



COMUNE DI VILLAGRANDE STRISAILI

PROVINCIA DELL'OGLIASTRA

Settore Finanziario-Servizio Personale

E-mail: glotto@comune.villagrandestrisaili.org.it

Pec: protocollo@pec.comune.villagrandestrisaili.org.it

Allegato A) determinazione n.1071 del 28.12.2023

AVVISO DI PROCEDURA SELETTIVA PER L'ATTRIBUZIONE DI DIFFERENZIALI STIPENDIALI ALL'INTERNO DELLE AREE (PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI) RISERVATA AI DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO DEL COMUNE DI VILLAGRANDE STRISAILI-ANNO 2023

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO

Visti:

- gli artt. 5 e 6 del CCNL 31 marzo 1999 Comparto Regioni ed Autonomie Locali che disciplinano l'istituto della progressione economica all'interno della categoria prevedendo l'adozione da parte degli Enti di metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti;
- l'art. 35 del CCNL 22 gennaio 2004, che prevede una posizione economica aggiuntiva per ciascuna categoria nonché la conferma del sistema di valutazione della prestazione introdotto dal CCNL 31.03.1999;
- l'art. 34 del CCNL del personale del Comparto delle Regioni e Autonomie Locali quadriennio 2002/2005, stipulato in data 22 gennaio 2004, con il quale si conferma che gli oneri per il pagamento delle progressioni economiche orizzontali sono a carico delle risorse decentrate;
- l'art. 14 del CCNL 16.11.2022 secondo cui

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 corrisponderci 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:*

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene

conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. 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 comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1) 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;

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 di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione);

e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.

f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;

g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione;

3) la progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

4) Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).

5) I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).

6) 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

- la deliberazione di G.C. n. 100 del 23.11.2023, recante “*Personale non dirigente. fondo risorse decentrate per l'anno 2023. indirizzi per la costituzione parte variabile. direttive per la contrattazione decentrata integrativa*”
- la deliberazione di G.C. n. 103 del 19.12.2023, recante “*Contratto decentrato anno 2023. autorizzazione alla delegazione di parte datoriale alla sottoscrizione del contratto definitivo.*”

Vista la propria determinazione n.925 del 27.11.2023, recante “*Costituzione fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023*”;

Visto l'art. 27 del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 27.05.2021 e ss.mm.ii.

Visto il verbale di intesa del 19.12.2023 a con cui è stato siglato il C.C.D.I. 2023/2025;

RICHIAMATO il parere della Funzione Pubblica DFP-0066005-06/10/2021, secondo il quale, nell'ipotesi di dimensione ridotte dell'Ente, con riferimento al numero di potenziali aventi diritto alla progressione, una circostanza organizzativa di carattere oggettivo non può comportare, di per sé, la disapplicazione di una previsione normativa finalizzata a valorizzare il personale interno e che non contempla in tal senso limitazioni. In assenza di espresse indicazioni in proposito da parte del legislatore, si è quindi dell'avviso che le amministrazioni anche in tali situazioni potranno dare applicazione alla norma alla luce di quanto sopra descritto, tenendo presente che la puntuale declinazione a monte dei criteri di valutazione di titoli di studio e di servizio in relazione alle proprie esigenze organizzative e ai propri fabbisogni professionali potrà garantire, in sede applicativa, l'effettività della processo selettivo anche nei casi di potenziale unico candidato. Del resto, una diversa conclusione perseguita in via interpretativa, in assenza di espresse previsioni normative volte ad escludere per tale ipotesi lo svolgimento di procedure comparative prefigurando strumenti compensativi, determinerebbe un effetto contrario allo spirito della norma e ingiustificatamente discriminatorio.

