

COMUNE DI SORRADILE

PROVINCIA DI ORISTANO



SETTORE AMMINISTRATIVO-FINANZIARIO-TRIBUTI-SERVIZI ALLA
PERSONA

DETERMINAZIONE

REGISTRO DI SETTORE N° 78 DEL 01/07/2025

OGGETTO: *SELEZIONE INTERNA PER L'ATTIBUZIONE DI PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE - ANNO 2024. APPROVAZIONE GRADUATORIA*

Registro Generale N. 129 del 01/07/2025

IL RESPONSABILE DEL PERSONALE

Visto il decreto sindacale n. 5 del 04/02/2025 di conferimento dell'incarico di Responsabile del Personale;

Visti gli artt. 107 e 109 del testo unico delle disposizioni sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il regolamento comunale sull'organizzazione e il funzionamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 67 del 15/09/2021, e ss.mm.ii.;

Viste le deliberazioni del Consiglio Comunale n. 1 del 29/01/2025 di approvazione del D.U.P.S. 2025/2027 e n. 2 del 29/01/2025 di approvazione del Bilancio di Previsione 2025/2027 e relativi allegati;

Premesso che ai sensi dell'art. 2 c. 3 D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. i rapporti individuali di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati contrattualmente, mediante stipulazione di appositi contratti collettivi;

Richiamati:

- l'art. 47 del d.lgs. 165/2001, che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;
- l'art. 7, comma 5, del d.lgs. 165/2001, il quale recita: “Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”;
- l'art. 45, comma 3, del d.lgs.165/2001, che dispone: “I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati: 1. alla performance individuale; 2. alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione; 3. all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute”;

Visto l'art. 14 del CCNL Funzioni Locali del 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 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 trattazione 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 trattazione 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 trattazione 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 trattazione 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”.

Visto l’art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, a norma del quale:

“1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 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”;

Visto l'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 165/2001, secondo cui *“ I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito ”;*

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 23/11/2024, con la quale si impartiscono gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica, nel contrattare con la delegazione sindacale un'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente, da sottoporre alla Giunta Comunale e all'organo di revisione contabile per l'autorizzazione e la definitiva stipula, unitamente alla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria prevista ai sensi del D.lgs 150/2009;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 79 del 21/12/2024, con la quale si dispone di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, Segretario Comunale, alla definitiva sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo, parte economica anno 2024, per la destinazione delle risorse decentrate 2024, pre-intesa del 30/11/2024;

Visto il verbale della delegazione trattante del 28/12/2024, dal quale risulta che le parti hanno concordato di approvare il contratto collettivo decentrato integrativo, parte economica 2024;

Dato atto che il contratto decentrato integrativo stipulato in data 28/12/2024 prevede la destinazione di una parte delle risorse decentrate alle progressioni economiche all'interno delle aree;

Vista la determinazione del Responsabile del Personale n. 42 del 04/03/2025, con la quale si dispone di dar corso alla selezione interna per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree, anno 2024, con decorrenza giuridica ed economica dal 01/01/2024, in favore dei dipendenti a tempo indeterminato presso il Comune di Sorradile, in servizio alla data del 1° Gennaio 2024, con una permanenza nella posizione economica in godimento pari 3 anni, calcolata al 31/12/2023 (dal 01/01/2021 al 31/12/2023), nella misura massima del 50% degli aventi diritto ed entro i limiti delle risorse finanziarie disponibili, indicate nel CCDI parte economica 2024;

Visti l'avviso per le progressioni economiche all'interno delle aree anno 2024 e il modello di domanda e autocertificazione, approvati con determinazione del Responsabile del Personale n. 42 del 04/03/2025, sopra richiamata;

Dato atto che alla data di scadenza per la presentazione delle domande, fissata per il giorno 19/03/2025, è pervenuta la seguente istanza di partecipazione alla selezione per le progressioni economiche all'interno delle aree anno 2024:

PROT.	DATA	COGNOME E NOME
1124	12/03/2025	Omissis

Verificata la sussistenza dei requisiti di accesso alla selezione per le progressioni economiche all'interno delle aree anno 2024: essere dipendenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio presso l'Ente alla data del 1° Gennaio 2024, anche in posizione di comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende, ad esclusione dei dipendenti in aspettativa, con una permanenza nella posizione economica in godimento pari a 3 anni, calcolata al 31/12/2023 (dal 01/01/2021 al 31/12/2023) e non essere incorso, nel biennio precedente all'indizione dell'avviso di selezione, in sanzioni disciplinari superiori alla censura;

Dato atto che la presente procedura rispetta in limite del 50% per i beneficiari rispetto al totale dei dipendenti che possiedono i requisiti per la progressione;

Visti i criteri per l'attribuzione dei punteggi per la valutazione finale della selezione per le progressioni economiche all'interno delle aree anno 2024, individuati nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, parte giuridica triennio 2023/2025 e riportati nell'avviso per le progressioni economiche all'interno delle aree anno 2024:

“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 funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

3) capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.

L'esito della media delle valutazioni di cui al punto 1) concorre nella misura del 70%.

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

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, è condizionata dalla predisposizione e attuazione di un Piano Annuale di Formazione esteso a tutti i dipendenti con la ponderazione delle attività formative.

In assenza del Piano il punteggio del 10% previsto va ad integrare quello del 70% di cui al punto 1)”;

Considerato che l'art. 21 commi 9 e 10 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, parte giuridica triennio 2023/2025, prevede: “9. Ai fini della progressione economica all'interno dell'area professionale, viene misurata per ciascun dipendente la media dei risultati conseguiti nel

triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto nell'ambito della Performance. La soglia minima per accedere alla selezione ai fini della progressione di cui trattasi è pari all' 85%.

