

AVVISO DI PROCEDURA SELETTIVA, PER L'ATTRIBUZIONE DI DIFFERENZIALI STIPENDIALI ALL'INTERNO DELLE AREE DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE, RISERVATA AI DIPENDENTI DI RUOLO DEL COMUNE DI SAN BENEDETTO DEL TRONTO – ANNO 2025.

IL SEGRETARIO GENERALE
con funzioni di Dirigente Servizio Organizzazione e Capitale Umano

VISTI:

- l'articolo 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, il quale stabilisce che le progressioni del personale all'interno della stessa area avvengano *“con modalità stabilitate 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”*;
- l'articolo 14 del vigente Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale non dirigenziale del Comparto Funzioni Locali per il triennio giuridico ed economico 2019-2021, che prevede la possibilità di attribuire *“differenziali stipendiali”*, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio e come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, senza determinare l'attribuzione di mansioni superiori, mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse del Fondo risorse decentrate, nel rispetto delle modalità e dei criteri specificati dall'articolo medesimo, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e della famiglia professionale;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance strutturato adottato dall'Ente.

PREMESSO che in data 11/12/2025 la delegazione trattante di parte pubblica e le rappresentanze sindacali hanno sottoscritto l' accordo decentrato integrativo relativo alla destinazione delle risorse del fondo art. 79 CCNL personale Funzioni Locali, triennio 2019/2021, relativo all'anno 2025 (*Intesa sulla spesa*), il quale, tra l'altro, prevede la destinazione di una somma pari a complessivi € 155.000,00 (per sole competenze) all'espletamento di una selezione di progressione economica all'interno delle Aree di classificazione del personale **con decorrenza alla data del 1° gennaio 2025**;

VISTO lo specifico accordo di contrattazione decentrata integrativa, siglato con le rappresentanze sindacali in pari data, disciplinante la ponderazione dei criteri relativi alla assegnazione dei differenziali stipendiali, in ossequio a quanto previsto dall'art. 14, c. 2 lett. e) del vigente CCNL;

IN ESECUZIONE della propria determinazione dirigenziale n. 1726 del 12.12.2025;

RENDE NOTO CHE:

Sono indette le procedure di progressione economica all'interno delle Aree di classificazione del personale del Comparto Funzioni Locali per l'**attribuzione dei “differenziali stipendiali”**, con decorrenza giuridica ed economica 1° gennaio 2025, a:

Numero beneficiari per area contrattuale	Previsione della spesa complessiva annua dei differenziali stipendiali attribuibili per Area contrattuale

n. 50 Funzionari (pari al 50% del personale in servizio in possesso dei requisiti di partecipazione)	€ 80.000
n. 48 Istruttori (pari al 50% del personale in servizio in possesso dei requisiti di partecipazione)	€ 36.000
n. 35 Operatori esperti (pari al 50% del personale in servizio in possesso dei requisiti di partecipazione)	€ 22.750

Non si procede all'attivazione del suddetto istituto contrattuale per l'Area degli Operatori per assenza in organico di personale in possesso dei requisiti contrattualmente previsti.

La misura annua linda del differenziale stipendiale è individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, nella Tabella A di cui al vigente CCNL relativo al Comparto Funzioni Locali. A detta quantificazione si applicano le maggiorazioni previste dagli artt. 92, 96, 102 e 106 del contratto medesimo.

REQUISITI DI AMMISSIONE

1. Sono ammessi alla selezione per l'attribuzione dei differenziali stipendiali **i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nel Comune di San Benedetto del Tronto alla data del 1 gennaio 2025**, anche in posizione di aspettativa, comando o distacco, che soddisfano i requisiti specificati nell'art. 14, co. 2, lett. a) del CCNL del 16.11.2022 ovvero:

