CITTÀ DI MONTERONI

Provincia di Lecce

Settore Affari Generali – Servizio gestione e sviluppo risorse umane

Avviso di selezione per l'attribuzione della progressione economica all'interno delle aree – Funzionari incaricati di Elevata Qualificazione, Funzionari, Istruttori, Operatori Esperti e Operatori – riservata al personale in servizio del Comune di Monteroni di Lecce – Annualità 2026.

Ufficio Responsabile: Gestione e sviluppo risorse umane

Data di pubblicazione: 10 novembre 2026

Data di scadenza: 20 novembre 2026

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE

Visto l'art. 23 del D. Lgs. 27.10.2009, n. 150.

Visto l'art. 52, comma 1-*bis*, del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 e s.m.i.

Visto l'art. 14 del C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2022/2024.

Visto l'art. 13 del contratto collettivo integrativo del personale del Comune di Monteroni di Lecce, sottoscritto il 22.10.2026.

Visto l'art. 40 del medesimo contratto collettivo integrativo (*criteri di riparto delle risorse per l'anno 2026*), che stanzia per le nuove progressioni economiche euro 20.150 e ne fissa il numero per ciascuna Area.

In esecuzione della Determinazione del Responsabile del Servizio Gestione e sviluppo risorse umane R.G. n. 1350 del 10/11/2026 di approvazione del presente avviso.

RENDE NOTO

che è indetta selezione, riservata ai dipendenti in servizio del Comune di Monteroni di Lecce, per l'attribuzione di **19** progressioni economiche **con decorrenza 1° gennaio 2026** all'interno delle seguenti Aree contrattuali, nel limite delle risorse stabili stanziate dall'art. 40 del CCI 2026/28:

- **n. 3** progressioni economiche riservate ai Funzionari responsabili di Settore incaricati di Elevata Qualificazione;

- **n. 3** progressioni economiche riservate ai Funzionari;

- **n. 9** progressioni economiche riservate agli Istruttori;

- **n. 3** progressioni economiche riservate agli Operatori Esperti;

- **n. 1** progressione economica riservata agli Operatori.

Art. 1 - Requisiti di ammissione

1. Possono presentare domanda di partecipazione alla selezione per l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area contrattuale di riferimento i dipendenti in servizio presso il Comune di Monteroni di Lecce che, alla data di decorrenza del beneficio (**1° gennaio 2026)**, risultino in possesso dei seguenti requisiti:

a) non avere beneficiato negli ultimi 3 anni di alcuna progressione economica; per la verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

b) 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 di una 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.

2. Ai fini della maturazione del triennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno.

3. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alla selezione presso il Comune di Monteroni di Lecce. A tal fine l'Ente richiede all'ente utilizzatore le informazioni e le valutazioni relative alle annualità in cui il dipendente ha prestato servizio presso di esso. Per il personale che abbia prestato servizio in tutto o in parte presso altri enti pubblici, per comando, distacco o altra forma di assegnazione, sono utilizzate le valutazioni della performance individuale formulate dai predetti enti; la valutazione annuale si calcola ponderando le valutazioni parziali in proporzione al periodo di servizio svolto in ciascun ente e, in caso di difformità nella scala di misurazione, riportandole alla scala adottata dal Comune.

Art. 2 – Presentazione della domanda di partecipazione

1. I soggetti interessati, in possesso dei requisiti di cui al precedente art. 1, possono presentare domanda di ammissione alla selezione **entro e non oltre il termine di 10 (dieci) giorni decorrenti dal giorno successivo alla pubblicazione del presente Avviso all'albo pretorio *online* e sul sito istituzionale del Comune di Monteroni di Lecce**. Nel caso in cui il termine ultimo coincida con un giorno festivo, il termine finale si intende automaticamente prorogato al primo giorno feriale immediatamente successivo.

