



COMUNE DI TREPUIZZI
PROVINCIA DI LECCE

Reg. Gen. N°14
Del 14/01/2025

SETTORE SEGRETARIO GENERALE

DETERMINAZIONE DEL RESPONSABILE

N° 1 DEL 14/01/2025

**OGGETTO: AVVISO PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI AL
PERSONALE DIPENDENTE - DECORRENZA ECONOMICA 1° GENNAIO 2024.
APPROVAZIONE SCHEMA E AVVIO DEL PROCEDIMENTO.**

IL SEGRETARIO GENERALE

Visto che in qualità di Segretario Generale lo scrivente è legittimato ad emanare il presente provvedimento, ai sensi delle disposizioni normative e regolamentari vigenti;

Atteso che, salve situazioni di cui allo stato non vi è conoscenza, non sussistono cause di incompatibilità e/o conflitto di interesse, anche potenziale, previste dalla normativa vigente, con particolare riferimento al codice di comportamento e alla normativa anticorruzione, rispetto all'adozione del presente atto;

Visti:

- l'art. 14 del vigente CCNL Comparto Funzioni Locali 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 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: 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; 24 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. ”;

Visto altresì:

- l'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 secondo cui “1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. 2. 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”;

- l'art. 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021, secondo cui “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. (...)”;

Considerato, in particolare, che:

- ai sensi dell'art. 23, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009, le progressioni economiche devono essere riconosciute in base a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili;

- l'istituto deve essere riconosciuto in favore di una quota limitata di dipendenti, in base al dettato di cui all'art. 40, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 54, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009, che destina la quota prevalente delle risorse disponibili alla performance individuale;

Atteso che:

- la Giunta Comunale, già con Deliberazione n. 52 del 12.03.2024 ha autorizzato alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2024/2026 dando indirizzi per l'attivazione della selezione per l'attribuzione di differenziali stipendiali per l'annualità 2024 – nel rispetto dei limiti e delle risorse fissate in Delegazione trattante – in favore dei dipendenti aventi diritto, tenendo conto delle regole convenute in sede di contrattazione decentrata integrativa nonché dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento e della situazione organizzativa dell'Ente;
- nell' accordo economico circa l'utilizzo delle risorse del fondo per l'annualità 2024 è stato convenuto che la selezione per l'attribuzione di differenziali stipendiali per l'annualità avvenga secondo la disciplina contenuta nel CCDI 2024-2026 nei limiti delle risorse allocate allo scopo pari ad euro 7.100,00, in particolare:

Area	N° differenziali stipendiali	Importo
Operatori	1	550,00
Operatori Esperti	3	1.950,00
Istruttori	4	3.000,00
Funzionari	1	1.600,00

1. **Richiamato** in particolare, l'art. 9 del CCI 2023-2025 il quale prescrive: Il sistema di classificazione è 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.

2. Al personale dipendente transitato dal precedente Ordinamento Professionale al nuovo Sistema di Classificazione che aveva acquisito in precedenza progressioni economiche orizzontali risultando all'interno della categoria allocato in posizioni economiche diverse da quella di accesso, contestualmente alla trasposizione di cui al comma precedente, è corrisposto un differenziale stipendiale pari alla differenza tra la retribuzione percepita per la posizione economica rivestita e la retribuzione fissata dal CCNL per l' Area di competenza.

3. Dal 1^o aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato, con effetto automatico, in base alla Tabella B – Trasposizione - del

CCNL 2019-2021.

4. 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, i "differenziali stipendiali" previsti dal CCNL 2019-2021.

5. Possono partecipare alla procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali i lavoratori che:

- negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica/differenziale stipendiale. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche eventualmente già effettuate.

- negli ultimi 2 anni non abbiano subito una sanzione disciplinare 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.

6. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, ha diritto di partecipare alle selezioni per l'attribuzione dei differenziali stipendiali nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente richiederà all'ente utilizzatore le informazioni e le eventuali ultime tre valutazioni effettuate o comunque delle annualità in cui ha prestato servizio sempre ricadenti nelle ultime tre valutazioni.

7. Per il personale che abbia prestato servizio in altri enti pubblici, in tutto o in parte, per comando o distacco o altra forma di assegnazione, o che da essi provenga per mobilità, devono essere utilizzate le valutazioni sulla performance individuale formulate dai suddetti enti. In tal caso per il calcolo della valutazione annuali, si prendono in considerazione tutte le valutazioni parziali, proporzionalmente al periodo di servizio svolto in ciascun Ente. In caso di difformità nella scala di misurazione, le valutazioni devono essere trasformate in unica scala adottata dall'Ente che effettua la selezione.

8. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area viene definito, in coerenza con le risorse stabili di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021, come da tabella seguente:

AREE PROFESSIONALI	ANNO 2024	ANNO 2025
OPERATORI	1	---
OPERATORI ESPERTI	3	---
ISTRUTTORI	4	---
FUNZIONARI/EQ	1	---

9. Non è possibile attribuire al lavoratore più di un differenziale stipendiale per ciascuna procedura selettiva.

10. La procedura qualora siano destinate risorse per l'attribuzione di nuovi differenziali

stipendiali è avviata, in fase di prima applicazione entro 30 giorni dalla stipula del presente CCI, e per le annualità successive entro e non oltre il mese di marzo dell'anno di riferimento.

11.I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato in sede di contrattazione decentrata per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri indicati nell'allegato 2 del presente CCI, procedendo dal punteggio più alto all'interno della propria Area e in ordine decrescente.