- che abbiano maturato almeno 36 mesi nella posizione economica precedente, con contratto a tempo indeterminato o determinato, purchè senza soluzione di continuità;
- che negli ultimi due anni non siano stati soggetti a procedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione della domanda, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente sarà ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale sarà sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente sarà comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente sarà definitivamente escluso dalla procedura. Nel caso di procedimenti disciplinari sospesi connessi a procedimenti penali, l'attribuzione del differenziale stipendiale verrà riconosciuta solo ai fini giuridici fino all'esito del procedimento disciplinare ed ai fini economici solo alla chiusura del procedimento in corso.
- 2.** Sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti. I periodi di aspettativa di cui all'art. 34, 3^a e 5^a comma del D. Lgs. n. 151/2001 sono considerati utili ai fini della progressione.
- 3.** In caso di comando e/o distacco presso altra pubblica amministrazione la valutazione della prestazione del dipendente viene effettuata dal dirigente/apicale della struttura organizzativa di effettivo utilizzo funzionale.

CRITERI DI SELEZIONE

1. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti all'esito di una procedura selettiva distinta per area contrattuale, effettuata secondo i criteri e le modalità definiti dal CCNL 22.11.2022, al personale utilmente collocato nelle graduatorie, secondo i criteri ed i punteggi indicati dall'art. 14 co.2 lett. d), così come ponderati in sede di contrattazione decentrata integrativa ed illustrati nella seguente tabella:

Area contrattuale	a. Media della valutazione della performance del triennio precedente	b. Esperienza professionale	c. competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	TOTALE/100
Funzionari	Fino a n.80 punti	Fino a n.18 punti	Fino a n.2 punti	100
Istruttori	Fino a n.80 punti	Fino a n.18 punti	Fino a n.2 punti	100
Operatori esperti	Fino a n.80 punti	Fino a n.20 punti	///	100

2. La selezione avverrà come segue:

- In riferimento alla valutazione della Performance:

Riconoscione degli ultimi 3 Punteggi conseguiti e media aritmetica delle valutazioni. La media della valutazione della Performance del triennio è riparametrata su 50, in quanto le valutazioni con punteggio inferiore sono considerate valutazioni negative, e poi rapportata in 80esimi.

Riparametrazione del punteggio medio triennale assegnato alla Performance

Simulazione di punteggio: se da una valutazione media pari a 100 consegue il punteggio massimo di 80 punti, da una valutazione media di 99 consegue un punteggio attribuito alla Performance pari a 78,40 punti (secondo la formula X=media matematica – 50 x 1,60).

- In riferimento all'Esperienza professionale

Il punteggio previsto per l'esperienza professionale è attribuito come segue:

- 1,8 punti per ogni anno intero di servizio (sino ad un massimo di 18 punti) per FUNZIONARI e ISTRUTTORI.

- 2 punti per ogni anno intero di servizio (sino ad un massimo di 20 punti) per OPERATORI ESPERTI.

Per Esperienza professionale si intende quella maturata al 31.12.2024 nel medesimo profilo/area contrattuale o 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 compatti diversi (ai sensi di quanto previsto dall'art. 14, co. 2, lett. d), punto 2).

- In riferimento agli ulteriori criteri definiti in sede di contrattazione decentrata:

Percorso formativo	Sub	Punti/5
<i>Titolo di studio attualmente previsto per l'accesso dall'esterno all'area di appartenenza</i>	1	1
<i>Titolo di studio ulteriore (laurea o master universitario attinenti alle mansioni e alle funzioni del profilo professionale di appartenenza)</i>	0,50	
<i>Competenze linguistiche (certificate secondo il quadro comune europeo di riferimento per la conoscenza delle lingUE – QCER) O informatiche certificate presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti dall'ordinamento italiano *</i>	0,20	1
<i>Corsi di formazione di almeno 9 ore (con esclusione della formazione obbligatoria), attinenti alle mansioni e alle funzioni del profilo professionale di appartenenza e con valutazione finale positiva, svolti negli ultimi 5 anni *</i>	0,20	

*al 31.12.2024.

Pertanto il punteggio massimo attribuibile, sulla base dei sopra riportati criteri, a ciascun candidato è pari a 100.

