



COMUNE DI COLI
Provincia di Piacenza

BANDO PER L'ATTRIBUZIONE DEL "DIFFERENZIALE STIPENDIALE" ANNO 2024

Il Responsabile del Servizio Personale

PREMESSO CHE:

- l'art. 12 del C.C.N.L. 2019/2021 del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 ha disciplinato il nuovo sistema di classificazione del personale del comparto Regioni – Autonomie Locali, articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - Area degli Operatori;
 - Area degli Operatori esperti;
 - Area Istruttori;
 - Area dei Funzionarie dell'Elevata Qualificazione.
- l'art. 14, comma 1 e 2 del C.C.N.L. 2019/2021 del Comparto Funzioni Locali testualmente recita:

“1. 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, nell'allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di “differenziali stipendiali” attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i “differenziali stipendiali” conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.

2. 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, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito

specificati:...”;

RICHIAMATO l’art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, a mente del quale *“Le progressioni all’interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell’esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell’attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l’attribuzione di fasce di merito...”* e l’art. 23, comma 2 del D.Lgs. 150/2009, a mente del quale *“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”;*

DATO ATTO CHE secondo l’orientamento del Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Ministero dell’Economie e delle Finanze/IGOP (vd. Circolare n. 15/2019 della Ragioneria Generale dello Stato), ai sensi dell’art. 40-bis, comma 2 del D.Lgs. 165/2001, con la locuzione *“quota limitata”*, contenuta nel comma 2 dell’art. 23 del D.Lgs. 150/2009, deve intendersi una quota di personale non superiore al 50% della platea dei potenziali beneficiari. Tale posizione trova inoltre conferma negli orientamenti applicativi dell’ARAN;

PRECISATO CHE con parere n. 22327 del 27/03/2024, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha chiarito che *“nel caso di enti locali in cui vi sia un solo dipendente in organico nell’area cui si riferisce la progressione economica e, quindi, con esclusivo riferimento a tale specifica situazione, l’amministrazione, fermo restando il rispetto dei requisiti di partecipazione definiti dal CCNL, possa procedere al riconoscimento delle progressioni economiche prescindendo dall’applicazione del limite del 50% dei potenziali beneficiari, qualora sia rilevato il conseguimento dei risultati secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance nell’ambito dell’Ente e siano analogamente rilevati, come previsto dalle norme di legge e di contratto, il conseguimento dell’esperienza professionale e le capacità culturali e professionali acquisite...”;*

CONSIDERATO CHE:

- nel Contratto Collettivo Integrativo del Personale del Comparto EE.LL – parte normativa 2024/2026, sottoscritto il 30/12/2024 tra Parte Pubblica e Parte Datoriale, sono stati definiti all’art. 8 i criteri e le procedure per l’attribuzione del differenziale stipendiale, in conformità con quanto previsto dall’art. 14 del C.C.N.L. 2019/2021 del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022;
- nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo in merito all’utilizzo delle risorse decentrate per l’anno 2024, sottoscritto il 31/12/2024 tra Parte Pubblica e Parte Datoriale, si è previsto di procedere per l’anno 2024 a n. 2 progressioni economiche orizzontali, con decorrenza dal 1° gennaio 2024, per due figure, una dell’area degli istruttori e una dell’area degli operatori esperti;

DATO ATTO CHE per l’anno 2024 sono dunque previsti i seguenti passaggi orizzontali:

AREA	N. DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 01.01.2024	N. DIPENDENTI IN POSSESSO DEI REQUISITI PER L'AMMISSIONE	QUOTA LIMITATA 50% DIP. N. (POTENZIALI)	ARROT.	DIFFERENZIA LI STIPENDIALI PREVISTI
OPERATORI	0	--	--	--	--

OPERATORI ESPERTI	2	1	1 vd. parere Funzione Pubblica n. 22327 del 27/03/2024	--	1
ISTRUTTORI	2	2	1	0	1
FUNZIONARI - EQ	1	1	0	0	0
TOTALE	5	4	2	0	2

PRECISATO CHE:

- i differenziali stipendiali nella categoria si realizzano nel limite delle risorse disponibili nel Fondo delle Risorse Decentrate di parte stabile e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa in materia;
- si rende necessario procedere all'indizione della selezione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali (ex. progressioni economiche) mediante emissione del presente avviso, a fronte del quale viene dato un tempo massimo 10 giorni per la presentazione della documentazione utile;
- le graduatorie complessive per categorie contenenti tutti gli elementi di valutazione vengono formulate dallo scrivente Servizio che provvede a darne informazione nella sezione Amministrazione Trasparente del sito Istituzionale di questo Ente. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti avviene su istanza di parte, completa della documentazione dichiarata e/o presentata;
- per la formazione della graduatoria trovano applicazione i criteri indicati nel Contratto Collettivo Integrativo del Personale del Comparto EE.LL – parte normativa 2024/2026, sottoscritto il 30/12/2024 tra Parte Pubblica e Parte Datoriale, in cui all'art. 8 sono definiti i criteri e le procedure per l'attribuzione del differenziale stipendiale, in conformità con quanto previsto dall'art. 14 del C.C.N.L. 2019/2021 del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022;
- al termine della procedura di valutazione delle istanze pervenute, l'Ente procede all'approvazione della graduatoria fornendo opportuna informativa al personale dipendente;
- il differenziale stipendiale è attribuito, annualmente, e avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo che finanzia l'apposito istituto economico, anche se le procedure sono perfezionate successivamente, ovvero dal 1° gennaio 2024. Il differenziale stipendiale ed i relativi arretrati saranno riconosciuti in busta paga entro il 2° mese successivo dalla conclusione della procedura;
- l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

Tutto ciò premesso e considerato, che costituisce parte integrante della procedura selettiva:

SI RENDE NOTO

che è indetta la selezione per l'attribuzione del “differenziale stipendiale”, il quale si configura come progressione economica, a far data dal 01.01.2024, rivolta ai dipendenti aventi diritto del Comune di Coli.