2. La domanda, riportante tutte le indicazioni ed i dati in essa contenuti, datata e sottoscritta dall'interessato, redatta in conformità al modello allegato al presente Avviso, disponibile sul sito istituzionale dell'Ente, e corredata da copia del documento di riconoscimento, deve essere trasmessa al Servizio Gestione e sviluppo Risorse Umane del Comune di Monteroni di Lecce, mediante posta elettronica ordinaria (PEO) o certificata (PEC), utilizzando documenti informatici in formato .pdf, sottoscritti con firma digitale od olografa, al seguente indirizzo istituzionale:

risorseumane.comune.monteroni@pec.rupar.puglia.it

N.B. Solo nell'ipotesi in cui il documento informatico sia trasmesso dall'indirizzo PEC personale del candidato istante potrà omettersi la firma dei documenti e la copia del documento di riconoscimento.

3. Agli effetti dell'osservanza del termine stabilito per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura, fa fede la data e l'ora:

- della ricevuta di consegna del messaggio, in caso di trasmissione da casella di posta elettronica certificata;

- di ricezione del messaggio nella casella di posta elettronica certificata dell'Ente indicata al comma 2, risultante dalla registrazione al protocollo generale o dai log del sistema di posta, in caso di trasmissione da casella di posta elettronica ordinaria.

4. Le dichiarazioni rese e sottoscritte nella domanda di ammissione alla procedura hanno valore di "*dichiarazioni sostitutive di certificazione*" ai sensi dell'art. 46 del citato D.P.R. n. 445/2000 e di "*dichiarazioni sostitutive dell'atto di notorietà*" ai sensi dell'art. 47 del citato D.P.R. n. 445/2000. L'Amministrazione effettua i controlli sulla veridicità delle dichiarazioni ai sensi dell'art. 71 del D.P.R. n. 445/2000; le dichiarazioni mendaci sono punite ai sensi dell'art. 76 del medesimo decreto.

5. La mancata sottoscrizione della domanda ove non trasmessa tramite PEC personale, comporta l'esclusione dalla procedura. Del pari, comporta l'esclusione dalla selezione l'omissione o l'incompletezza delle dichiarazioni relative alle generalità personali, tali da non consentire alcuna identificazione, ovvero la presentazione della stessa oltre il termine previsto e/o con modalità differenti da quelle in precedenza indicate. Le irregolarità o le omissioni sanabili, diverse da quelle sopra indicate, non comportano esclusione: il Servizio ne dà comunicazione all'interessato, che provvede alla regolarizzazione entro il termine perentorio assegnato.

6. L'Amministrazione non assume alcuna responsabilità per lo smarrimento di comunicazioni dovuto a inesatta indicazione del recapito telematico da parte del candidato, per la mancata ricezione di messaggi di posta elettronica ordinaria, nonché per eventuali disguidi telematici o comunque imputabili a fatti di terzi, a caso fortuito o forza maggiore.

7. I dati relativi alla valutazione della performance e al servizio prestato presso il Comune sono acquisiti d'ufficio dal Servizio Gestione e sviluppo risorse umane. Il candidato dichiara nella domanda, allegando la relativa documentazione, i titoli di studio, i titoli e le competenze professionali, i corsi di formazione, gli incarichi svolti e l'eventuale servizio prestato presso altre amministrazioni, di cui chiede la valutazione.

Art. 3 – Criteri di valutazione

1. Decorso il termine di presentazione delle domande, il Responsabile del Servizio Gestione e sviluppo risorse umane e, per le progressioni economiche dei Responsabili di Settore incaricati di E.Q., il Segretario Generale, provvedono all'istruttoria delle procedure selettive, attribuendo a ciascun candidato un punteggio massimo di 100, così ripartito: valutazione della performance fino a 70 punti; esperienza professionale fino a 20 punti; capacità culturali e professionali fino a 10 punti, in conformità ai criteri valutativi di seguito indicati:

a) Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite (2023, 2024 e 2025) 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.

