



COMUNE DI VILLAGRANDE STRISAILI

Settore AREA FINANZIARIA

Responsabile: Seoni Alessio

DETERMINAZIONE N. 1071

in data 28/12/2023

OGGETTO:

AVVISO DI PROCEDURA SELETTIVA PER L'ATTRIBUZIONE DI DIFFERENZIALI STIPENDIALI ALL'INTERNO DELLE AREE (PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI) RISERVATA AI DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO DEL COMUNE DI VILLAGRANDE STRISAILI-ANNO 2023

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO

PREMESSO che:

- con deliberazione di G.C. n.100 del 23.11.2023 “personale non dirigente. fondo risorse decentrate per l'anno 2023. indirizzi per la costituzione parte variabile. direttive per la contrattazione decentrata integrativa;
- con deliberazione di G.C. n. 103 del 19.12.2023 “contratto decentrato anno 2022. autorizzazione alla delegazione di parte datoriale alla sottoscrizione del contratto definitivo;

VISTA la propria determinazione n. 925 del 27.11.2023 “costituzione fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023”;

VISTO il verbale di intesa con cui è stato siglato in data 19.12.2023 il C.C.D.I. 2023/2025;

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. 3. La collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche”;

VISTO l'art. 27 del Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 27.05.2021 e ss.mm.ii.

CONSIDERATO, che:

- 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.

VISTI:

- gli artt. 5 e 6 del CCNL 31 marzo 1999 Comparto Regioni ed Autonomie Locali che disciplinano l'istituto della progressione economica all'interno della categoria prevedendo l'adozione da parte degli Enti di metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti;
- l'art. 35 del CCNL 22 gennaio 2004, che prevede una posizione economica aggiuntiva per ciascuna categoria nonché la conferma del sistema di valutazione della prestazione introdotto dal CCNL 31.03.1999;
- l'art. 34 del CCNL del personale del Comparto delle Regioni e Autonomie Locali quadriennio 2002/2005, stipulato in data 22 gennaio 2004, con il quale si conferma che gli oneri per il pagamento delle progressioni economiche orizzontali sono a carico delle risorse decentrate;
- l'art. 14 del CCNL 16.11.2022 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 corrisponderci 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;*
- *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;*
 - *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;*
- *1. 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).*
- *2. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).*

3. *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).*

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.

RITENUTO di indire la selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali in favore del personale e di approvare il relativo bando allegato alla presente a farne parte integrante e sostanziale;

DARE ATTO che può beneficiare dell'attribuzione della progressione economica orizzontale un contingente non superiori e a 1/3 del personale in dotazione organica avente diritto e, comunque, a concorrenza delle somme stanziare a tale scopo;

RICHIAMATO il parere della Funzione Pubblica DFP-0066005-06/10/2021, secondo il quale, nell'ipotesi di dimensione ridotte dell'Ente, con riferimento al numero di potenziali aventi diritto alla progressione, una circostanza organizzativa di carattere oggettivo non può comportare, di per sé, la disapplicazione di una previsione normativa finalizzata a valorizzare il personale interno e che non contempla in tal senso limitazioni. In assenza di espresse indicazioni in proposito da parte del legislatore, si è quindi dell'avviso che le amministrazioni anche in tali situazioni potranno dare applicazione alla norma alla luce di quanto sopra descritto, tenendo presente che la puntuale declinazione a monte dei criteri di valutazione di titoli di studio e di servizio in relazione alle proprie esigenze organizzative e ai propri fabbisogni professionali potrà garantire, in sede applicativa, l'effettività della processo selettivo anche nei casi di potenziale unico candidato. Del resto, una diversa conclusione perseguita in via interpretativa, in assenza di espresse previsioni normative volte ad escludere per tale ipotesi lo svolgimento di procedure comparative prefigurando strumenti compensativi, determinerebbe un effetto contrario allo spirito della norma e ingiustificatamente discriminatorio.

RITENUTO che, pertanto, laddove in un'area il numero di dipendenti sia tale da non garantire il rispetto del limite di un terzo degli aventi diritto, stante l'esigenza di non penalizzare ingiustamente i dipendenti medesimi, si possa considerare comunque come avente diritto il dipendente che all'esito dell'applicazione dei criteri (valutazioni del triennio e permanenza in servizio), risulti avere un punteggio maggiore, anche laddove il numero dei dipendenti dell'area sia tale da non permettere il rispetto del criterio di 1/3.