RITENUTO, pertanto, che laddove in un'area il numero di dipendenti sia tale da non garantire il rispetto del limite di un terzo degli aventi diritto, stante l'esigenza di non penalizzare ingiustamente i dipendenti medesimi, si possa considerare comunque come avente diritto il dipendente che all'esito dell'applicazione dei criteri (valutazioni del triennio e permanenza in servizio), risulti avere un punteggio maggiore, anche laddove il numero dei dipendenti dell'area sia tale da non permettere il rispetto del criterio di 1/3.

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001 n.165, recante: “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”;

Visto il D.Lgs. 18 agosto 2000 n.267, recante “*Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti locali*”; **Visto** il D.Lgs. 11 aprile 2006 n.198, recante “*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*”;

Vista la determinazione n.1071 del 28.12.2023, relativa all'indizione ed approvazione della selezione in oggetto;

SI RENDE NOTO

è indetta procedura selettiva per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno aree – “*Differenziali Stipendiali*” (art.14 C.C.N.L. 16.11.2022) ai dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso il Comune di Villagrande Strisaili, nel numero massimo determinato come segue:

- n. 1 differenziale al personale dell'area “*Operatori*”,
- n. ____ differenziali al personale dell'area “*Operatori esperti*”,
- n. 4 differenziale al personale dell'area “*Istruttori*”,
- n. 2 differenziale al personale dell'area “*Funzionari ed EQ*”

e comunque nel limite massimo di 1/3 del numero complessivo dei dipendenti aventi diritto, arrotondando l'unità per eccesso, e nel limite delle risorse finanziarie disponibili;

1. REQUISITI PER L'AMMISSIONE/SVOLGIMENTO DELLA SELEZIONE

L'attribuzione dei “*differenziali stipendiali*” di cui ai precedenti commi, avviene nel rispetto delle modalità e dei criteri previsti dall'art.21 del CCDI del Comune di Villagrande Strisaili sottoscritto in data 19.12.2023, ai sensi del quale:

- a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano

beneficiario di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del già menzionato requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

- b) È 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. Le risorse previste per remunerare il differenziale stipendiale vanno pertanto "congelate" in attesa dell'esito del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura e le risorse vengono riacquisite nella disponibilità del fondo;
- c) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascun'area professionale viene definito in sede di contrattazione integrativa annuale all'atto della ripartizione del fondo;
- d) non è possibile attribuire allo stesso dipendente più di un differenziale stipendiale per ciascuna procedura selettiva;
- e) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato nella sessione negoziale di cui alla precedente lettera c), previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
- e.1) 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;
- e.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;
- e.3) capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.
- f) Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Responsabile del Centro di responsabilità (Cdr) titolare di E.Q. a cui il dipendente risulta funzionalmente assegnato, avrà cura di garantire che l'ente presso cui il dipendente si trova comandato o distaccato, assolva agli oneri procedurali previsti nel presente CCIA per la selezione ai fini dell'attribuzione del differenziale stipendiale. La disciplina di cui al presente comma non si applica nel caso in cui il dipendente sia collocato in aspettativa.
- g) L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area professionale e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva per area di appartenenza, eventualmente attivabile in relazione alle risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 Novembre 2022 ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno in cui è stata attivata la procedura di selezione.
- h) Al fine di garantire la selettività di cui al comma (lett.g), le parti stabiliscono che:

1. L'esito della media delle valutazioni di cui alla precedente lettera e.1) concorre nella misura del 70%,
2. L'esperienza professionale concorre nella misura del 20% per ciascun anno nella posizione economica in godimento rileva per 0,5 punti per anno.
3. Le competenze acquisite a seguito di processi formativi concorrono per il restante 10%.

L'assegnazione del punteggio afferente al riconoscimento delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi di cui al punto 3, è condizionata dalla predisposizione e attuazione di un Piano Annuale di Formazione esteso a tutti i dipendenti cui si applica il presente CCIA con la ponderazione delle attività formative. In assenza del Piano il punteggio del 10% non sarà assegnabile e pertanto la valutazione sarà calcolata in novantesimi.

