



CITTA' DI CARBONIA

Provincia del Sud Sardegna

SETTORE 4
UFFICIO PERSONALE
N. Reg. Settore: 555

DETERMINAZIONE NUMERO 1538 DEL 06-12-2023

OGGETTO: APPROVAZIONE AVVISO DI SELEZIONE PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELL'AREA/DIFFERENZIALE STIPENDIALE – ANNO 2023 – PERSONALE NON DIRIGENZIALE

IL DIRIGENTE DEL IV SETTORE

VISTO il CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni locali – triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16.11.2022, e in particolare:

Articolo 7, comma 4, il quale, alle lettere a) e c), stabilisce che sono oggetto di contrattazione integrativa:

- i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
- la definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree);

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.

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:

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; 2 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.

PRECISATO che:

- 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 Funzioni Locali 16/11/2022;
 - Le progressioniorizzontali/differenziali stipendiali sono effettuate in modo distinto per ognuna delle Aree di cui alla Tabella A del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 nel quale è inquadrato il personale dell'ente.

RILEVATO che in sede di contrattazione decentrata (CCDI personale non dirigente, sottoscritto in data 20.10.2023) sono stati definiti:

a) l'importo complessivo da destinare al finanziamento di nuove progressioni economiche, nei limiti delle risorse effettivamente disponibili nella parte stabile del Fondo risorse decentrate dell'anno 2023, stabilito in Euro 25.000,00;

b) il numero massimo delle progressioni economiche/differenziali stipendiali per ogni area è stabilito in:

n. 12 nell'ambito dell'area degli istruttori:

n. 7 nell'ambito dell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni

tenuto conto della circostanza che non vi sono dipendenti inquadrati nell'Area degli operatori e nell'Area degli operatori esperti che abbiano maturato il requisito della permanenza di 36 mesi nella posizione economica in godimento al 31/12/2022, come previsto dal comma 11 dell'art. 10 del CCDI revisionato in data 20.10.2023;

VISTO il parere ARAN CFL96: *l'“esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento” si identifica con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e della capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate, per effetto del servizio prestato.*

Le “competenze certificate a seguito di processi formativi”, invece, si identificano con l'insieme delle capacità, delle abilità e delle conoscenze acquisite dal dipendente nel corso della sua esperienza lavorativa, formativa e di vita come riconosciute e certificate da soggetti a ciò competenti, attraverso un percorso di ricostruzione e valutazione di tali esperienze.

Rientrano in tale ambito, ad esempio, la certificazione di competenza linguistiche o informatiche (ai diversi livelli previsti), da soggetti specificamente legittimati e riconosciuti”.

VISTI inoltre:

- l'art. 23, comma 2, del D.Lgs.n.150/2009, il quale 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”;*
- La nota n. 44366 del 04.07.2019, con la quale il Dipartimento della Funzione Pubblica ha precisato che la quota di personale interessato dalla procedura selettiva deve essere limitata ad una quota “limitata” e quindi non superiore al 50 per cento della platea dei potenziali beneficiari, ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 150/2009;
- l'art. 40, comma 3-*quinquies*, 5° periodo, del D. Lgs. 165/2001 il quale recita: *”Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole*

sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile”;

DATO ATTO che

- con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 13 del 23/02/2023 è stato approvato il DUP;
- con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 del 23/02/2023 è stato approvato il bilancio di previsione 2023- 2025;
- con Deliberazione della Giunta Comunale n. 37 del 08/03/2023 è stato approvato il PEG - Piano Esecutivo di Gestione – parte finanziaria 2023/2025;
- con Deliberazione della Giunta Comunale n. 86 del 15/05/2023 è stato approvato il Piano degli Obiettivi di Performance 2023, Allegato D al PIAO 2023 –2025 (pagg. 139-218)
- con Deliberazione della Giunta Comunale n. 122 del 08/06/2023 è stato approvato il nuovo Piano degli Obiettivi di Performance 2023, Allegato D all'aggiornamento del PIAO 2023 – 2025;

VISTO l'avviso di selezione allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale e ritenuto doverlo approvare;

