



Comune di Cattolica

Provincia di Rimini



DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

N. 1159 DEL 29/12/2023

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2023 -
APPROVAZIONE GRADUATORIE ED ELENCO DEI BENEFICIARI.
IMPEGNO DI SPESA.

CENTRO DI RESPONSABILITA'
SETTORE 04

SERVIZIO
UFFICIO ORGANIZZAZIONE GESTIONE RISORSE UMANE

DIRIGENTE RESPONSABILE
Bendini Francesco

IL DIRIGENTE

RICHIAMATE le deliberazioni n. 75 e 76 del 22/12/2022, dichiarate immediatamente eseguibili, con le quali il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) e il Bilancio di Previsione Finanziario 2023 -2025;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 5/01/2023, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2023-2025: assegnazione risorse finanziarie;

Richiamati:

- l'articolo 52 comma 1 bis del D.Lgs. 165/2001 come introdotto dal D.Lgs. n. 150/2009, il quale specifica che le progressioni all'interno della stessa area avvengono, 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;

- l'art. 23 comma 1 del D.Lgs. n. 150/2009 ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52, comma 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili;

- l'articolo 23 comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009, il quale specifica 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”;

- l'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 che sancisce che “le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tal fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione delle performance”;

Viste le seguenti deliberazioni di Giunta Comunale:

- n. 76 del 30/11/2011, con cui si è approvato il regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance;

- n. 89 del 21/12/2011 con cui si è approvato il manuale di valutazione della performance individuale del personale dirigente, dipendente e con qualifica di posizione organizzativa;

Visto il CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto in data 16.11.2022;

Richiamato l'articolo 14 del predetto CCNL Funzioni Locali 2019 – 2021 che stabilisce:

- comma 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;

comma 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 ;

comma 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) ;

Preso atto che l’articolo 7 comma 4 lettera c) del CCNL16/11/2022 specifica che sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa la definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all’art. 14 (Progressione economica all’interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

Visto il Contratto Collettivo Integrativo, di carattere normativo, sottoscritto in data 16.11.2023, con il quale sono stati definiti i criteri per l’assegnazione delle progressioni economiche orizzontali per il triennio 2023-2025, ad oggi vigente;

Visto l’art. 80 comma 2 lettera j) del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 che prevede, tra gli istituti finanziabili con la parte stabile del Fondo risorse decentrate i differenziali stipendiali con decorrenza nell’anno di riferimento;

Vista la determinazione dirigenziale n. 377 del 16.05.2023 con la quale è stato costituito il Fondo risorse decentrate per l’anno 2023 e successiva integrazione con d.d. n. 524 del 27/06/2023 e d.d.n. 953 del 8/11/2023;

Considerato che in data 12.12.2023 tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale è stato sottoscritto il Contratto integrativo sulla ripartizione del Fondo risorse decentrate per l’anno 2023;

che, in particolare, l’accordo è stato raggiunto sui seguenti punti:

- l’effettuazione, di nuove progressioni economiche orizzontali per un importo non superiore ad €. 27.500,00 su base annuale, applicando la procedura prevista nel CCI normativo relativo all’istituto in vigore presso l’ente (all. 1 al CCI 2023-2025) a valere sulla parte stabile del Fondo, con l’assegnazione da parte dell’Amministrazione di una quota pari al 50% degli aventi diritto;

- i criteri per la definizione delle procedure per l’attribuzione di Differenziali stipendiali risultano formulati come segue: a) decorrenza 01.01.2023, b) per l’anno 2023 le progressioni saranno attivate per una quota non superiore al 50% degli aventi diritto , nei limiti delle risorse finanziarie che vengono quantificate in euro 27.500,00.

