

COMUNE DI TORRALBA
Provincia di Sassari

IL SEGRETARIO COMUNALE

VISTI :

- il D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 e s.m.i.;
- il D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e s.m.i.;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento di contabilità;
- il Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001 n.165, recante: “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

VISTO il D.Lgs. 18 agosto 2000 n.267, recante “Testo Unico delle Leggi sull’Ordinamento degli Enti locali”;

VISTO il D.Lgs. 11 aprile 2006 n.198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”;

VISTI gli artt. 5 e 6 del CCNL del personale del Comparto delle regioni e Autonomie Locali del 31 marzo 1999 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;

VISTO 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;

VISTO l’art. 16 del CCNL del personale del Comparto delle Regioni e Autonomie Locali, stipulato il 21 maggio 2018, ed in particolare l’art. 6, che testualmente recita “Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi”;

VISTO l’art. 64, comma 3, del CCNL 2016/2018 che ha integrato il numero delle posizioni economiche delle quattro categorie di inquadramento del personale previste dal C.C.N.L. del 2002/2005;

VISTO l’art. 14 del CCNL 2019/2021 sottoscritto in data 16.11.2022:

Art. 14 Progressioni economiche all’interno delle aree 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.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; 24

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;

VISTA la Legge di stabilità 2015, alla quale è seguita una Circolare del MEF, che così stabilisce "a partire dal 1 gennaio 2015 cessano, tra l'altro, ferma restando l'impossibilità di riconoscere gli arretrati per gli anni dal 2011 al 2014, gli effetti delle norme di contenimento delle spese di personale previste dall'articolo 9 del decreto legge n. 78/2010 concernenti il blocco dei trattamenti economici individuali (commi 1 e 2) ed il blocco economico delle progressioni di carriera comunque denominate e dei passaggi tra le aree (comma 21, terzo e quarto periodo), già oggetto della circolare n. 12/2011 del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato che, come noto, sono state prorogate fino al 31 dicembre 2014 dal D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122";

Dato atto che con Determinazione n. 57 del 06.11.2023 è stato costituito il Fondo per il Personale anno 2023 ;

Richiamate le Deliberazioni della Giunta Comunale:

- n. 51 del 05.05.2023 di indirizzo in ordine alla costituzione del fondo di produttività anno 2023;
- n. 52 del 05.05.2023 di indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa normativa 2023-2025 ed economica 2023;
- n. 126 del 04.11.2023 , di autorizzazione alla sottoscrizione del CCDI 2023 -2025 parte normativa e 2023 parte economica ;

Visto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa del personale non dirigente del Comune di Torralba per il triennio 2023-2025 e parte economica 2023 sottoscritto in data 28.11.2023

Vista la Determinazione n. 67 del _12.12.2023 di approvazione dell'avviso di selezione per progressione economica orizzontale a decorrere dal 01.01.2023;

Viste le istanze pervenute per la partecipazione alla selezione per l'attribuzione di n. 1 differenziale stipendiale per l'Area dei funzionari :

- N. 1 istanza prot. n. 6138 del 13.12.2023 – ammissibile ;
- N. 1 istanza prot. n. 6254 del 18.12.2023 – ammissibile ;

Vista la determinazione n. 70 del 23.12.2023 ad oggetto “Approvazione graduatoria provvisoria per attribuzione progressioni economiche orizzontali anno 2023” pubblicata all’Albo Pretorio del Comune per dieci giorni con decorrenza dal 01.01.2023 ;

Dato atto che a seguito della pubblicazione della sopra citata graduatoria provvisoria non sono pervenute al protocollo dell’Ente istanze di riesame della stessa e ritenuto di procedere all’approvazione definitiva della graduatoria per l’attribuzione delle nuove progressioni economiche orizzontali con decorrenza 01/01/2023;

Ritenuto di dover provveder in merito ;

APPROVA

la seguente graduatoria definitiva della selezione per l’attribuzione di n. 1 differenziale stipendiale per l’Area dei Funzionari e dell’elevata qualificazione del Comune di Torralba

GRADUATORIA DEFINITIVA PEO 2023			
ELENCO DIPENDENTI	TOTALE PUNTEGGIO	BENEFICIARIO	
1	Matricola n. 6	Punti_93,74	SI
	Istanza prot n. 6138 del 13.12.2023		
2	Matricola n. 9 Istanza prot n. 6254 del 18.12.2023	Punti 93,09	NO

Il punteggio complessivo deriva dai seguenti punteggi parziali attribuiti

	Valutazione della performance del triennio precedente	Esperienza professionale	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale
<i>Matricola n. 6</i>	78,95	14,79	-	<i>93,74</i>
<i>Matricola n. 9</i>	78,09	15,00		<i>93,09</i>

Il Responsabile del procedimento ai sensi dell'art. 4 e seguenti della L. n. 241/1990 è lo scrivente Segretario comunale

Torralba, 29.01.2024

Il Segretario comunale
Dott. Massimo Onida