



Comune di Casalromano

Provincia di Mantova

COPIA

DETERMINA N. 149
SERVIZIO PERSONALE

del 14-11-2024
RESPONSABILE: Dott.ssa Graziella Scibilia

OGGETTO: APPROVAZIONE VERBALE SELEZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELL'AREA A FAVORE DEL PERSONALE DIPENDENTE APPARTENENTE ALL'AREA DEGLI ISTRUTTORI ANNO 2023 - DECORRENZA ECONOMICA 1 GENNAIO 2023.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Richiamati:

- *il Regolamento di contabilità dell'ente;*
- *la Delibera G.C. n. 14 del 20/02/2020 relativa alla individuazione delle posizioni organizzative;*
- *il Decreto Sindacale di individuazione dei Responsabili dei Servizi, (Artt. 107 e 109 del D. Lgs. 8.8.2000, n.267) n. 1 del 31/12/2021;*
- *la delibera di C.C. n° 16 del 27/07/2023 con cui è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) semplificato periodo 2024/2026."*
- *la delibera di C.C. n. 26 del 30/11/2023, con cui è stata approvata la Nota aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026.*
- *la delibera di C.C. n° 36 del 19/12/2023 con cui è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2024-2026;*
- *la delibera G.C. n. 87 del 21/12/2023, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2024-2026 ed assegnate in via definitiva ai Responsabili dei Servizi le risorse finanziarie per la gestione dell'attività; con l'adozione del PEG i Responsabili dei Servizi/Settori sono stati autorizzati, ai sensi dell'art. 169 del D. Lgs. n. 267/2000 ad adottare gli atti relativi alla gestione finanziaria delle spese connesse alla realizzazione degli obiettivi loro assegnati nonché a procedere all'esecuzione delle spese nel rispetto della normativa vigente;*
- *la delibera G.C. n. 8 del 01/02/2024, con la quale è stato approvato il Piano degli obiettivi e della Performance (PDOP) per il periodo 2024-2026;*
- *la deliberazione della G.C. n° 13 del 07/05/2024 con cui è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione-PIAO 2024/2026;*
- *la Legge 30 dicembre 2023, n. 213 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026";*
- *il D. Lgs n. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni;*
- *il D. Lgs. n°33 del 14/03/2013 e successive modifiche ed integrazioni;*
- *il D. Lgs. n°118/2011 e s.m.i., emanato in attuazione degli art. 1 e 2 della legge n°42/2009 e recante "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli enti locali e dei loro organismi";*

Premesso che l'istituto della progressione economica orizzontale è uno degli strumenti organizzativi cardine del processo di riforma del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni con l'obiettivo del miglioramento dell'efficienza ed efficacia dei servizi;

Visto 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. (omissis)..."

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;
- sulla base della Circolare n.15 del 16/05/2019 della Ragioneria Generale dello Stato, confermata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, la “*quota limitata di dipendenti*” prevista dall'art. 16 del CCNL 21 maggio 2020 è da intendersi “**non più del 50% degli aventi diritto ciascun anno**”, fermi restando i vincoli di finanziamento a valere sulla disponibilità delle risorse stabili del Fondo risorse decentrate;

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto funzioni locali – Periodo 2019-2021 sottoscritto il 16 novembre 2022, ed in particolare l'**art. 14**, che 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, 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. 23 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.lgs. 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.
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.

Si riporta la Tabella A allegata al CCNL del 16/11/2022:

Tabella A		
Misura annua lorda e numero massimo di differenziali stipendiali		
AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1.600	6
ISTRUTTORI	750	5
OPERATORI ESPERTI	650	5
OPERATORI	550	5

Ricordato che la Giunta Comunale, con deliberazione n. 84 del 08/11/2018, ha approvato il Regolamento sul sistema unico permanente di valutazione del personale dipendente, modificato con successive deliberazioni della G.C. n.66 del 29/10/2020, n. 92 del 21/12/2021 ed aggiornato da ultimo con delibera della G.C. n.86 del 21/12/2023, in adeguamento alle nuove disposizioni contrattuali nazionali e aziendali;

Richiamate:

- la deliberazione di Giunta Comunale n° 52 del 26/10/2023 avente ad oggetto "Costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili e variabili esercizio 2023";
- la deliberazione di Giunta Comunale n° 75 del 16/11/2023 con la quale la giunta comunale ha fornito le direttive, alla delegazione trattante di parte pubblica, per la contrattazione integrativa per il triennio giuridico 2023/2025 ed economico 2023;

Preso atto che:

- con nota prot. 5945 del 07/12/2023 sono state convocate le delegazioni sindacali per l'avvio della

procedura negoziale per la stipula del C.C.D.I. secondo i tempi e le procedure previste nell'art. 8 del C.C.N.L. del 16/11/2022;

- l'ipotesi di contratto collettivo decentrato giuridico 2023/2025 ed accordo economico 2023, sono stati siglati dalle delegazioni trattanti in data **13/12/2023**;
- le trattative medesime si sono svolte nell'ambito delle direttive e degli intendimenti dell'Amministrazione ed in ottemperanza alle linee di indirizzo fornite con la sopra richiamata deliberazione di Giunta Comunale n° 75 del 16/11/2023;
- con verbale n° 2 del 14/12/2023, il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;
- con deliberazione di Giunta Comunale n° 83 del 14/12/2023 è stato autorizzato il presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023 - 2025 e dell'accordo economico per la ripartizione e destinazione del fondo risorse decentrate per l'anno 2023;
- il Presidente della Delegazione trattante di parte datoriale ha sottoscritto definitivamente in data 14/12/2023 il contratto collettivo decentrato integrativo giuridico per il triennio 2023/2025 e l'accordo economico annuale 2023;

Visto, in particolare, l'articolo 3 "Progressioni economiche all'interno delle aree" del suddetto CCI 2023/2025;

Evidenziato che:

- Il CCI 2023/2025 ha definito un numero massimo dei beneficiari delle progressioni economiche orizzontali esperibili non superiore al 50% del contingente di personale avente diritto complessivamente, in servizio al 1° Gennaio, con arrotondamento sempre per difetto, fermi restando i vincoli di finanziamento a valere sulla disponibilità delle risorse stabili del Fondo risorse decentrate;
- nell'accordo economico 2023, sottoscritto dalle parti, è stato previsto il riconoscimento di progressioni economiche all'interno della medesima area di appartenenza, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, per un ammontare massimo complessivo di **Euro 1.600,00** da riconoscere al personale dipendente avente diritto secondo le regole definite dall'art.3 del CCI 2023/2025;

Richiamato l'art.3 del CCI 2023/2025 sottoscritto in data 14/12/2023, secondo cui:

"Art. 3 Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

1. *L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;*
2. *I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.*
3. *Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.*

A) Quantificazione delle risorse

- a) *Le risorse destinate ai differenziali stipendiali vengono annualmente definite in sede di approvazione dell'accordo economico per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.*
- b) *Il numero massimo dei beneficiari della progressione economica orizzontale non potrà superare il 50% degli aventi diritto complessivamente.*

B) Requisiti di partecipazione

Concorrono alla selezione i dipendenti:

- a) *con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;*
- b) *che non sono stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione 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;

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 ed a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	70	30	==	100
Istruttori	70	25	5	100
Funzionari ed E.Q.	80	15	5	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della progressione economica all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media in percentuale 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 massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità 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 (seppur relativo a Servizi differenti), presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni secondo quanto stabilito al comma 3, punto B), lettera a).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite riguardano la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ad ogni corso di durata superiore o uguale ad un'ora sono attribuiti 0,5 punti. Il punteggio massimo previsto sarà assegnato al dipendente che ha ottenuto il punteggio maggiore, agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro).

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B e C.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che 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 vigente.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla progressione economiche all'interno dell'area di appartenenza ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.”.

Considerato che la ratio di tale decisione è di riconoscere differenziali retributivi, a parità di mansioni, da attribuire solo a una percentuale limitata di lavoratori valutati come migliori, fondati prevalentemente sull'effettivo valore della prestazione (performance individuale), in conformità a quanto stabilito dal D.Lgs.

n.75/2017;

Dato atto che, al fine di indire la selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree in favore del personale dipendente del Comune di Casalromano:

- con determinazione n°167 del **21/12/2023** sono stati approvati gli avvisi di selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree dei dipendenti del Comune di Casalromano appartenenti all'area degli Istruttori (ALLEGATO 1) e appartenente all'area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione (ALLEGATO 2) relative all'anno 2023, con decorrenza economica 1° gennaio 2023;
- sulla base dello stanziamento reso disponibile in sede di contrattazione collettiva decentrata economica 2023, pari ad € 1.600,00, che non consente l'attribuzione di progressioni economiche all'interno sia dell'area degli istruttori che dell'area dei funzionari ed EQ, tenendo conto che il contingente del personale avente diritto per l'anno 2023 è collocato solo nelle due suddette aree (nell'area degli operatori esperti non vi è personale dipendente che ha maturato i requisiti) è stata data priorità alla selezione all'interno dell'area inferiore degli istruttori disponendo la pubblicazione del relativo Avviso [Allegato 1) alla det. N.167/2023]:
 - all'Albo Pretorio Informatico di questo Ente in data 05/11/2024 fino al 14/11/2024 (Reg. n°454) – (termine ultimo ore 12:00 del 14/11/2024);
 - nella sezione “Bandi di concorso” in Amministrazione Trasparente;