Ai sensi dell'art. 13 del CCI 2026/28 rilevano ai fini della progressione economica solo le medie superiori a 80/100, attribuite sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance. La media è arrotondata alla seconda cifra decimale. Il punteggio è attribuito come segue:

Valutazione performance	**Punteggio**	**Valutazione performance**	**Punteggio**
valutazione media da 80,01 a 81 punti	**punti 1**	valutazione media da 91,01 a 92 punti	**punti 38,5**
valutazione media da 81,01 a 82 punti	**punti 3,5**	valutazione media da 92,01 a 93 punti	**punti 42**
valutazione media da 82,01 a 83 punti	**punti 7**	valutazione media da 93,01 a 94 punti	**punti 45,5**

valutazione media da 83,01 a 84 punti	**punti 10,5**	valutazione media da 94,01 a 95 punti	**punti 49**
valutazione media da 84,01 a 85 punti	**punti 14**	valutazione media da 95,01 a 96 punti	**punti 52,5**
valutazione media da 85,01 a 86 punti	**punti 17,5**	valutazione media da 96,01 a 97 punti	**punti 56**
valutazione media da 86,01 a 87 punti	**punti 21**	valutazione media da 97,01 a 98 punti	**punti 59,5**
valutazione media da 87,01 a 88 punti	**punti 24,5**	valutazione media da 98,01 a 99 punti	**punti 63**
valutazione media da 88,01 a 89 punti	**punti 28**	valutazione media da 99,01 a 99,99 punti	**punti 66,5**
valutazione media da 89,01 a 90 punti	**punti 31,5**	valutazione media 100	**punti 70**
valutazione media da 90,01 a 91 punti	**punti 35**		

b) Esperienza professionale

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.

Il punteggio complessivo attribuibile all'esperienza professionale è **20 punti**, così ripartiti:

- **2 punti** per ogni anno di servizio (*0,1667 per ogni mese di servizio, con arrotondamento a mese intero per la frazione di mese pari o superiore a quindici giorni*) con proficua attività lavorativa svolta con l'ottenimento di una valutazione non negativa nell'Area contrattuale e posizione economica di riferimento al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto della progressione economica, fino alla concorrenza massima di **14 punti**;
- **6 punti** per gli incarichi lavorativi svolti nei cinque anni precedenti l'anno di attivazione della progressione economica (2021-2025), come di seguito indicati:

Incarichi	**Punteggio (*fino a un massimo di 6 punti*)**
Responsabilità di Servizio per una durata minima di un anno	**Punti 1**
Responsabilità di Settore per una durata minima di un anno (*esclusi i funzionari incaricati di E.Q.*)	**punti 3**
Incarichi di presidente/componente di commissioni di concorso nell'Ente	**punti 0,10 per ogni incarico.** **Sono valutabili massimo 5 incarichi**
Incarichi trasversali ai settori formalmente conferiti dall'Ente (*Es. DPO, RTD, Datore di lavoro per la sicurezza, Responsabile gestione e conservazione documentale etc.*)	**punti 0,50 per ogni incarico.** **Sono valutabili massimo 2 incarichi**
Responsabile/coordinatore di progetti obiettivo elaborati dall'Ente	**Punti 0,5** **Sono valutabili massimo 2 incarichi**
Incarichi di docenza/formazione nell'Ente o presso altri Enti pubblici correlati alla capacità professionale acquisita mediante i percorsi formativi	**punti 0,10 per ogni incarico. Sono valutabili massimo**

	5 incarichi

N.B. Gli incarichi lavorativi già valutati ai fini di una progressione economica, con esito positivo per il candidato, non sono considerati ai fini della valutazione della presente procedura di progressione economica.

Sono valutabili gli incarichi conferiti dal Comune di Monteroni di Lecce e svolti per l'Ente. Fanno eccezione gli incarichi di docenza/formazione, valutabili anche se svolti presso altri enti pubblici. Gli incarichi svolti presso altre amministrazioni diverse da quelle indicate non sono valutabili; l'eventuale servizio prestato presso altre amministrazioni rileva esclusivamente ai fini dell'esperienza professionale di cui al primo punto del presente criterio.

c) Capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi

Le competenze culturali e professionali acquisite sono:

1) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, università ed enti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;

2) i titoli professionali conseguiti fino alla data di decorrenza dell'attribuzione della progressione economica (1° gennaio 2026), purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;

3) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto (2023-2025).

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (*es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro etc.*). Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso all'area contrattuale di appartenenza.