DARE ATTO che oggetto di valutazione sarà la prestazione resa nel triennio 2020/2022 da ciascun dipendente, secondo i criteri di selezione previsti dall'art. 21 del C.C.D.I sulle progressioni economiche orizzontali;

VISTO l'art.21del CCDI del Comune di Villagrande Strisaili sottoscritto in data 19.12.2023, ai sensi del quale:

a) *Al fine di garantire la selettività di cui al comma (lett.g), le parti stabiliscono che:*

1. *L'esito della media delle valutazioni di cui alla precedente lettera e.1) concorre nella misura del 70%,*

2. *L'esperienza professionale concorre nella misura del 20% per ciascun anno nella posizione economica in godimento rileva per 0,5 punti per anno.*

3. *Le competenze acquisite a seguito di processi formativi concorrono per il restante 10%.*

L'assegnazione del punteggio afferente al riconoscimento delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi di cui al punto 3, è condizionata dalla predisposizione e attuazione di un Piano Annuale di Formazione esteso a tutti i dipendenti cui si applica il presente CCIA con la ponderazione delle attività formative.

PRECISATO CHE, ad oggi, non risulta essere stato adottato ufficialmente il Piano di formazione del personale e che, pertanto, la valutazione delle candidature verrà effettuata tenendo in considerazione quanto specificato nel capoverso successivo del predetto art. 14, ossia che *“In assenza del Piano il punteggio del 10% non sarà assegnabile e pertanto la valutazione sarà calcolata in novantesimi”.*

RITENUTO altresì di dover procedere con il presente atto all'approvazione del relativo schema di bando e schema di domanda.

VISTO lo schema del bando di selezione e il relativo modulo di domanda predisposti dagli uffici e ritenuto di doverli approvare, in quanto conformi alle norme di legge e di regolamento.

DATO ATTO che l'istruttoria preordinata alla adozione del presente atto si è conclusa favorevolmente e ritenuto di dover attestare la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi di quanto disposto dall'art. 147 bis del D.Lgs 267/2000.”

DATO ATTO che sulla base dell'istruttoria preordinata all'emanazione del presente atto effettuata da parte del Responsabile del procedimento Dott. Lotto Gianfranco si può attestare e la regolarità e la correttezza

dell'azione amministrativa, ai sensi e per gli effetti di quanto dispone l'art.147 bis del D.lgs. 267/2000;

DATO ATTO, altresì, che è stato accertato che non sussistono situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, del sottoscritto Responsabile del Settore e degli altri dipendenti che hanno partecipato all'istruttoria dell'atto e degli altri soggetti indicati all'art.9 del codice di comportamento;

RICHIAMATO il nuovo principio della competenza finanziaria potenziata introdotto dal D.lgs. N.118/2011, a mente del quale "tutte le obbligazioni giuridiche attive e passive, che danno luogo a entrate e spese per l'ente, devono essere registrate nelle scritture contabili quando l'obbligazione è perfezionata, con imputazione all'esercizio in cui l'obbligazione viene a scadenza";

VISTI:

- il D. Lgs.18 agosto 2000, n. 267, recante: "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" e successive modificazioni ed integrazioni;
- La delibera del Consiglio Comunale n. 11 del 13.04.2023 con la quale si approva il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione);
- La delibera del Consiglio Comunale n. 14 del 18/04/2023 con la quale è stato approvato il bilancio anno 2023/2025;
- il D.L. vo n. 267 del 18 agosto 2000;
- Lo Statuto Comunale;
- Il Regolamento Comunale di Contabilità;
- il Decreto del Sindaco n. 13 del 30.03.2023 di proroga della Dr.ssa Rita La Tosa quale Responsabile dell' Area Finanziaria;
- la Determinazione del Responsabile Area Finanziaria n. 548 del 19/09/2022 e confermati con provvedimento prot. n. 1784 del 16.03.2023 di nomina del Dott. Gianfranco Lotto Responsabile del Procedimento;

DETERMINA

DI DARE ATTO che la parte esposta in premessa fa parte integrante e sostanziale del corpo dispositivo;

DI APPROVARE il Bando per la progressione economica orizzontale, in allegato alla presente, contraddistinto dalla lettera A); facente parte integrante e sostanziale, contenente modalità e criteri di partecipazione alla selezione ai fini dell'attribuzione e della progressione economica orizzontale fino ad un massimo di 1/3 dei soggetti presenti in dotazione organica e con i limiti e le prescrizioni di cui al C.C.D.I 2023/2025;

DI APPROVARE lo schema di domanda di partecipazione alla selezione, allegato alla presente a farne parte integrante e sostanziale;

DI DISPORRE la pubblicazione all'Albo pretorio, sul sito istituzionale del Comune e nella sezione "Amministrazione Trasparente", sotto sezione "Bandi di Concorso", per un periodo pari a 20 giorni, affinché sia garantita la massima diffusione e conoscenza;

DI DARE ATTO che ai sensi dell'art. 183 del D. Lgs. 267/2000 e del principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria di cui all'allegato 4/2 al D.Lgs. 118/2011 l'impegno verrà assunto a seguito di obbligazione giuridicamente perfezionata e, pertanto, all'atto dell'assunzione dell'eventuale vincitore della presente procedura concorsuale.