DATO ATTO che, ai sensi di quanto previsto dal Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Carbonia, è stato accertato che non sussistono, in relazione al presente atto, situazioni di conflitto, anche potenziale, con interessi personali della sottoscritta e degli altri dipendenti che hanno partecipato a vari titoli all'istruttoria dell'atto;

VISTO il D Lgs n. 165/2000;

VISTO il vigente CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022;

DETERMINA

DI INDIRE una procedura selettiva per la progressione economica all'interno delle aree, riservata al personale non dirigenziale dipendente a tempo indeterminato del Comune di Carbonia;

DI APPROVARE l'allegato avviso per l'attribuzione di una nuova progressione economica/differenziale stipendiale;

DI DISPORRE la pubblicazione dell'Avviso di selezione per quindici giorni consecutivi all'Albo pretorio on line e sul sito del Comune di Carbonia, Sezione Amministrazione Trasparente/Bandi di concorso;

DI DARE ATTO che:

- i dipendenti interessati possono presentare formale istanza di partecipazione alla selezione in oggetto, compilando sotto forma di autocertificazione, sotto la propria personale responsabilità ai sensi e per gli effetti degli artt. 46 e 47 D.P.R. 28.12.2000 n. 445 e successive modifiche ed integrazioni, l'apposita modulistica allegata all'avviso di selezione. L'ufficio personale si riserva comunque di verificare, anche a campione, quanto dichiarato e prodotto dai dipendenti che risulteranno utilmente collocati in graduatoria;
- Conseguono la progressione economica nell'area/differenziale stipendiale i dipendenti che risultano avere ottenuto il punteggio più alto in ognuna delle aree - entro il budget complessivo di euro 25.000,00 – esclusi oneri riflessi e irap - ed entro il numero massimo di progressioni economiche/differenziali stipendiali previsto in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa 2023 (accordo del 20.10.2023) per ogni area: - n. 12 nell'ambito dell'area degli istruttori; n. 7 nell'ambito dell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni;

- In ogni caso potranno beneficiare della progressione economica/differenziale stipendiale un numero di dipendenti non superiore al 50% (con arrotondamento alla unità inferiore) del personale in servizio alla data del 01.01.2023 avente titolo a partecipare alla selezione (con esclusione di coloro che non hanno titolo a concorrervi);
- In caso di parità di punteggio, prevale la maggiore anzianità nella posizione economica dell'area di appartenenza; nel caso di ulteriore parità prevale la maggiore anzianità anagrafica e nel caso di ulteriore parità si procederà con il sorteggio.
- L'inquadramento nella posizione economica immediatamente superiore decorre, ai fini giuridici ed economici dal 01.01.2023;

DI DARE ATTO che il presente atto è rilevante ai fini delle prescrizioni dettate dal decreto legislativo n.33/2013 in materia di trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;

DI EVIDENZIARE che il perfezionamento della presente procedura è comunque subordinata al permanere del rispetto di tutti i vincoli di legge in materia di personale negli enti locali e degli equilibri di bilancio;

DI DARE ATTO che il Responsabile del Procedimento è la sottoscritta Dirigente del IV Settore;

DI DARE ATTO, ai sensi di quanto previsto dall'art. 6 bis della legge 241/1999, dall'art. 7 del DPR 62/2013 e dall'art. 5 del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Carbonia, che è stato accertato che non sussistono, in relazione al presente atto, situazioni di conflitto, anche potenziale, con interessi personali del sottoscritto Dirigente e degli altri dipendenti che hanno partecipato a vario titolo all'istruttoria dell'atto;

DI ACCERTARE, ai fini del controllo preventivo di regolarità amministrativa-contabile di cui all'articolo 147-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, la regolarità tecnica del presente provvedimento in ordine alla regolarità, legittimità e correttezza dell'azione amministrativa, il cui parere favorevole è reso unitamente alla sottoscrizione del presente provvedimento da parte del Dirigente;

DI DISPORRE che copia del presente avviso sia inviata alle organizzazioni sindacali firmatarie dell'ultimo CCNL;

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs 82/2005 s.m.i. e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.