Il punteggio attribuibile complessivo riservato ai titoli di studio e ai titoli e le competenze professionali possedute e/o acquisite dal dipendente, purché attinenti con il profilo professionale e mansioni svolte è di massimo 10 punti, così suddivisi:

Titoli di studio	**Punteggio**
Diploma di scuola secondaria superiore, da valutare solo per le	**Punti 1**

progressioni economiche delle aree Operatori e Operatori Esperti	
Laurea triennale attinente al profilo professionale, da valutare per le progressioni economiche delle aree Operatori, Operatori Esperti e Istruttori	**Punti 1,5**
Laurea specialistica (*che assorbe il punteggio della laurea triennale*), magistrale a ciclo unico e diploma di laurea vecchio ordinamento attinente al profilo professionale, da valutare per le progressioni economiche delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed E. Q.	**Punti 3**
Master universitario di I o II Livello attinente al proprio profilo professionale	**Punti 1** **Sono valutabili massimo 3 Master universitari**
Diploma universitario post laurea di specializzazione o dottorato di ricerca attinente al proprio profilo professionale	**Punti 2** **È valutabile solo un titolo**

Titoli e competenze professionali	**Punti 2**
Corsi di formazione e aggiornamento professionale, conclusi con certificazione finale delle competenze acquisite (compresi corsi certificati di competenze linguistiche o informatiche), dei tre anni precedenti. Non rilevano i corsi rientranti nell'ambito dell'obbligo formativo delle 40 ore annue.	Punti 0,50 per un corso della durata di almeno venti ore. Punti 0,30 per un corso della durata di almeno dieci ore. Punti 0,20 per un

	corso della durata di almeno cinque ore. Punti 0,10 per un corso della durata di almeno due ore N.B. Sono valutati i corsi di formazione fino ad un punteggio complessivo di 2

N.B. I titoli di studio e i titoli e competenze professionali già valutati ai fini di una progressione economica, con esito positivo per il candidato, non sono considerati ai fini della valutazione della presente procedura di progressione economica.

Punteggio aggiuntivo

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lett. f) CCNL 2022/24 e art. 13, comma 5 CCI 2026/28, al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da almeno 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto come segue: per il 7° anno il punteggio aggiuntivo è pari all'1%, per 8° anno il punteggio aggiuntivo è pari al 3%, per il 9° anno o oltre il punteggio aggiuntivo è pari al 5%.

Il punteggio aggiuntivo è calcolato sul punteggio complessivo ottenuto con i criteri a), b) e c) e può determinare il superamento del limite di 100 punti. Per i dipendenti che non hanno mai conseguito progressioni economiche, gli anni si computano dalla data di assunzione.

Art. 4 – Graduatoria di merito

1. Al termine dell'istruttoria, la graduatoria finale di merito, distinta per Area contrattuale, è approvata con determinazione del Responsabile del Servizio Gestione e sviluppo risorse umane. La graduatoria è portata a conoscenza dei singoli partecipanti mediante protocollazione interna riservata o trasmissione a mezzo PEC.

2. La progressione economica sarà attribuita in ordine decrescente ai dipendenti che conseguiranno il punteggio più elevato all'interno della propria area contrattuale, fino a concorrenza del numero di differenziali stipendiali previsto per ciascuna Area.

3. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, conformemente all'art. 13, comma 8 del CCI 2026-28 del Comune di Monteroni di Lecce, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;

b) lavoratore che da più tempo non consegue la progressione economica;

c) maggior anzianità di servizio nella posizione economica;

d) maggiore età anagrafica.

4. Non può essere attribuito più di un differenziale stipendiale per dipendente per ciascuna procedura selettiva. Al personale iscritto ad ordini e albi professionali, rientrante nell'ambito di applicazione dell'art. 102 del CCNL 16.11.2022, si applica la maggiorazione del differenziale ivi prevista, ai sensi dell'art. 13, comma 4, lett. A) del CCI 2026-28 del Comune di Monteroni di Lecce.

5. Per i dipendenti ammessi con riserva ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. b), qualora rientrino in posizione utile, la posizione è congelata e le relative somme sono accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

6. L'esito della presente procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

7. Avverso gli atti della procedura il dipendente ha diritto di tutelare i propri interessi, entro i termini di legge, dinanzi al giudice ordinario in funzione di giudice del lavoro.

