

COMUNE DI GAVI

PROVINCIA DI ALESSANDRIA

Via Mameli n. 44 – 15066 GAVI – Tel. 0143.642712 – fax 0143.643280

Pec: segreteria@sindaco@pec.comunegavi.it – segreteria@sindaco@comunegavi.it

AVVISO INTERNO

BANDO PER L'ATTRIBUZIONE DEL "DIFFERENZIALE STIPENDIALE" ANNO 2024. 1 PEO Tecnico – LLPP e 1 PEO per Ufficio Commercio. AREA DEGLI ISTRUTTORI e AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q.

Il Responsabile del Servizio Amministrazione Generale (il Segretario Comunale), Responsabile del Servizio di Gestione giuridica ed economica del 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 degli Istruttori;
- Area dei Funzionari dell'Elevata Qualificazione.

Che 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 del Personale del Comparto FFLL sottoscritto il 04/12/2024 tra Parte Pubblica e Parte Sindacale, sono stati definiti i criteri e le procedure per l'attribuzione del differenziale stipendiale;
- Il differenziale è attribuito, in modo selettivo, limitatamente alla metà del personale degli aventi diritto ed appartenenti alle Aree previste dal CCNL del 16.11.2022;
- Per l'anno 2024 sono previsti i seguenti passaggi orizzontali:

ALLEGATO 1 – PROGRESSIONI – DIFFERENZIALE ECONOMICO ATTRIBUIBILE

Parte I – Progressioni economiche all'interno delle aree

A) Quantificazione delle risorse

1. Le risorse destinate, per l'anno 2024, ai differenziali stipendiali ammonta a euro 3.000,00, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto; le risorse ulteriormente necessarie per gli incrementi del differenziale per il personale educativo, docente ed insegnante dell'area istruttori (art. 92 CCNL), degli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e del personale iscritto ad ordini e albi professionali (art. 102 del CCNL) sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (per esempio: a dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.
2. Il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2024 per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella:

AREA	RISORSE NECESSARIE PER DIFFERENZIALE	N. DIFFERENZIALI ATTRIBUITI	BUDGET DESTINATO
Funzionari/EQ	Euro XXXXXXXX	1	Euro XXXXXXXX
Istruttori	Euro XXXXXXXX	1	Euro XXXXXXXX
Operatori Esperti	euro 650	_____	euro _____
Operatori	euro 550	_____	euro _____

3. Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina nel 60% l'importo teorico massimo complessivo della quota delle risorse stabili (al netto delle decurtazioni per il fondo per le PO), che potrà essere destinata alle progressioni orizzontali storiche e ai nuovi differenziali stipendiali.

Se il Comune decide di stipulare un contratto decentrato triennale integrerà questa parte inserendo gli importi per ogni annualità.

B) Requisiti di partecipazione

Concorrono alla selezione i dipendenti:

1- con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 4 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

2- che non siano 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) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Criteri per l'attribuzione di differenziali stipendiali:

<i>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali</i>		
10 punti		Carico di lavoro secondo la valutazione del responsabile del servizio, o del segretario comunale se la valutazione riguarda il responsabile del servizio.
10 punti		Anzianità di servizio maturata nel differenziale inferiore
10 punti		Responsabilità di procedimento, firme su provvedimenti finali, istruttoria con assunzione di responsabilità finale
20 punti		Giudizio espresso dal nucleo di valutazione o dal sistema di controllo interno all'Ente
10 punti		Disponibilità alla firma dei procedimenti finali in caso di riorganizzazione della macrostruttura dell'ente
10 punti		Relazione dettagliata a cura del partecipante alla procedura, sulle attività svolte nell'anno 2024
10 punti		Capacità di coordinamento dei vari uffici, problem solving, abilità e disponibilità dimostrate ne lavoro di gruppo
10 punti		Titoli di studio, master conseguiti, aggiornamento professionale
10 punti		Giudizio da esprimersi a favore della parte politica dell'Ente in merito alle capacità/attitudine/comportamento del lavoratore interessato alla procedura di attribuzione del differenziale stipendiale
100 punti		TOTALE

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la 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.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità 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, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (2/3/4 anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

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.

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

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

[Nel caso in cui, come nell'esempio sopra riportato, per l'Area Operatori non vengono previsti punti per le competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi, non è necessario inserire la tabella, come da esempio sotto riportato per le altre Aree.]

