

SERVIZIO DEL PERSONALE

BANDO PER L'ATTRIBUZIONE DEL "DIFFERENZIALE STIPENDIALE" ANNO 2023

IL SEGRETARIO COMUNALE

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 degli Istruttori;
 - Area dei Funzionari e 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:..."

CONSIDERATO che:

- nel Contratto Collettivo Integrativo Decentrato 2023/2025 del Comune di Sindia parte normativa, siglato il 08 aprile 2024, all'art. 21 sono stati definiti i criteri e le procedure per l'attribuzione del differenziale stipendiale;
- nel Contratto Collettivo Integrativo Decentrato 2023 del Comune di Sindia, parte economica, siglato il 27 dicembre 2023, è previsto il riconoscimento dei differenziali stipendiali, a decorrere dalla data del 1° gennaio 2023, per un numero limitato di dipendenti aventi diritto (quattro dipendenti) per un totale di spesa pari a € 5.093,00 secondo la seguente articolazione:
 - euro 1.625,00 per due dipendenti nell'Area degli istruttori
 - euro 3.468,00 per due dipendenti nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
- 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;
- la tabella A allegata al C.C.N.L. 2019/2021 del Comparto Funzioni Locali del 16.11.2022 stabilisce per ciascuna delle nuove aree di inquadramento, il numero massimo di differenziali attribuibili ed il valore annuo lordo per 13 mensilità di ogni differenziale, in corrispondenza di ciascuna area. Tale numero massimo è relativo a tutto il periodo in cui permane l'inquadramento nella medesima area;
- il Responsabile dell'Ufficio Personale provvede all'indizione della selezione per l'attribuzione del "differenziale stipendiale" all'interno di ciascuna categoria, mediante emissione di apposito avviso, cui viene dato un tempo massimo 15 giorni per la presentazione della documentazione utile;

- le graduatorie complessive per categorie contenenti tutti gli elementi di valutazione vengono formulate dall'Ufficio Personale che provvede a darne informazione a tutti i dipendenti dell'Ente, mediante comunicazione 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;
- ai fini dell'attribuzione del "differenziale stipendiale" il lavoratore deve essere in possesso dei requisiti di cui all'art 21 del CCDI 2023/2025, che si richiama integralmente;
- l'ufficio personale provvederà a fare una verifica delle istanze presentate e l'istruttoria delle informazioni rese al fine di redigere la graduatoria per il riconoscimento dei differenziali stipendiali;
- 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. Il differenziale stipendiale ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entro il 3° mese successivo dalla conclusione della procedura;
- l'esito della procedura selettiva ha una validità limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area;
- per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari 3% del punteggio ottenuto;
- alla selezione non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente (2021/2022) sia stato destinatario di sanzioni disciplinari;

RICHIAMATO l'art. 21 del CCDI 2023/2025 che disciplina l'attribuzione dei differenziali stipendiali per ognuna delle Aree di inquadramento previste dal CCNL dal 16.11.2022;

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

RENDE NOTO

che è indetta la selezione per l'attribuzione del "differenziale stipendiale", il quale si configura come progressione economica, a far data dal 01.01.2023, rivolta ai dipendenti aventi diritto del Comune di Sindia.

POSTI MESSI A BANDO: non oltre la metà dei dipendenti aventi diritto, ovvero:

- n. 2 differenziali stipendiali "Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione" (ex cat. D)
- n. 2 differenziali stipendiali "Area degli Istruttori" (ex cat. C)

La somma stabilita in sede di contrattazione decentrata integrativa ammonta complessivamente ad €5.093,00;

REQUISITI DI AMMISSIONE

Concorrono alla selezione i dipendenti:

- a) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Accedono alla selezione solo i dipendenti che abbiano avuto almeno tre valutazioni a decorrere dalla stipula del contratto di lavoro corrente;
- b) non 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 della 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;

In attuazione dell'art.14 del CCNL 2019-2021 e dell'art.21 del 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 previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri indicati nelle tabelle di seguito riportate. 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.