Art. 5 – Riserve dell'Amministrazione

1. L'Amministrazione si riserva il diritto di modificare, sospendere o eventualmente revocare il presente Avviso di selezione, nonché di prorogare o di riaprire i termini di presentazione delle domande, con provvedimento motivato, quando l'interesse pubblico lo richieda, ovvero quando ciò si renda necessario o opportuno sulla base di disposizioni di legge o contrattuali.

Art. 6 – Trattamento dei dati personali (Informativa)

1. Ai sensi dell'art. 13 del Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali 2016/679 e del D. Lgs. n. 196/2003 e successive modificazioni ed integrazioni, per le parti compatibili, i dati personali forniti dai candidati o acquisiti d'ufficio saranno raccolti presso il Servizio Gestione e Sviluppo Risorse Umane del Comune e saranno trattati, anche con procedure informatizzate, nel rispetto della citata normativa, in modo da garantire la sicurezza e la riservatezza degli stessi, da parte degli incaricati dei competenti Uffici dell'amministrazione comunale, per le finalità connesse e strumentali all'espletamento della procedura selettiva finalizzata ad attribuire la progressione economica all'interno della propria area contrattuale di riferimento. La base giuridica del trattamento è l'esecuzione del contratto di lavoro di cui l'interessato è parte e l'adempimento di obblighi di legge e contrattuali cui è soggetto il titolare (art. 6, par. 1, lett. b), c) ed e) del Regolamento). I dati personali saranno conservati per tutto il tempo in cui il procedimento può produrre effetti e, in ogni caso, per il periodo di tempo previsto dalle disposizioni in materia di conservazione degli atti e dei documenti amministrativi.

2. I dati personali dei candidati non sono oggetto di diffusione. Possono essere sottoposti ad accesso da parte di coloro che siano portatori di un interesse, ai sensi dell'art. 22 della L. 241/90.

3. Ai sensi della normativa citata i partecipanti alle progressioni economiche hanno diritto ad accedere ai dati che li riguardano e di chiederne, nel rispetto delle disposizioni e dei termini inerenti alla procedura, la rettifica o la limitazione del trattamento, l'aggiornamento, se incompleti o erronei, e la cancellazione se ne sussistono i presupposti. All'interessato/a è riservata, inoltre, la facoltà di opporsi al trattamento dei dati personali e di presentare reclamo al Garante in caso di violazione dei propri dati personali (art. 77 del Reg. UE 2016/679).

4. Titolare del trattamento è il Comune di Monteroni di Lecce, con sede in Piazza Falconieri, Monteroni di Lecce (LE) – PEC: *protocollogenerale.comune.monteroni@pec.rupar.puglia.it*

5. Designato del trattamento è il Responsabile del Servizio Gestione e sviluppo risorse umane.

6. Il Responsabile della Protezione dei Dati designato costituisce il punto di contatto per gli interessati che vogliano ricevere informazioni sul trattamento dei propri dati e/o per l'Autorità di

controllo; il Responsabile della protezione dei dati è contattabile scrivendo all'indirizzo dell'Ente sopra indicato o all'indirizzo e-mail: privacy@liquidlaw.it.

Art. 7 – Disposizioni finali

1. Il presente Avviso è pubblicato integralmente all'Albo Pretorio *online* del Comune di Monteroni di Lecce, sul sito istituzionale del Comune www.comune.monteroni.le.it, nella Sezione "*Novità*", con contestuale informazione al personale dipendente mediante comunicazione individuale sulla piattaforma *Civilia Next*, quale ulteriore forma di pubblicità e diffusione dello stesso. La comunicazione è inviata anche al personale cessato nell'anno in corso all'indirizzo di posta elettronica ordinaria (PEO) o certificata (PEC) personale.
2. Per quanto non espressamente previsto si applicano le disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.
3. Responsabile del procedimento è il Responsabile del Servizio Gestione e sviluppo risorse umane, al quale è possibile rivolgersi per ogni informazione.

Monteroni di Lecce, 10/11/2026

Il Responsabile del Servizio Gestione e sviluppo Risorse Umane
Dott.ssa Anna Quarta Rizzato

QUARTA
RIZZATO ANNA
10.11.2026
10:26:54
GMT+01:00