Ritenuto opportuno, sulla base delle risorse destinate all’effettuazione di nuove progressioni economiche orizzontali ed in applicazione del citato CCI normativo del 16.11.2023 e del CCI sulla ripartizione del fondo risorse decentrate sottoscritto in data

12.12.2023, sopra richiamati, di procedere alla assegnazione delle progressioni economiche ai dipendenti con decorrenza 01.01.2023;

Considerato che in data 28/11/2023 è stato avviato, con comunicazione del Dirigente al Personale, il procedimento istruttorio per il riconoscimento dei differenziali stipendiali del personale dipendente, nei confronti del personale in organico al 1° gennaio 2023, conseguentemente al quale si è provveduto alla elaborazione - a cura dei dirigenti competenti - delle schede di valutazione dei dipendenti ammessi alla procedura in quanto in possesso dei requisiti di cui all'art. 3 del regolamento,

Ritenuto pertanto necessario procedere alla conclusione del procedimento istruttorio di cui sopra, mediante approvazione delle graduatorie - suddivise per settore e per area ai sensi dell'art. 8 del regolamento - relative ai dipendenti idonei e pertanto collocati nelle stesse, di cui ai documenti A),B),C),D), E), F), nonché dell'elenco degli esclusi, documento G) depositato agli atti di ufficio, ed individuazione dei dipendenti beneficiari di P.E.O.;

Precisato che l'art. 8 del citato "Regolamento delle procedure e criteri per le progressioni economiche orizzontali", sotto la voce "**Graduatorie di settore**" stabilisce che:

1) Ogni anno la Giunta comunale, individua nelle linee di indirizzo alla delegazione trattante, **la percentuale** per l'assegnazione dei differenziali stipendiali calcolata sulla quota di personale avente i requisiti necessari che non può essere superiore al 50% degli aventi diritto.

2) Si procede alla redazione di graduatorie di settore, divise per aree.

3) Sulla base delle graduatorie, per ogni Settore sarà comunque garantito il differenziale stipendiale al dipendente che abbia conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area. (il primo Funzionario, il primo Istruttore, il primo Operatore): il "primo" di ciascuna Area.

4) Applicando la percentuale stabilita dalla Giunta, al numero complessivo dei partecipanti, si individua il numero totale degli aventi diritto al differenziale stipendiale nell'anno.

a) Per assicurare parità di trattamento tra il personale appartenente alle diverse aree nell'assegnazione dei differenziali, verrà applicata, al fine di individuare il numero dei passaggi in progressione, la percentuale stabilita dalla Giunta comunale al numero dei dipendenti aventi i requisiti di ciascuna area;

b) per ogni area, verrà individuato il numero dei differenziali attribuibili, moltiplicando la % stabilita dalla Giunta, per il numero totale delle unità presenti nella stessa area e aventi i requisiti per la partecipazione alla selezione. Il valore ottenuto verrà indicato di seguito come %A.

c) si procederà poi ad individuare per differenza, il numero dei beneficiari del differenziale per ogni area, sottraendo la somma dei "primi" di ogni area (di cui al comma 3), al numero totale dei beneficiari di quell'area. Il valore di seguito ottenuto verrà indicato di seguito come %A-P

d) Per calcolare il numero dei differenziali attribuibili alle diverse aree nei diversi settori, il numero dei differenziali (%A-P), verrà messo in proporzione al numero dei dipendenti aventi diritto, appartenenti a ciascun area di ciascun settore come segue:

$$\mathbf{T.D.A* : \%A-P = TDAS* : x}$$

*TDA = numero dipendenti appartenenti a ciascun'area

*TDAS = totale dipendenti di ogni settore appartenenti a ciascun' area

e) Per ciascuna graduatoria all'interno del proprio settore, si procede attribuendo il differenziale stipendiale ai dipendenti che abbiano conseguito il punteggio più alto in sequenza decrescente.

5) Nell'ambito di ciascuna graduatoria di Settore, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti, si applicheranno nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) Maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- b) Maggiore anzianità di servizio nell'Ente;
- c) Maggiore età anagrafica.

Per il personale delle Sezioni Speciali (Personale educativo e scolastico, Polizia Locale, Personale iscritto ad ordini o albi professionali) si applica, per quanto riguarda la parte economica quanto previsto rispettivamente dagli artt. 92, 96 e 102.