Al punteggio ottenuto si applica poi l'art. 14 co. 2 let.f) CCNL così come segue:

- al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito l'incremento dell'1% al punteggio ottenuto

- al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 9 anni è attribuito l'incremento del 2% al punteggio ottenuto

- al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 12 anni è attribuito l'incremento del 3% al punteggio ottenuto.

A parità di punteggio si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

I. la maggiore anzianità di servizio nella posizione economica

II. il maggior punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni

III. la maggiore età anagrafica.

PROCEDURA

Non è richiesta la presentazione di istanze da parte del personale dipendente. La selezione è effettuata d'ufficio da parte del Servizio Organizzazione e Capitale Umano, il quale procederà alla elaborazione di 3 (tre) graduatorie provvisorie, sulla base dei criteri di cui al presente avviso.

Le graduatorie provvisorie degli aventi diritto al differenziale stipendiiale, distinte per Area contrattuale, vengono elaborate sino a concorrenza delle risorse disponibili per l'anno di riferimento, così come concordate in sede di contrattazione decentrata.

In relazione al personale in servizio in possesso dei requisiti di partecipazione, per l'anno 2025, le progressioni economiche nell'Area/differenziali stipendiiali sono attribuite ad una quota limitata di dipendenti, in **una percentuale non superiore al 50%** (arrotondato all'unità inferiore) dei dipendenti a

tempo indeterminato aventi titolo che abbiano conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente ed entro l'ammontare del finanziamento disponibile.

Le graduatorie saranno approvate con apposito provvedimento dirigenziale e pubblicate all'Albo Pretorio dell'Ente secondo le vigenti disposizioni di legge e regolamentari, nonché sul sito web del Comune, nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione Bandi di Concorso.

Eventuali osservazioni, debitamente motivate ed in forma scritta, potranno essere presentate (e protocollate), **entro il termine di 10 giorni consecutivi** a partire dalla data successiva a quella della pubblicazione delle graduatorie provvisorie, da parte dei dipendenti interessati al fine di attivare apposita procedura di riesame.

Le graduatorie definitive verranno approvate con apposito provvedimento dirigenziale e pubblicate all'Albo Pretorio dell'Ente nonché sul sito web del Comune, alla sezione Amministrazione Trasparente – sottosezione Bandi di concorso.

Le stesse esauriscono la loro efficacia a seguito dell'assegnazione dei differenziali stipendiali ai dipendenti utilmente collocati in graduatoria, nel limite delle risorse finanziarie concordate dalle Delegazioni Trattanti.

Sia le graduatorie provvisorie che quelle definitive saranno costituite di 2 parti:

- parte I: comprendente i dipendenti beneficiari del differenziale stipendiale;
- parte II: comprendente i dipendenti esclusi dal beneficio per esaurimento delle risorse disponibili.

Eventuali contestazioni in ordine alle suddette graduatorie possono costituire oggetto di ricorso al giudice del lavoro.

I differenziali stipendiali saranno riconosciuti sino alla concorrenza delle risorse complessive disponibili. Si terrà conto dell'ammontare del finanziamento disponibile nell'ambito della parte stabile del fondo e del relativo riparto tra le aree di classificazione del personale sulla base del numero degli aventi titolo. Le risorse da destinare all'istituto contrattuale, come da accordi tra le delegazioni trattanti di parte Pubblica e di parte Sindacale, ammontano ad **€ 155.000** complessivi (per competenze) per l'anno 2025.

I differenziali stipendiali sono attribuiti fino a concorrenza del numero di dipendenti fissato per ciascuna Area.

Si invitano i dipendenti a voler produrre eventuale integrazione documentazione, ritenuta utile alla partecipazione alla procedura selettiva di area in parola, nei propri fascicoli entro e non oltre 7 giorni dalla pubblicazione del presente avviso.

San Benedetto del Tronto, lì 12/12/2025

IL SEGRETARIO GENERALE
con funzioni di Dirigente del Servizio
Organizzazione e Capitale Umano
Dott. Stefano Zanieri

Il Responsabile del procedimento:
Direttore Servizio *Organizzazione e Capitale Umano*
Dott.ssa Maria Grazia Villa