POSTI MESSI A BANDO: i posti messi a bando sono i seguenti: n. 1 posto per l'Area degli Operatori Esperti (ex cat. B); n. 1 posto per l'Area degli Istruttori (ex cat. C).

REQUISITI DI AMMISSIONE: i candidati devono possedere, al momento della presentazione della domanda, i seguenti requisiti, a pena di inammissibilità della candidatura:

- a) essere in servizio alla data del 1° gennaio 2024, con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- b) non aver beneficiato di alcuna progressione economica nei termini di seguito indicati: primo anno di applicazione → 2 anni; anni successivi → 3 anni.

CRITERI DI VALUTAZIONE:

1. i criteri di valutazione sono quelli indicati nel Contratto Collettivo Integrativo del Personale del Comparto EE.LL – parte normativa 2024/2026, sottoscritto il 31/12/2024 tra Parte Pubblica e Parte Datoriale, in cui all'art. 8 sono definiti i criteri e le procedure per l'attribuzione del differenziale stipendiale, in conformità con quanto previsto dall'art. 14 del C.C.N.L. 2019/2021 del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022. Si riporta di seguito il contenuto dell'art. 8:

Art. 8 Progressioni economiche all'interno delle aree - differenziali stipendiali

1. L'Ente riconosce le competenze professionali acquisite e sviluppate dal personale dipendente attraverso l'istituto della progressione economica all'interno delle aree.
2. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, eccetera, ha diritto a partecipare alle selezioni per le progressioni economiche previste. A tal fine l'ente richiederà alla struttura di utilizzo del dipendente di fornire le valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
3. Possono partecipare alla procedura selettiva di area i lavoratori che non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica nei termini di seguito indicati. Ai fini della verifica del rispetto del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate con arrotondamento al semestre e che abbiano conseguito una votazione utile ai fini della corresponsione della produttività:

Primo anno di applicazione: anni 2

Anni successivi: anni 3

E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori 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 comunicata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria degli stessi.

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

4. La graduatoria dei "differenziali stipendiali" è formata in base ai seguenti criteri:
 - media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque, nel caso in cui per uno degli anni di riferimento manchi la valutazione, le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico: peso 50%
 - Esperienza professionale maturata dall'ultima posizione economica acquisita 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 e secondo lo schema sotto riportato: peso 40% calcolato su base lineare con arrotondamento mensile arrotondato ai 15 giorni (16 giorni = 1 mese)
 - Capacità culturali e professionali secondo lo schema sotto riportato: peso 10%
 - Titoli di studio ulteriori rispetto a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno: 10
 - percorsi formativi attinenti all'attività professionale 8
 - esperienza professionale acquisita in altre P.A. in altro profilo 5

tutti i punteggi sono espressi in centesimi.

5. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuita una maggiorazione del 3%.
6. In caso di parità di punteggio la progressione viene attribuita al dipendente con il minor numero di progressioni effettuate nel corso dell'intera carriera. In caso di ulteriore parità, progredisce il dipendente con maggiore anzianità di servizio; in caso di ulteriore parità, progredisce il più anziano di età anagrafica.
7. Le graduatorie vengono trasmesse alle OO.SS. e Rsu firmatarie del presente contratto decentrato, che sono tenute a non darne diffusione.
8. Per il personale della Polizia Locale inquadrato nell'Area degli Istruttori che risulta, sulla base di atti formali e secondo il regolamento dell'Ente, titolare di funzioni di coordinamento connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge 65/1986 la misura del differenziale acquisito è incrementata di € 350,00 (art. 96 CCNL 2019-2021).

2. in attuazione dell'art. 14 del CCNL 2019-2021, 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";
3. i "differenziali stipendiali" sono attribuiti previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri indicati al precedente punto 1.;
4. l'importo dei differenziali stipendiali è indicato nella tabella A allegata al CCNL 2019- 2021.

MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE:

1. le domande di partecipazione alla selezione dovranno essere redatte in carta libera debitamente sottoscritte, utilizzando esclusivamente il FAC-SIMILE allegato e dovranno essere presentate **all'Ufficio Protocollo a mano ovvero trasmesse a mezzo PEC all'indirizzo amministrazionecoli@pecimprese.it entro e non oltre il giorno 16.06.2025 (il decimo giorno successivo alla pubblicazione).**
2. si specifica che la domanda priva di firma è considerata inammissibile;
3. alla domanda dovrà essere allegata copia fotostatica del documento di riconoscimento in corso di validità. Le dichiarazioni rese e sottoscritte nella domanda di ammissione alla selezione si ritengono rilasciate ai sensi del DPR 28 dicembre 2000, n. 445;
4. eventuali documenti cartacei che il candidato allegnerà alla domanda di partecipazione, dovranno essere elencati e riepilogati nella domanda stessa;
5. le domande pervenute fuori termine non verranno prese in considerazione.

NORME FINALI:

1. per tutto e per quanto non espressamente disciplinato nel presente avviso, si rinvia alla vigente normativa in materia.
2. il presente avviso viene pubblicato per la durata di dieci giorni all'Albo Pretorio online e sul sito Internet Istituzionale del Comune di Coli, in Amministrazione Trasparente, sezione "Personale", sotto-sezione "Contrattazione integrativa".

Il Responsabile
Arch. Ester Pugni