa; a tal fine si richiede di allegare, alla domanda di partecipazione, gli attestati rilasciati dagli enti formatori ed eventualmente il programma dei corsi.

5. Formulazione ed approvazione Graduatoria

Il punteggio complessivo finale sarà costituito dalla somma dei punteggi parziali su ciascuno degli indicatori individuali di cui all'articolo precedente.

Sono considerati idonei i dipendenti che conseguono un punteggio **almeno di 70 punti**. Il differenziale stipendiale è attribuito ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente nei limiti delle risorse stanziate.

Una volta determinata la graduatoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.

Il Servizio Personale provvederà a formare la graduatoria; tali graduatorie verranno approvate dal Segretario Comunale con proprio atto determinativo.

Le graduatorie così formalizzate dal Segretario Comunale saranno portate a conoscenza dei singoli richiedenti (consegna a mano o per email istituzionale, se presente) da parte del Servizio Personale e diventano definitive ed efficaci, se nel termine di 10 giorni dalla loro comunicazione non saranno presentate istanze di riesame del punteggio.

In quest'ultimo caso il Segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvederà alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

6. Decorrenza inquadramento nuova posizione economica

L'attribuzione del differenziale stipendiale ai fini economici, decorre dal 1° gennaio 2025.

DISPOSIZIONI E AVVERTENZE GENERALI E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

L'Ente si riserva di modificare, prorogare e eventualmente revocare il presente avviso a suo



Klima
Energy
Award
2013

COMUNE DI CASALMORO

Provincia di Mantova

insindacabile giudizio.

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.

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione del differenziale stipendiale all'interno dell'Area.

Per quanto non espressamente previsto nel presente avviso, si fa riferimento a quanto disposto dalla normativa vigente in materia.

Ai sensi di quanto previsto dal *Regolamento (UE) 2016/679*, 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. Il responsabile del trattamento dei dati è il Segretario comunale.

Il Data Protection Officer/Responsabile della Protezione dei dati individuato dall'ente è il seguente soggetto giuridico:

DPO	P.IVA	Via/Piazza	CAP	Comune
CLOUD ASSISTANCE DI LUIGI MANGILI	03661400162	Via San Vincenzo De Paoli 12	24023	Clusone (BG)

RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Il Responsabile del procedimento di cui al presente bando è la dott.ssa Giovanna Tomasoni, Responsabile del Settore Personale.

PUBBLICAZIONE

Il presente avviso di selezione è pubblicato all'Albo pretorio del Comune, sul sito internet www.comune.casalmoro.mn.it e nella sezione Amministrazione Trasparente – Bandi di concorso.

NORME DI RINVIO

Per quanto non previsto nel presente avviso si rinvia alle disposizioni contenute nel CCNL 16/11/2022, nonché alle disposizioni normative e regolamentari vigenti.

Casalmoro, 24/12/2025

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott.ssa Giovanna Tomasoni)

Allegati:

- All B: *Schema domanda partecipazione*