



COMUNE DI PUMENENGO
PROVINCIA DI BERGAMO

Piazza Castello Barbò, 2 – 24050 Pumenengo (BG)
Cod. Fisc. 83001610167 P.Iva 01005590169
comunepumenengo@pec.it

AVVISO DI SELEZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DEI DIFFERENZIALI STIPENDIALI (EX PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI) RISERVATA AI DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO DEL COMUNE DI PUMENENGO CON DECORRENZA 01.01.2026.

PREMESSO che l'art. 12 del CCNL Comparto Funzioni Locali 16.11.2022 ha modificato il sistema di classificazione del personale previsto dall'art. 3 del CCNL 31.03.1999 e dall'art.12 del CCNL 21.05.2018 articolando lo stesso in quattro Aree denominate: Area degli Operatori (ex cat. A), Area degli Operatori Esperti (ex cat. B), Area degli Istruttori (ex cat. C) e Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D);

RICHIAMATO l'art. 14 del CCNL 23.02.2026 rubricato "Progressioni economiche all'interno delle aree" ed in particolare i seguenti commi:

- il comma 1, secondo cui per remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, 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 di tali differenziali, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, viene individuata nella Tabella A allegata al CCNL16.11.2022. La stessa Tabella prevede, inoltre, la misura massima di differenziali 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 comma 2, che sancisce che l'attribuzione del "differenziale stipendiale" si configura come progressione economica all'interno dell'area e che la medesima avviene mediante procedura selettiva di area nel limite delle risorse effettivamente disponibili e nel rispetto dei criteri specificati dalla lettera a) alla lettera g) dello stesso comma 2;
- il comma 3, che stabilisce che le progressioni economiche sono finanziate con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate e vengono attribuite a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo;
- il comma 5, secondo cui i differenziali stipendiali cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra Aree, fatto salvo quanto previsto dal successivo art. 13 comma 3;
- il comma 6, che stabilisce che 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;

DATO ATTO CHE in data 04.09.2026 è stato sottoscritto in via definitiva con le OO.SS. il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Pumenengo parte normativa triennio 2026/2028 parte economica anno 2026, inerente anche all'utilizzo delle risorse decentrate anno 2026, all'interno del quale è stato istituito un fondo differenziali stipendiali pari a €. 1.500,00.

DATO ATTO altresì CHE il contratto prevede che a beneficiare del differenziale economico dall'01.01.2026 saranno n. 2 dipendenti per l'area degli istruttori (ex cat. C) che presentano i requisiti previsti dal presente avviso di selezione.

PRECISATO che l'art. 8 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Pumenengo sottoscritto il 4 settembre 2026 prevede i seguenti **requisiti di partecipazione**:

- a) essere lavoratore dipendente a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi 2 anni e aver riportato una valutazione media della performance nel triennio precedente all'anno di indizione della procedura, pari ad almeno 60/100. In considerazione della decorrenza dell'attribuzione del differenziale stipendiale fissata dal 1° gennaio 2026 potranno accedere all'attribuzione dei differenziali stipendiali i dipendenti che abbiano eventualmente goduto di una progressione economica con decorrenza non successiva al 1° gennaio 2024;
- b) l'assenza, negli ultimi due 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 alla graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa fino 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) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

nonché i seguenti **criteri di valutazione da considerarsi cumulativamente**:

1. **media delle ultime tre valutazioni individuali annuali** conseguite (nella stessa o in altra PA) 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. Per la ponderazione di questo criterio non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale; per l'attribuzione dei differenziali stipendiali - anno 2026, il punteggio per questo criterio verrà stabilito in base alla seguente tabella:

Media dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente	Punti performance valore Max : 60 punti
da 60 a 69,99	40
da 70 a 79,99	44
da 80 a 84,99	48
da 85 a 89,99	52
da 90 a 94,99	56
da 95 a 100	60

Laddove non vengano definiti criteri diversi in sede di contrattazione decentrata, la precedente tabella trova applicazione anche per gli anni successivi;

2. **esperienza professionale.** Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo o 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 del CCNL 2019-2021, nonché un medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Essa viene valutata sulla base degli anni di servizio effettivo nella posizione e nel profilo. Per l’attribuzione dei differenziali il punteggio attribuito a questo parametro è pari a 40 attribuibile secondo la tabella che segue:

A	C
Anni di servizio	Punteggio totale
0 - 9	10
10 – 19	20
20 - 29	30
30 - 40	40

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 5% del punteggio ottenuto con l’applicazione della percentuale alla media dei punteggi di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, può anche essere differenziato, in relazione al numero di anni trascorsi dall’ultima progressione economica attribuita al dipendente;

In caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti sarà data la precedenza al dipendente che riporterà la valutazione più elevata in seguito a colloquio volto alla ricognizione delle capacità culturali e professionali acquisite nell’ambito lavorativo, tenuto conto dei risultati di performance organizzativa dell’ultimo biennio e sentito il Responsabile del settore competente.

In caso di mancato o parziale utilizzo delle risorse destinate alla progressione, le economie confluiranno nel Fondo risorse decentrate e saranno destinate agli istituti di premialità organizzativa e individuale.

