



COMUNE DI VILLACIDRO
PROVINCIA MEDIO CAMPIDANO

BANDO PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI (EX P.E.O.) - ANNO 2025

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO 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 Funzioni Locali a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate,

Area degli Operatori;

Area degli Operatori esperti;

Area degli 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. 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;

- il differenziale è attribuito, in modo selettivo, appartenenti alle quattro Aree previste dal CCNL del 16.11.2022;
- 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 Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dell'ente sottoscritto il 28/12/2023 tra Parte Pubblica e Parte Sindacale, integrato per l'annualità 2025 con verbale del 11/11/2025, il quale definisce, inoltre, il numero specifico dei differenziali stipendiali da attribuire per l'anno 2025 ovvero:

Area degli operatori esperti: n. 3

Area degli istruttori: n. 4

Area dei Funzionari: n. 1

Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione: n. 1

- secondo il CCDI dell'ente, l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
 - a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del già menzionato requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate, l'anno di assegnazione deve essere considerato compreso;
 - 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 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.

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 di Area Funzionale 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 assolvere 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.

Al fine di garantire la selettività di cui al comma 2, le parti stabiliscono che:

- L'esito della media delle valutazioni di cui alla precedente lettera e.1) concorre nella misura del 40%;
- L'esperienza professionale concorre nella misura del 40% così distribuita:
punti n° 10 per ogni anno di permanenza nell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.
- Le competenze acquisite a seguito di processi formativi concorrono per il restante 20%.

L'assegnazione del punteggio afferente al riconoscimento delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, è condizionata dalla predisposizione e attuazione di un Piano Annuale di

Formazione. Il punteggio viene attribuito solo in presenza di un piano di formazione e se il dipendente lo realizza per intero.

I dipendenti interessati dalla procedura devono presentare domanda secondo modelli predisposti dall'Ufficio Personale; lo stesso Ufficio provvederà direttamente alla predisposizione delle graduatorie. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione economica verrà pubblicata successivamente al completamento degli iter ed ha validità limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

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 a 70 punti e il punteggio è attribuito in modo proporzionale.

A parità di punteggio viene assegnato diritto di precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica /differenziale stipendiale rivestiti, in caso di ulteriore parità sarà privilegiato il dipendente con maggiore anzianità di servizio.

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.

- il parere CFL 224 dell'Aran che stabilisce che l'anno di assegnazione deve essere considerato come parte della maturazione del triennio;

Richiamato:

Il contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto il 28/12/2023, che disciplina i criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali (ex P.E.O.) di cui all'art. 14 del C.C.N.L. 2019/2021, integrato per l'annualità 2025 con verbale del 11/11/2025, il quale definisce, inoltre, il numero specifico dei differenziali stipendiali da attribuire per l'anno 2025;

In esecuzione:

della propria determinazione n. 2227 del 31/12/2025 di approvazione del presente bando;

RENDE NOTO

Che è indetta la selezione per l'attribuzione del differenziale stipendiale, il quale si configura come progressione economica a far data dal 01/01/2025, rivolta ai dipendenti aventi diritto del comune di Villacidro

ART. 1- INDIZIONE DELLA PROCEDURA

Con il presente bando è indetta la procedura per l'attribuzione dei differenziali stipendiali (ex P.E.O.) di cui all'art. 14 del C.C.N.L. 2019/2021.

Il bando è aperto esclusivamente ai dipendenti del Comune di Villacidro con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel contratto enti locali (comparto personale Enti locali) alla data di pubblicazione del bando.

I suddetti dipendenti, in possesso dei requisiti indicati nel successivo art. 2, possono presentare domanda nei termini e modalità indicati nell'art. 4.

ART. 2 - REQUISITI

- a) *essere* dipendente a tempo indeterminato del comune di Villacidro, in qualsiasi area e posizione economica, alla data del 01.01.2025;
- b) *permanenza* nella posizione economica ricoperta di almeno 24 mesi a tempo indeterminato, acquisita anche presso altri enti del comparto;
- c) *non aver* subito sanzioni disciplinari superiori alla multa negli ultimi 2 anni dalla data di avvio della selezione;
- d) *non aver* conseguito, nel triennio precedente la selezione, una valutazione insufficiente (soglia minima 70 punti).

Il requisito di cui al punto b) deve essere posseduto alla data del 01/01/2025.