10. Per valori uguali o maggiori del valore di cui al comma precedente il valore effettivo del punteggio da attribuire è esistito dall'applicazione del seguente algoritmo:

Media valutazione nel triennio precedente (Mp) il valore di riferimento di cui al precedente comma 5 punto 5.1. ”;*

Tenuto conto che nell'anno 2024 non è stato attivato il Piano Annuale di Formazione e che pertanto il punteggio del 10% previsto va ad integrare quello del 70% di cui al punto 1)”;

Considerato che al dipendente di cui trattasi è attribuito il seguente punteggio:

- 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite: (Mp) 87,34 *80% = punti 69,87;
- 2) esperienza professionale (0,5 punti per anno –permanenza nella posizione economica in godimento dal 01/01/2020): 4 anni = punti 2

Punteggio totale = 71,87

Ritenuto di approvare la graduatoria delle progressioni economiche all'interno della Aree dei dipendenti del Comune di Sorradile, anno 2024, con decorrenza giuridica ed economica dal 01/01/2024;

Visto il Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs n. 267 del 18/08/2000;

Dato atto che:

- con la sottoscrizione del presente provvedimento il Responsabile del Personale attesta la regolarità tecnica ai sensi e per gli effetti dell'art. 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;
- che ai sensi dell'art. 6 bis della 241/1990 s.m.i. non è stata rilevata la presenza di situazioni di conflitto di interesse;
- che il procedimento amministrativo si è svolto nel rispetto del vigente:
 1. piano triennale della trasparenza e l'integrità, adottato ai sensi dell'art.10 del D.Lgs. n. 33/2013;
 2. piano della prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione adottato ai sensi della legge 190/2012;
 3. codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Sorradile, adottato ai sensi D.P.R. 62/2013;

DETERMINA

Di approvare la graduatoria delle progressioni economiche all'interno delle aree, anno 2024, con decorrenza giuridica ed economica dal 01/01/2024, in favore dei dipendenti a tempo indeterminato presso il Comune di Sorradile, in servizio alla data del 1° Gennaio 2024, con una permanenza nella posizione economica in godimento pari 3 anni, calcolata al 31/12/2023 (dal 01/01/2021 al 31/12/2023), nella misura massima del 50% degli aventi diritto ed entro i limiti delle risorse finanziarie disponibili, indicate nel CCDI parte economica 2024, di seguito indicata:

prot.	Cognome e nome	Punteggio media valutazioni	Punteggio esperienza professionale	Totale punteggio
n. 1124 del 12/03/2025	Omissis	69,87	2	71,87

Di trasmettere la graduatoria predetta ai dipendenti che hanno fatto richiesta di ammissione alla selezione di cui trattasi, assegnando un termine di giorni 10 dalla ricezione per presentare eventuali osservazioni;

Di attribuire, a seguito della decorrenza dei termini di pubblicazione del presente atto, la progressione economica all'interno delle aree dei dipendenti del Comune di Sorradile, anno 2024, con decorrenza giuridica ed economica dal 01/01/2024, come di seguito indicato;

prot.	Cognome e nome	Categoria di appartenenza	Differenziale stipendiale acquisito
n. 1124 del 12/03/2025	Omissis	Funzionario e EQ – ex D3	n. 1 differenziale stipendiale di 6 differenziali stip. attribuibili (€ 1.600)

Di liquidare il compenso arretrato spettante dal 01.01.2024, a titolo di Differenziale di Area, a favore del dipendente beneficiario, sulla prima mensilità utile;

Di trasmettere il presente atto all'Ufficio Finanziario per gli adempimenti di competenza;

Di pubblicare il presente provvedimento all'Albo Pretorio on line e sul sito web istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sotto sezione "Bandi di Concorso", nel rispetto delle disposizioni in materia di tutela dei dati personali di cui al Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, e al d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
f.to Digitalmente Sara Ciantra

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA AMMINISTRATIVA

(ai sensi del regolamento sui controlli e artt. 49 e 147 del TUEL, come modificati dal D.L. n° 174/2012, convertito in L. n° 213/2012):

Il Responsabile del SETTORE AMMINISTRATIVO-FINANZIARIO-TRIBUTI-SERVIZI ALLA PERSONA, esprime parere favorevole sulla determinazione n° 129 del 01/07/2025 attestandone la correttezza, la regolarità e la legittimità perché conforme alla normativa di settore e alle norme generali di buona amministrazione. Assicura, inoltre, la convenienza e l'idoneità dell'atto a perseguire gli obiettivi generali dell'ente e quelli specifici di competenza assegnati.

IL Responsabile del SETTORE AMMINISTRATIVO-FINANZIARIO-TRIBUTI-SERVIZI ALLA PERSONA
f.to Digitalmente Sara Ciantra

SI ATTESTA CHE:

- L'oggetto della presente determinazione è stata pubblicata all'albo pretorio comunale così come da Statuto dell'Ente

IL RESPONSABILE DI SETTORE
Sara Ciantra

Documento Firmato digitalmente ai sensi del TU 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

L'accesso agli Atti viene garantito attraverso l'ufficio di Segreteria Generale ed i singoli responsabili di procedimento ai quali l'atto si riferisce, ai sensi e con le modalità di cui L. 241/90, come modificata dalla L.15/2005, nonché al regolamento per l'accesso agli atti del Comune di Sorradile.