2 VALUTAZIONE

- a) Ai fini della progressione economica all'interno dell'area professionale, viene misurata per ciascun dipendente la media dei risultati conseguiti nel triennio che precede 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%.

b) Per valori uguali o maggiori del valore di cui al comma precedente il valore effettivo del punteggio da attribuire è esitato dall'applicazione del seguente algoritmo:

- Media valutazione nel triennio precedente (Mp)* il valore di riferimento di cui al precedente comma (lett. h punto .1).

c) 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.

d) 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.

3. MODALITA' E TERMINI PER LA PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Per partecipare alla selezione i dipendenti interessati devono presentare domanda al Comune di Villagrande Strisaili, da consegnare brevi manu presso l'ufficio Protocollo, o inviare a mezzo pec all'indirizzo protocollo@pec.comune.villagrandestrisaili.org.it entro e non oltre le **ore 23.59 del 17.01.2024** utilizzando il modello di domanda allegato ed allegando i documenti ritenuti utili ai fini della valutazione. **Non saranno prese in considerazione le domande oltre il termine di cui sopra, prive di sottoscrizione o redatte con modelli difformi rispetto a quello stabilito.** L'ente non è responsabile di eventuali disguidi telematici o di altra forma o natura;

5. CONTENUTO DELLA DOMANDA

I dipendenti interessati dalla procedura devono presentare domanda secondo modelli predisposti dall'Ufficio Personale; lo stesso Ufficio provvederà direttamente all'istruzione e alle predisposizioni delle graduatorie in applicazione dei criteri previsti.

Nella domanda i candidati devono dichiarare sotto la propria personale responsabilità, a pena di esclusione:

- a) Cognome, nome, data e luogo di nascita, residenza e codice fiscale;
- b) area e posizione economica di appartenenza;
- c) Anzianità di servizio maturata alla data del 31.12.2022 (riferita alla specifica categoria giuridica di appartenenza per la quale si concorre alla progressione economica);
- d) Di aver maturato alla data del 31.12.2022 almeno tre anni di servizio nell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale acquisita nella specifica categoria di appartenenza;
- e) singole valutazioni della performance degli anni 2020-2021-2022; Le dichiarazioni rese e sottoscritte nella domanda di ammissione alla selezione si ritengono rilasciate ai sensi del D.P.R. n.445/2000. Il Responsabile del procedimento si riserva di verificare la veridicità delle dichiarazioni contenute nella domanda di partecipazione. Il candidato deve dichiarare ed allegare ogni altro documento ritenuto utile ai fini della valutazione.

4. GRADUATORIA E INQUADRAMENTO

A conclusione della selezione si provvederà alla redazione della graduatoria secondo il punteggio complessivo riportato da ciascun candidato. 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

5. AVVERTENZE GENERALI E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

L'Ente si riserva di modificare, prorogare o eventualmente revocare il presente avviso a suo insindacabile giudizio. Il presente avviso di Selezione costituisce lex specialis e, pertanto, **la partecipazione comporta l'accettazione implicita e senza riserva alcuna di tutte le disposizioni ivi contenute.** Ai sensi di quanto previsto dal Regolamento (UE) 679/2016 e dal D.Lgs. n.101/2018, 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 candidato, con la presentazione dell'istanza di partecipazione alla selezione di cui al presente avviso, autorizza il trattamento dei propri dati. Il titolare del trattamento è il Comune di Villagrande Strisaili:

6 NORME FINALI

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente avviso, si rinvia a quanto contenuto nel vigente Regolamento per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno aree – “Differenziali Stipendiali” (art.14 C.C.N.L. 16.11.2022) e alla normativa vigente in materia.

L'avviso del presente bando è pubblicato integralmente all'Albo Pretorio on-line del Comune e sulla sezione Amministrazione Trasparente-Bandi di Concorso.

Il Responsabile del procedimento è il dott. Gianfranco Lotto.

Il Responsabile del Settore Finanziario

F.to Dott. Alessio Seoni ¹