CRITERI DI VALUTAZIONE come indicati all'art. 21 del CCDI 2023/2025 sottoscritto tra le Parti Pubblica e Sindacale:

Art. 21 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

1. *L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area, nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;*
2. *I differenziali stipendiali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale non superiore al 50%, dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni, distinti per Area di riferimento.*
3. *Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive. Requisiti di partecipazione:*
 - a. *Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Accedono alla selezione solo i dipendenti che abbiano avuto almeno tre valutazioni a decorrere dalla stipula del contratto di lavoro corrente;*
 - 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 della 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;*
 - c. *il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende partecipa alle selezioni per le progressioni, secondo i criteri sotto descritti. A tal fine il Comune dovrà acquisire dall'ente utilizzatore, con cadenza annuale, tutte le informazioni relative alle valutazioni della performance individuale e alla eventuale partecipazione ai corsi di formazione. In presenza di un sistema di misurazione e valutazione diverso tra comune e ente utilizzatore, si provvederà alla riparametrazione del punteggio della performance individuale.*
 - d. *Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno viene definito in sede di contrattazione integrativa annuale all'atto della ripartizione del fondo;*
 - e. *Non è possibile attribuire allo stesso dipendente più di un differenziale stipendiale per ciascuna procedura selettiva;*
 - f. *i "differenziali stipendiali" sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato nella sessione negoziale di cui al punto d) previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita in base ai seguenti criteri:*
 - f.1) *media delle ultime 3 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;*

f.2) *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 funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;*

f.3) *capacità culturali professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi;*

4. *Al fine di garantire la selettività di cui al comma 2. Le parti stabiliscono che:*

1.1 *L'esito della media delle valutazioni di cui alla precedente lettera f.1) concorre nella misura del 90%.*

1.2 *L'esperienza professionale concorre nella misura del 5% così distribuita:*

a. *punti n° 3 in applicazione del successivo comma 5;*

b. *punti n° 2 per l'anzianità di servizio*

1.3 *Le competenze acquisite a seguito di processi formativi concorrono per il restante 5%.*

5. *L'assegnazione del punteggio di cui al precedente comma 4 viene determinata prendendo come riferimento la media delle ultime 3 valutazioni di cui alla sezione relativa alle "competenze professionali e comportamenti organizzativi" inserita nella scheda di valutazione del dipendente, sulla base dei parametri indicati nel prospetto che segue:*

COMPETENZE PROFESSIONALI E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Interazione con gli organi di indirizzo politico

Capacità di soddisfare le esigenze e le aspettative dell'organo politico di riferimento e di conformarsi efficacemente e in tempi ragionevoli alle direttive e alle disposizioni emanate dagli organi di indirizzo

VALORE PONDERALE	10	VALUTAZIONE IN %	PUNTI

Tensione al risultato ed attenzione alla qualità

Capacità di misurarsi sui risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato, garantendo la migliore qualità delle attività svolte

VALORE PONDERALE	10	VALUTAZIONE IN %	PUNTI

Gestione economica, organizzativa e del personale

Capacità di usare le risorse finanziarie ed umane disponibili con criteri di economicità ottimizzando il rapporto tempo/costi/qualità e stimolando lo sviluppo professionale del personale

VALORE PONDERALE	5	VALUTAZIONE IN %	PUNTI

Innovazione e propositività

Capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta

VALORE PONDERALE	5	VALUTAZIONE IN %	PUNTI

Autonomia e flessibilità

Capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori e di adattarsi alle esigenze mutevoli

VALORE PONDERALE	5	VALUTAZIONE IN %	PUNTI

Collaborazione

Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in il particolare con gli organi di governo, con i responsabili, con i colleghi e con il personale

VALORE PONDERALE	5	VALUTAZIONE IN %	PUNTI

TOTALE 40

La scala di attribuzione dei punteggi è come appresso indicata:

- I. Per i valori = 40 punti 3*
- II. Per i valori >= 30<40 punti 2*
- III. Per i valori <=30 punti 1*

5.2 lett. b)

- I. > 20 anni di servizio 2 punti*
- II. <20 >10 anni di servizio 1 punto*
- III. < 10 anni di servizio 0,5 punti*

la valutazione dei dipendenti ai fini dell'attribuzione dei differenziali stipendiali sarà effettuata dai Funzionari EQ e, per questi ultimi dal Segretario Comunale

- 6. I dipendenti interessati dalla procedura devono presentare domanda secondo modelli predisposti dall'Ufficio Amministrativo; lo stesso Ufficio provvederà direttamente all'istruzione e alla predisposizione delle graduatorie in applicazione dei criteri di cui ai commi successivi.*
- 7. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione economica verrà pubblicata successivamente al completamento degli iter di cui ai successivi commi del presente articolo ed ha validità limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.*
- 8. Ai fini della progressione economica all'interno dell'area professionale, viene misurata per ciascun dipendente la media dei risultati conseguiti nel triennio precedente l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto nell'ambito della Performance. La soglia minima per accedere alla selezione ai fini della progressione di cui trattasi è pari all'85% e il punteggio è come appresso distribuito:*