Visto il verbale di selezione per l'attribuzione della progressione economica all'interno delle aree a favore del personale dipendente appartenente all'area degli istruttori relativa all'anno 2023, rimesso dal Responsabile del Servizio Personale in data 14/11/2024, allegato al presente atto (**ALLEGATO 1**) e conservato agli atti nella versione integrale, che riporta la graduatoria finale;

Dato atto del seguente esito della suddetta selezione:

Stanziamento da Accordo economico 2023: € 1.600,00
Contingente di personale avente diritto complessivamente al 1° gennaio 2023 : n.5 unità
Numero delle progressioni all'interno delle aree complessivamente attribuibili (tenuto conto dello stanziamento disponibile): n.1 (limite massimo 50% arrotondato per difetto)

*** Area degli Istruttori**

Dipendenti aventi diritto N° 2
Progressioni attribuibili N° 1 (fino al 50% arrotondato per difetto)
Domande pervenute n.1

Viene riconosciuta la progressione economica alla matricola n. 6 (1° differenziale);

Riscontrato il regolare completamento della procedura di attribuzione delle progressioni economiche all'interno dell'area dei funzionari;

Evidenziato che:

- il riconoscimento di n.1 progressione economica al personale dell'area dei funzionari determina l'attribuzione del relativo trattamento economico (differenziale stipendiale), quantificato in € 375,00 annui, rapportato all'orario di lavoro (part time 50%);
- Lo stanziamento residuo, pari ad € 1.225,00, non è sufficiente per l'attribuzione di un'ulteriore progressione economica all'interno dell'area dei Funzionari ed EQ;

Richiamate infine:

- la deliberazione di G.C. n° 98 del 22-12-2022, con la quale è stato approvato il PEG 2023/2025 ed assegnati gli obiettivi gestionali al personale;
- la deliberazione della G.C. n° 28 del 18/05/2023 con cui è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO 2023/2025, redatto in forma semplificata (per gli Enti con meno di 50 dipendenti);

Visti:

- il D. Lgs. 165/2001 - *Testo Unico sul Pubblico Impiego*;

- il D. Lgs. 150/2009 - *Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*;
- il D. Lgs. 74/2017 - *Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124*;
- il D. Lgs. 75/2017 - *Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*;
- il D. Lgs. 198/2006 - *Codice delle pari opportunità tra uomo e donna* e successive modifiche ed integrazioni;
- i vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del comparto Regioni ed Autonomie Locali;
- la Legge n° 241/1990 - *Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi, e successive modificazioni e integrazioni*”;
- lo Statuto Comunale;
- i vigenti regolamenti per l’ordinamento degli uffici e servizi;
- il vigente regolamento sui controlli interni degli atti;
- il parere dell’ARAN CFL 234 in ordine alla decorrenza dell’attribuzione delle progressioni economiche ai sensi dell’art.14 del CCNL 2019/2021;

Visto l'art. 183 del D.Lgs. n°267/2000 "T.U. delle Leggi sull'Ordinamento degli EE.LL.";

Visto altresì il D. Lgs. n°33 del 14/03/2013 “*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni*”;

Visto il Decreto del Sindaco n. 3 del 03/07/2024, con il quale sono stati nominati i Responsabili dei Servizi di questo Comune;