ART. 3 - CRITERI DI VALUTAZIONE

La selezione sarà effettuata sulla base dei criteri individuati dal Contratto collettivo decentrato integrativo dei dipendenti del Comune di Villacidro, in applicazione del C.C.N.L. 2019-2021, adeguati all'anno in corso, come di seguito riportato:

Progressione economica nelle Aree	Elementi di valutazione	Max Totale punti 100
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 derivante dall'esito della media delle valutazioni è attribuito in modo proporzionale	40
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 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi.	punti n° 10 per ogni anno di permanenza nell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale.	40
Competenze acquisite a seguito di processi formativi. L'assegnazione del punteggio afferente al riconoscimento delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi è condizionata dalla predisposizione e attuazione di un Piano Annuale di Formazione. Il punteggio viene attribuito solo in presenza di un piano di formazione e se il dipendente lo realizza per intero.	1 Pt. Per Corsi Di Formazione Di Durata < A 3 Gg. 2 Pt. Se Di Durata Superiore. 1 Pt. Per Partecipazione A Seminario	20

ART. 4- DOMANDA DI PARTECIPAZIONE

La domanda di partecipazione alla presente selezione, resa ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. n. 45/2000, da redigersi secondo lo schema allegato al presente bando deve essere presentata esclusivamente all'ufficio protocollo entro le ore 12,00 del quindicesimo giorno, decorrente da quello successivo al primo di pubblicazione all'albo pretorio e nella sezione trasparenza del bando e della modulistica, con la precisazione che ove il giorno di scadenza sia festivo, il termine è prorogato alle 12,00 del primo giorno successivo non festivo.

Sarà causa di non ammissione della domanda:

- la proposizione della stessa oltre il termine perentorio sopra indicato, desumibile dalla stampigliatura apposta dalla protocollazione della stessa;
- la mancata sottoscrizione della stessa e/o la mancata allegazione del documento di identità o di accertamento della autografia della sottoscrizione ai sensi del D.P.R. 445/2000;
- la mancata sottoscrizione relativa al consenso al trattamento dei dati personali.

Sarà causa di esclusione dalla procedura la riscontrata carenza, in qualunque momento accertata, di uno o più dei requisiti previsti nel presente bando.

ART. 5- ESAME DELLE DOMANDE E APPROVAZIONE GRADUATORIA

L'istruttoria è di competenza del Responsabile del servizio del personale.

Il punteggio complessivo finale è costituito dalla somma dei punteggi parziali su ciascuno degli indicatori individuati al precedente art. 3.

Il Responsabile del servizio del personale predispone le graduatorie di carattere provvisorio suddivise per Aree indicando il punteggio complessivo e i punteggi parziali, le approva con propria determinazione e le pubblica all'Albo pretorio on-line per 15 giorni consecutivi.

Entro 10 giorni dalla pubblicazione il dipendente può fare reclamo al Responsabile del servizio del personale, formulando i propri rilievi ed allegando la documentazione che ritiene utile.

Il Responsabile del servizio del personale, entro i 10 giorni dalla presentazione dei ricorsi, prende in esame gli stessi e decide se accogliere, modificare, correggere o rigettarli; successivamente sarà formata la graduatoria definitiva e disposta la liquidazione delle retribuzioni arretrate.

I candidati saranno collocati nella graduatoria, in base alla categoria, secondo l'ordine decrescente del punteggio complessivo.

La progressione economica viene attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in graduatoria fino a copertura dei posti messi a bando.

Art 6 - DECORRENZA INQUADRAMENTO NUOVA POSIZIONE ECONOMICA

L'inquadramento nella posizione economica immediatamente superiore, ai fini economici, decorre dal 01/01/2025.

La validità della graduatoria approvata e pubblicata si esaurisce con l'individuazione degli aventi diritto e con la relativa assegnazione di posizione economica.

ART. 7- RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Il responsabile del procedimento è individuato nella Dott. Luca Comina, Responsabile del servizio del personale.

ART. 8 - AVVERTENZE GENERALI E TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

L'Ente si riserva di modificare, prorogare o eventualmente revocare il presente avviso a suo insindacabile giudizio. Ai sensi di quanto previsto dal D. Lgs n° 196/2003, 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 espressamente il trattamento dei propri dati. Titolari del trattamento è il Comune di Villacidro nella persona del Sindaco pro tempore.

10. NORME FINALI

Per tutto e per quanto non espressamente disciplinato nel presente avviso, si rinvia a quanto contenuto nel vigente "Accordo relativo ai criteri per l'effettuazione delle Progressioni Economiche all'interno delle aree di cui all'art. 14 del C.C.N.L. 2019-2021 e del CCDI 2023" nonché nel verbale integrativo del 11/11/2025 e alla normativa vigente in materia. Il presente bando viene pubblicato all'Albo Pretorio online e sul sito Internet Istituzionale del Comune di Villacidro per la durata di 15 (quindici) giorni, nonché nella Sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale.

Per eventuali quesiti contattare il Responsabile del servizio del personale al seguente indirizzo e- mail: personale@comune.villacidro.vs.it

Il Responsabile del servizio del personale

Dott. Luca Comina