<i>Area Professionale</i>	<i>Media Performance nel triennio precedente (Mp)</i>	<i>Punteggio assegnato</i>
<i>TUTTE</i>	<i>Se Mp = 85</i>	<i>40</i>
	<i>Se Mp > 85 <= 90</i>	<i>50</i>
	<i>Se Mp > 90 <= 95</i>	<i>65</i>
	<i>Se Mp > 95</i>	<i>90</i>

- 9. A parità di punteggio viene assegnato diritto di precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica rivestita, in caso di ulteriore parità sarà privilegiato il dipendente con maggiore anzianità di servizio.*
- 10. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d) dell'art 14 del CCNL 16 Novembre 2022.*
- 11. L'entità complessiva delle risorse da destinare alla progressione economica, comprensivo della quota della tredicesima mensilità, viene stabilita all'atto della ripartizione delle risorse decentrate di parte stabile.*
- 12. Il personale titolare di E.Q. partecipa alle progressioni orizzontali secondo i criteri definiti ai precedenti commi.*

CAPACITÀ CULTURALI PROFESSIONALI ACQUISITE ANCHE ATTRAVERSO I PERCORSI FORMATIVI- CRITERI DI VALUTAZIONE:

Le competenze professionali acquisite sono:

- quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti

nell'ordinamento giuridico italiano;

- i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica del differenziale stipendiale, purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza nei luoghi di lavoro)

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

Segue tabella per ciascuna Area Professionale:

AREA ISTRUTTORI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
Titolo	Punti max 5
Laurea triennale	0,5
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	1
Abilitazione professionale	0,5
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	- 0,25 per corsi di durata fino a 6 ore - 0,5 per corsi di un'intera giornata - 1 per corsi di più di una giornata entro il limite di 3 punti

AREA FUNZIONARI DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
Titolo	Punti max 5
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	0,5 per ogni titolo entro il limite massimo di 2 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	- 0,25 per corsi di durata fino a 6 ore - 0,5 per corsi di un'intera giornata - 1 per corsi di più di una giornata entro il limite di 3 punti

MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE

La domanda di partecipazione alla selezione, dovrà essere redatta in carta libera debitamente sottoscritta, utilizzando esclusivamente il FAC-SIMILE allegato e deve essere presentata all'Ufficio del Segretario comunale tramite il protocollo dell'ente **entro il quindicesimo giorno successivo alla pubblicazione**; qualora il termine scada in un giorno festivo, la scadenza è prorogata al primo giorno seguente non festivo. Si specifica che la domanda priva di firma è considerata inammissibile.

Alla domanda corredata di firma autografa dovrà essere allegato:

1. copia del documento di riconoscimento in corso di validità (se la domanda non è firmata digitalmente);
2. copia delle ultime tre valutazioni utili;
3. copia dei titoli attestanti le competenze professionali acquisite;
4. curriculum vitae;

Le dichiarazioni rese e sottoscritte nella domanda di ammissione alla selezione si ritengono rilasciate ai sensi del DPR 28 dicembre 2000, n.445.

Eventuali documenti cartacei che il candidato allegnerà alla domanda di partecipazione dovranno essere elencati e riepilogati nella domanda stessa.

Le domande pervenute fuori termine non verranno prese in considerazione.

Responsabile del Procedimento

Ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241 e ss.mm.ii. e il Responsabile del Procedimento di cui al presente avviso è la Dott.ssa Angela Trogu.

NORME FINALI

Per tutto e per quanto non espressamente disciplinato nel presente avviso, si rinvia a quanto contenuto nel CCDI e 2023/2025 che disciplina l'attribuzione dei differenziali stipendiali per ognuna delle Aree di inquadramento previste dal CCNL dal 16.11.2022 ed alla vigente normativa in materia.

Il presente avviso viene pubblicato per la durata di dieci giorni all'Albo Pretorio online e sul sito Internet Istituzionale del Comune di Sindia.

Sindia, 29.04.2024

Il Segretario Comunale

Dott.ssa Angela Trogu