AREA ISTRUTTORI	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea	3

AREA ISTRUTTORI	
triennale)	
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite (massimo di 3 punti)
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti
AREA FUNZIONARI E.Q.	
TITOLO DI ACCESSO: laurea triennale	
TITOLO	Punti max 10
Laurea specialistica – Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
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)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

(Facoltà ex art 14 comma 2 lettera f CCNL 16/11/2022) → Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

(esempio 1)

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

(esempio 2)

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni	3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che 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 vigente.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

1. maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
2. maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
3. maggior anzianità di servizio nell'Ente.
4. minore/maggiore età anagrafica.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

- 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 10 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 via mail ovvero 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 di un rapporto a tempo indeterminato e del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi;
- L'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è, comunque, subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo di 50/100 nella media delle schede di valutazione per la performance individuale, conseguita nel triennio precedente. Per il personale in distacco sindacale ai sensi di quanto disposto dall'art.47 CCNL 14.09.2000, in assenza di una propria valutazione sarà utilizzato il valore medio della valutazione dell'area di appartenenza relativa allo stesso periodo considerato;
- In caso di parità, ha priorità il lavoratore che da più tempo non consegue una progressione economica e in caso di ulteriore parità si tiene conto in subordine prima dell'anzianità anagrafica e poi dell'anzianità di servizio;
- Entro 10 giorni calendariali dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, da portare a conoscenza a tutto il personale tramite mail o altro mezzo idoneo nonché alle OO.SS., gli interessati possono presentare al Responsabile del Servizio del Personale osservazioni o documentazione integrativa utile alla revisione della propria posizione secondo i criteri dell'allegato A del presente CCI. Nei successivi 5 giorni calendariali si esprime motivatamente e formalmente il Responsabile del Servizio Personale sull'accoglimento o meno delle osservazioni presentate. Gli interessati nei successivi 7 giorni calendariali possono proporre ricorso ad una apposita Commissione di Garanzia composta dal Segretario Generale, dal Presidente OIV o suo delegato e da un Responsabile sindacale designato dall'interessato. La Commissione si esprime nei successivi 7 giorni calendariali;
- Al termine della procedura di cui al comma precedente, l'ente procede all'approvazione della graduatoria definitiva 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. Il differenziale stipendiale ed i relativi arretrati sono 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;
- Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari 3% del punteggio ottenuto applicando i criteri di cui all'allegato A del CCI sottoscritto il 04/12/2024;
- Alla selezione non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente (2021/2022) sia stato destinatario di sanzioni disciplinari;

Vista la determinazione n. 146 del 29/04/2024 esecutiva ai sensi di legge, di approvazione del presente avviso di selezione

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 01.01.2024, rivolta ai dipendenti aventi diritto del Comune di GAVI.

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

- **n.1 differenziale stipendiale** a "Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione" (ex cat. D)
- **n.1 differenziale stipendiale** "Area degli Istruttori" (ex cat. C)
- n.____ differenziali stipendiali a "Area degli Operatori esperti" (ex cat. B)
- n.____ differenziale stipendiale a "Area degli Operatori" (ex cat. A)

La somma stabilita in sede di contrattazione decentrata integrativa ammonta €. 3.000,00 (oltre oneri riflessi ed Irap a carico Ente);

Il differenziale stipendiale è diviso per area, ed è stata effettuata la seguente distribuzione:

- 1 per l'area tecnica
- 1 per l'area contabile
- 1 per l'area tributi e concessioni cimiteriali
- 1 per la polizia locale

REQUISITI DI AMMISSIONE

- a) I candidati devono essere in servizio alla data del 1° Gennaio 2024, con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- b) I candidati devono possedere un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi alla data del 31/12/2024;

CRITERI DI VALUTAZIONE come indicati nel CCI 2024 e riportati in epigrafe del presente Bando.

Modalità di presentazione delle domande

La domanda di partecipazione alla selezione, dovranno essere redatte in carta libera debitamente sottoscritte, utilizzando esclusivamente il FAC-SIMILE allegato e devono essere presentate all'Ufficio Protocollo **entro il trentesimo giorno successivo alla data del presente avviso**; 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 dovrà essere allegata copia 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.

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

Responsabile Del Procedimento

Ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241 e ss mm e il Responsabile del Procedimento di cui al presente avviso è l'Avv. Stefano VALERII, Segretario Comunale.

Norme finali

Per tutto e per quanto non espressamente disciplinato nel presente avviso, si rinvia a quanto contenuto nel CCI e relativo allegato A) sottoscritto in data 04/12/2024 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 sul sito Internet Istituzionale del Comune di GAVI –

<https://www.comune.gavi.al.it/it-it/amministrazione-trasparente/personale/contrattazione-integrativa>,

a garanzia della sua diffusione e conoscenza.

Le domande non accolte, sempre nell'AREA DEGLI ISTRUTTORI – CCNL 16.11.2022 - a causa del *surplus*/in capienza di fondi (in relazione allo stanziamento inserito nel CCID 2024) potranno essere ripresentate a seguito della sottoscrizione del CCI anno 2024.

Le domande pervenute fuori termine non verranno prese in considerazione. GAVI, lì 28/02/2025

**IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Avv. Stefano VALERII**