DETERMINA

- 1) **La premessa** è parte integrante e sostanziale del presente provvedimento e ne costituisce motivazione ai sensi della Legge 7 agosto 1990 n. 241;
- 2) **Di approvare** il verbale (**Allegato 1**) e la graduatoria finale, per l’attribuzione delle progressioni economiche all’interno dell’Area degli Istruttori al personale avente diritto ai sensi dell’art. 3 del CCI 2023/2025, relative all’anno 2023 con decorrenza economica 1° gennaio 2023, come segue:
 - ***Area degli Istruttori**
 - Matricola n. 6, differenziale stipendiale n. 1;
- 3) **di disporre** la pubblicazione del presente atto con esclusione delle parti relative alle singole valutazioni, il cui accesso formale è consentito unicamente da parte degli interessati, come definiti dall’art. 22, c. 1 lett. b) della Legge n°241/90, modificata dall’art. 15 della Legge n° 15/2005 e cioè da parte dei soggetti che abbiano un interesse diretto, concreto ed attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento stesso ed in ogni caso nel rispetto della riservatezza prevista dal D.Lgs. n°196/2003, come modificato dal D.Lgs.n.101/2018 in attuazione del Reg. n.679/2016 UE (GDPR);
- 4) **Di pubblicare** inoltre il presente atto all’albo pretorio informatico del Comune di Casalromano per n°15 giorni consecutivi e contestualmente nel sito istituzionale, sezione “Amministrazione Trasparente”, sotto-Sezione “Provvedimenti” e “Bandi di concorso”;
- 5) **Di disporre** l’attribuzione della progressione economica con decorrenza economica dal **01/01/2023**;
- 6) **Di attribuire** al personale dipendente sopra indicato il trattamento economico (differenziale stipendiale) annesso alla progressione economica dell’Area di che trattasi, oltre a quanto previsto per legge, il tutto rapportato al periodo ed alle ore di effettivo lavoro, quantificato in complessivi annui €

375,00, così determinati:

- € 375,00 al personale Area dei Funzionari rapportato all'orario di lavoro (part time 50%);

- 7) **Di dare atto che** la spesa relativa alla suddetta progressione viene imputata (nel bilancio di previsione 2024/2026, annualità 2024, come segue e che la stessa è finanziata con il Fondo Pluriennale Vincolato:

importo	Miss.	Prog.	Tit.	Rif. bilancio	capitolo	Codice bilancio
€ 375,00	1	10	1	2024	41	U.01.10-1.01.01.01

- 8) **Di registrare un'economia pari ad € 1.225,00**, che viene destinata all'incentivazione del personale dipendente nell'ambito dei successivi accordi collettivi economici annuali decentrati;
- 9) **Di dare atto**, ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 147-bis, comma 1, del D.Lgs. n°267/2000 e dal relativo regolamento comunale sui controlli interni, che il presente provvedimento, non comporta ulteriori riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.
- 10) **Di dare atto**, ai fini dell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 6-bis della Legge 241/1990 e dell'art.7 del Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, emanato con DPR n. 62/2013, come modificato dal D.P.R. n.81/2023, consapevole delle sanzioni penali conseguenti a dichiarazioni non veritiere e/o a falsità in atti, ai sensi del D.Lgs. n. 445/2000, di non trovarsi, nella sua qualità di Responsabile dell'adozione del presente provvedimento, in situazioni di incompatibilità né in condizioni di conflitto di interessi, anche potenziale.
- 11) **Di dare applicazione** alle disposizioni normative previste nel D.Lgs. n°33 del 14/03/2013 in materia di obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni ed in particolare in ordine alla pubblicazione del bando nel sito web istituzionale dell'Ente – Sezione “*Amministrazione trasparente/Bandi di concorso*”;
- 12) **Di trasmettere** il presente atto al Responsabile del Servizio Finanziario dell'Ente, per le procedure di contabilità, i controlli ed i riscontri amministrativi, contabili e fiscali di sua competenza ai sensi del T. U. delle leggi sull'ordinamento degli EE. LL. approvato con D.Lgs. n°267/2000;
- 13) **Di pubblicare** la presente determinazione all'albo pretorio informatico comunale per 15 gg. consecutivi e di inserire la stessa nella raccolta di cui all'art. 183, comma 9, del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE. LL.

=====

Allegati:

– *Verbale di Selezione per l'attribuzione delle Progressioni Economiche all'interno delle Aree a favore del Personale Dipendente appartenente all'Area degli Istruttori anno 2023 (Allegato 1)*

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
(F.to Dott.ssa Graziella Scibilia)

**SERVIZIO FINANZIARIO
VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE**

Si attesta la copertura finanziaria dell'impegno di spesa assunto con la presente determinazione, per cui la stessa diviene esecutiva con l'apposizione del visto di regolarità contabile, ai sensi dell'art. 151, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Li, 14-11-2024

Il responsabile del servizio finanziario
(F.to Giudici dott.ssa Cristina)

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

N° Reg.51

La presente determinazione, ai fini della pubblicità degli atti e della trasparenza amministrativa, è stata pubblicata oggi nel sito informatico del Comune per quindici giorni consecutivi a partire dal 22-01-2025.

Casalromano, li 22-01-2025

Il Messo Comunale
F.to Santina Ponzoni