12. Al fine di evitare situazioni di conflitto d'interessi tra valutatore e valutati, con riferimento all'Area dei Funzionari/EQ saranno effettuate due distinte graduatorie, una relativa ai Funzionari con attribuzione di EQ e una relativa ai Funzionari privi di incarico di EQ (Parere ARAN CFL 944/2024).

13.Per l'attribuzione del differenziale stipendiale al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito a decorrere dal 7° anno il seguente punteggio aggiuntivo ottenuto applicando i criteri di cui all'allegato 1 del presente CCI: per il 7° anno il punteggio aggiuntivo è pari all'1%, per l'ottavo anno il punteggio aggiuntivo è pari al 2%, per il nono o più anni il punteggio aggiuntivo è pari al 3%.

14.L'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è, comunque, subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo di 60/100 nella media delle schede di valutazione per la performance individuale. Per il personale in distacco sindacale a tempo pieno ai sensi di quanto disposto dall'art. 47 CCNL 14.09.2000, in assenza di una propria valutazione presso l'Ente sarà richiesta apposita valutazione dell'O.S. di appartenenza.

15. In caso di parità di graduatoria tra più dipendenti, ha priorità nell'assegnazione il lavoratore che da più tempo non consegue una progressione economica / differenziale stipendiale ed in caso di ulteriore parità si tiene conto dell'anzianità di servizio e poi in subordine dell'anzianità anagrafica.

16. Entro 10 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, da portare a conoscenza a tutto il personale tramite mail nonché alle OO.SS. territoriali e RSU, gli interessati possono presentare al Responsabile del Settore che ha proceduto alla selezione, osservazioni o documentazione integrativa utile alla revisione della propria posizione, purché non attinenti alla valutazione individuale, secondo i criteri dell'allegato 1 del presente CCI. Nei successivi 5 giorni si esprime motivatamente e formalmente il Responsabile del Settore che ha proceduto alla selezione sull'accoglimento o meno delle osservazioni presentate. Gli interessati nei successivi 7 giorni possono proporre ricorso ad una apposita Commissione di Garanzia composta dal Segretario Generale, dal Presidente NdV o suo delegato e da un dirigente sindacale designato dall'interessato. La Commissione si esprime nei successivi 7 giorni.

17. Al termine della procedura di cui al comma precedente, l'ente procede all'approvazione della graduatoria definitiva fornendo opportuna informativa, a mezzo mail, al personale dipendente e alle OO.SS. territoriali e RSU.

18. 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 30 giorni dalla conclusione della procedura.

19.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.

20. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto dagli articoli 92, 96, 102 e 106 del CCNL 2019-2021.

21.I differenziali stipendiali attribuiti al personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità

delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni.

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 147 comma 1 del D.Lgs. 267/2000; **Ritenuto**, alla luce di tutto quanto sopra esposto, di:

- dover procedere nel merito all'indizione della selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali in favore del personale dipendente, con decorrenza 1° gennaio 2024, mediante approvazione del relativo Avviso allegato alla presente, a farne parte integrante e sostanziale;
- dare atto che può beneficiare dell'attribuzione della progressione economica orizzontale un contingente non superiore al 50 per cento del personale per ciascuna categoria avente titolo a partecipare alla selezione e, comunque, nel limite massimo delle somme stanziare a tale scopo in sede di contrattazione;

Richiamati:

- il CCNL Comparto Funzioni Locali 16.11.2022;
- il CCDI del personale del Comune di Trepuzzi per le annualità 2024-2026;

DETERMINA

per le ragioni suesposte che qui si intendono integralmente richiamate,

1. **di indire** la selezione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale in favore del personale avente diritto, con decorrenza 1° gennaio 2024;
2. **di approvare** lo schema di Avviso per l'attribuzione dei differenziali stipendiali in allegato alla presente a farne parte integrante e sostanziale, contenente modalità e criteri di partecipazione alla selezione ai fini dell'attribuzione della stessa;
3. **di approvare** altresì lo schema di domanda di partecipazione alla selezione, allegato alla presente a farne parte integrante e sostanziale;
4. **di dare atto** che la spesa complessiva trova imputazione nel bilancio di previsione finanziario 2024-2026 – competenza 2024, sugli impegni assunti con la determinazione dirigenziale di costituzione del fondo decentrato per il rispettivo anno;
5. **di rendere noto** che responsabile del procedimento è il Segretario Generale Dott. Nunzio Fornaro;
6. **di dare atto**, ai fini del controllo preventivo di regolarità amministrativa di cui all'art. 147-bis, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, della regolarità tecnica del presente provvedimento in ordine alla legittimità e correttezza dell'azione amministrativa, il cui parere favorevole si intende reso con la sottoscrizione del presente provvedimento;
7. **di disporre** la pubblicazione del bando in oggetto all'Albo Pretorio online del Comune di Trepuzzi per la durata di 15 (quindici) giorni.

Per l'istruttoria del procedimento

Addolorata NEGRO

IL DIRIGENTE DEL SETTORE

f.to **Dott. Nunzio FORNARO**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs n. 82/2005 modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 235/2010, del D.P.R. n.445/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico e' memorizzato digitalmente ed e' rintracciabile sul sito del Comune di Trepuzzi.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente determinazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line con numero Reg. 44 il 14/01/2025 e vi rimarrà per 15 giorni naturali e consecutivi.

Trepuzzi, li 14/01/2025

IL DIRIGENTE DEL SETTORE

f.to **Dott. Nunzio FORNARO**

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo e di ufficio.

Dal Municipio li,

DATA

IL SEGRETARIO GENERALE

.....