SI RENDE NOTO

che è indetta una selezione pubblica per l’attribuzione di n. 2 differenziali stipendiali (ex progressioni economiche orizzontali) nell’area degli istruttori (ex CAT. C) a decorrere dal 1° gennaio 2026:

ARTICOLO 1 - RISORSE DESTINATE E POSTI DISPONIBILI

Le risorse destinate complessivamente al finanziamento dell’attribuzione dei differenziali stipendiali, per l’anno 2026 sono pari a € 1.500,00. Il numero di passaggi alla posizione economica immediatamente superiore è definito in relazione alla disponibilità delle risorse a tal fine destinate su

base annuale dal CCDI relativamente alla parte di utilizzo del Fondo risorse decentrate per l'annualità 2026 ed è individuato in **n. 2 differenziali stipendiali** di cui potrà beneficiare dall'01.01.2026 **n. 2 dipendenti per l'Area degli Istruttori (ex cat. C)** che presenta i requisiti previsti dal presente avviso di selezione.

ARTICOLO 2 - REQUISITI PER L'AMMISSIONE

Alla selezione è ammesso il personale dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato con il Comune di Pumenengo che sia in possesso dei seguenti requisiti:

- a) essere lavoratore dipendente a tempo indeterminato nell'ente al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi 2 anni e aver riportato una valutazione media della performance nel triennio precedente all'anno di indizione della procedura, pari ad almeno 60/100. In considerazione della decorrenza dell'attribuzione del differenziale stipendiale fissata dal 1° gennaio 2026 potranno accedere all'attribuzione dei differenziali stipendiali i dipendenti che abbiano eventualmente goduto di una progressione economica con decorrenza non successiva al 1° gennaio 2024;
- b) l'assenza, negli ultimi due 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 alla graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa fino 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) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

Ai fini della maturazione del diritto, il rapporto di lavoro parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno.

Per difetto dei requisiti di ammissione, l'Amministrazione potrà disporre in ogni momento l'esclusione dalla selezione.

ARTICOLO 3 - MODALITA' E TERMINI PER LA PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

La domanda di partecipazione alla presente procedura, da redigersi in carta semplice, secondo lo schema allegato alla presente selezione, dovrà pervenire al Comune di Pumenengo (BG), **entro e non oltre, a pena di inammissibilità, il giorno lunedì 5 ottobre 2026, ore 12.00** secondo le seguenti modalità:

- consegna a mano presso l'Ufficio Protocollo dell'Ente negli orari di apertura;
- trasmissione alla casella di posta elettronica certificata istituzionale del Comune di comunepumenengo@pec.it;
- spedizione al seguente indirizzo: Comune di Pumenengo – Piazza Castello Barbò 2 - 24050 Pumenengo (BG) a mezzo di raccomandata con avviso ricevimento, recante sul retro della busta l'indicazione “*Selezione Progressioni all'interno delle Aree*” entro il termine prescritto.

In caso di spedizione a mezzo di posta raccomandata le domande pervenute successivamente alla data di scadenza indicata nel presente articolo, anche se spedite entro la data di scadenza, non saranno prese in considerazione ai fini della selezione. Il Comune non assume alcuna responsabilità per la mancata ricezione della domanda dovuta a disguidi del servizio postale o ad altre cause non imputabili al Comune stesso.

ARTICOLO 4 - CONTENUTO DELLA DOMANDA ED AMMISSIONE

Nella domanda, redatta sull'apposito modulo allegato al presente bando, il candidato deve dichiarare sotto

la propria personale responsabilità e consapevole delle sanzioni penali previste dall'artt. 75 e 76 del D.P.R. n. 445/2000 per le ipotesi di falsità in atti e di dichiarazioni mendaci:

- cognome, nome, luogo e data di nascita;
- di essere in servizio presso il Comune di Pumenengo alla data del 1° gennaio 2026;
- la categoria, la posizione economica di appartenenza e la data di decorrenza dell'inquadramento nella categoria e nella posizione economica in godimento;
- di aver o non aver già beneficiato dell'attribuzione di differenziali stipendiali ai sensi dell'art. 14 CCNL 23.02.2026;
- il Settore / l'Area di assegnazione all'interno della struttura organizzativa del Comune;
- di aver riportato una valutazione media della performance nel triennio precedente all'anno di indizione della procedura pari ad almeno 60/100;
- di non aver beneficiato di alcuna progressione economica con decorrenza successiva al 1° gennaio 2024;
- di non aver ricevuto la comminazione, nell'ultimo biennio, di alcun provvedimento disciplinare superiore alla multa.

ARTICOLO 5 – CRITERI DI SELEZIONE

Le domande pervenute saranno valutate secondo i seguenti criteri:

1. **media delle ultime tre valutazioni individuali annuali** conseguite (nella stessa o in altra PA) 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. Per la ponderazione di questo criterio non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale; per l'attribuzione dei differenziali stipendiali - anno 2026, il punteggio per questo criterio verrà stabilito in base alla seguente tabella:

Media dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente	Punti performance valore Max : 60 punti
da 60 a 69,99	40
da 70 a 79,99	44
da 80 a 84,99	48
da 85 a 89,99	52
da 90 a 94,99	56
da 95 a 100	60

Laddove non vengano definiti criteri diversi in sede di contrattazione decentrata, la precedente tabella trova applicazione anche per gli anni successivi;

2. **esperienza professionale.** Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo o 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 del CCNL 2022-2024, nonché un medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Essa viene valutata sulla base degli anni di servizio effettivo nella posizione e nel profilo. Per l’attribuzione dei differenziali il punteggio attribuito a questo parametro è pari a 40 attribuibile secondo la tabella che segue:

A	C
Anni di servizio	Punteggio totale
0 - 9	10
10 – 19	20
20 - 29	30
30 - 40	40

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 5% del punteggio ottenuto con l’applicazione della percentuale alla media dei punteggi di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, può anche essere differenziato, in relazione al numero di anni trascorsi dall’ultima progressione economica attribuita al dipendente;

In caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti sarà data la precedenza al dipendente che riporterà la valutazione più elevata in seguito a colloquio volto alla ricognizione delle capacità culturali e professionali acquisite nell’ambito lavorativo, tenuto conto dei risultati di performance organizzativa dell’ultimo biennio e sentito il Responsabile del settore competente.

ARTICOLO 6 – FORMULAZIONE E APPROVAZIONE GRADUATORIA E INQUADRAMENTO

Il Responsabile del Settore competente, unitamente al Segretario Comunale, esamina i curricula presentati ed assegnano il relativo punteggio, compilando apposita scheda di valutazione.

Il Responsabile del Settore competente trasmette la documentazione completa al Responsabile del Settore amministrativo il quale forma la graduatoria di merito, indicando il punteggio complessivo e quello ottenuto sui singoli fattori sulla base dei criteri di cui agli articoli precedenti.

La graduatoria sarà approvata dal Responsabile del Settore Amministrativo con proprio provvedimento, in esito al quale il Servizio Finanziario il quale adotterà gli atti necessari al riconoscimento economico delle nuove progressioni orizzontali al personale avente diritto.

ARTICOLO 7 – DECORRENZA

L'inquadramento nella posizione economica immediatamente superiore, sia ai fini giuridici che economici, decorre dal 1° gennaio 2026.

ARTICOLO 8 - INFORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

I dati che il/la candidato/a è chiamato a fornire sono obbligatori ai fini dell'ammissione alla procedura selettiva. I dati personali conferiti dai candidati saranno raccolti presso il Servizio Personale per le finalità dell'espletamento della procedura selettiva e saranno trattati presso banche dati cartacee ed informatizzate anche successivamente alla conclusione della stessa.

Gli interessati possono esercitare i diritti previsti dall'art. 15 e ss. del REG UE 679/2016 ed in particolare il diritto di accedere ai propri dati personali, di chiederne la rettifica o la limitazione del trattamento, l'aggiornamento, se incompleti o erranei, e la cancellazione se ne sussistono i presupposti, nonché opporsi al loro trattamento rivolgendo la richiesta al Comune di Pumenengo, in qualità di titolare, al seguente indirizzo PEC: dpoprivacy@pec.it.

Il Responsabile per la protezione dei dati personali (Data Protection Officer – DPO) del Comune di Pumenengo è contattabile al seguente indirizzo e-mail: dpo@rpdprivacy.it.

Si informano gli interessati che, ricorrendone i presupposti, possono proporre un eventuale reclamo all'Autorità di Controllo Italiana – Garante per la protezione dei dati personali con una delle seguenti modalità:

- messaggio di posta elettronica certificata indirizzata a: comunepumenengo@pec.it;
- raccomandata A/R indirizzata a: Garante per la protezione dei dati personali, Piazza Venezia, 11 - 00187 Roma
- consegna a mano presso gli uffici del Garante per la protezione dei dati personali, Piazza Venezia, 11 – Roma – Piazza Venezia, n. 11 – 000187 Roma.

ARTICOLO 9 – DISPOSIZIONI FINALI

L'Amministrazione si riserva, in qualsiasi momento del procedimento selettiva, la facoltà di modificare o revocare il presente atto. La presentazione della domanda di partecipazione alla selezione implica l'accettazione incondizionata delle norme sopra richiamate.

Il presente avviso è pubblicato per 15 giorni all'Albo pretorio on-line e sul sito istituzionale del Comune di Pumenengo: <https://comune.pumenengo.bg.it/> all'interno della Sezione Amministrazione trasparente – Sottosezione *Bandi di concorso*.

Il responsabile del procedimento è il Responsabile del Settore Amministrativo, sig. Mauro Barelli.

Per eventuali informazioni o per ritirare copia del presente avviso pubblico gli interessati possono rivolgersi al Comune di Pumenengo scrivendo all'indirizzo protocollo@comune.pumenengo.bg.it.

Pumenengo lì, 04 settembre 2026

Il Responsabile del Settore Amministrativo
F.to sig. Mauro Barelli