PERSONALE INTERESSATO	MISURA DEL DIFFERENZIALE
Per il Personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'area Istruttori	La misura del "Differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 è incrementata di € 350,00
Per il personale della Polizia Locale, inquadrato nell'area Istruttori, titolare di funzioni di coordinamento attribuite con atti formali e connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986	La misura del "Differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 è incrementata di € 350,00
Per il personale iscritto ad Albi od ordini professionali	La misura del "Differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 è incrementata: - di € 150,00 per il personale inquadrato nell'area degli Istruttori; - di € 200,00 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed EQ

Acquisite le schede Peo dei dipendenti ammessi alla procedura, comunicate agli stessi tramite inserimento in apposita sezione del cartellino web personale in data 19/12/2023, come previsto all'art. 9 del citato "Regolamento delle procedure e criteri per le progressioni economiche orizzontali" ed esperito, da parte dei dirigenti di riferimento, l'iter di audizione previsto per coloro che ne abbiano fatto richiesta entro i 10 giorni previsti dal medesimo comma 2, si è proceduto all'assegnazione delle Peo, per settore e per area;

Ritenuto pertanto necessario procedere alla conclusione del procedimento istruttorio di cui sopra, mediante approvazione delle graduatorie - suddivise per settore e per area ai sensi del Regolamento Allegato 1 al CCI 2023-2025- relative ai dipendenti idonei e pertanto collocati nella stessa, allegato "A", agli atti della presente determinazione;

Ritenuto opportuno inquadrare il personale dipendente beneficiario del differenziale stipendiale, di cui alle graduatorie che si approvano con il presente atto, con l'assegnazione

del differenziale stipendiale, decorrente dal 1° gennaio 2023, nonché provvedere a liquidare e conguagliare, nel mese di gennaio 2024, ai medesimi dipendenti le spettanze dovute, come da allegato parte integrante al presente atto;

Dato atto che i documenti riportanti i punteggi di tutti i dipendenti ammessi alla selezione e le relative posizioni nelle graduatorie sono depositati agli atti del Servizio;

Ritenuto opportuno dare decorrenza alle Progressioni economiche orizzontali 2023 dal 1 gennaio 2023, in applicazione di quanto stabilito nel contratto integrativo sopra richiamato ;

Dato atto che le risorse necessarie al finanziamento delle nuove progressioni economiche 2023 sono stanziata nella parte stabile del Fondo risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2023 costituito con determina dirigenziale n. 377 del 16.05.2023 (e successive integrazioni sopra esposte), e che tali risorse costituiscono spesa di personale vincolata che sarà imputata contabilmente secondo il principio contabile applicato della competenza finanziaria, stabilito per la spesa di personale nell'allegato 4/2 – punto 5.2 del D.Lgs. n. 118/2011 e s.m.i;

Visto l'art. 107 “Funzioni e responsabilità della dirigenza” del D.Lgs. 18/8/2000 n. 267 e successive modificazioni ;

Ritenuto che non sussistano , salve situazioni di cui allo stato non vi è conoscenza, cause di incompatibilità e/o conflitto di interesse previste dalla normativa vigente, con particolare riferimento al codice di comportamento ed alla normativa anticorruzione;

Verificate, ai fini dell'espressione del parere di regolarità tecnica, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni, dandone qui formalizzazione;

Visto il parere di regolarità contabile rilasciato ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni;

Visto l'art. 20 del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 che impone la pubblicazione in forma aggregata dei dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio al personale delle pubbliche amministrazioni, nonché dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità;

Visto il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, il quale all'art. 5, par. 1, lett. b) e c) dispone che al trattamento di dati personali è necessario applicare i principi di «limitazione della finalità» e di «minimizzazione dei dati», in base ai quali i dati personali devono essere «raccolti per finalità determinate, esplicite e legittime, e successivamente trattati in modo che non sia incompatibile con tali finalità», nonché «adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali sono trattati»;

Considerato che l'Autorità Garante per la protezione dei dati personali si è più volte espressa in merito alla ostensibilità di graduatorie dei dipendenti pubblici relative a progressioni economiche orizzontali, in ordine all'esistenza di un possibile pregiudizio alla protezione dei dati personali dei dipendenti, ai sensi dell'art. 5, comma 2, lett. a) del D. Lgs. n. 33/2013 (vedi i pareri resi nei provvedimenti n. 199 del 13 maggio 2021, n. 142

dell'8/3/2018, n. 231 del 18/4/2018, n. 147 del 29/7/2020, n. 466 dell'11/10/2018, n. 421 dell'11/7/2018, n. 142 dell'8/3/2018, n. 574 del 29/12/2017);

Ritenuto di dover contemperare al principio di pubblicità e conoscibilità del contenuto degli atti amministrativi con le esigenze di tutela della riservatezza personale dei dipendenti comunali tramite la pubblicazione all'Albo Pretorio del documento A, parte integrante dell'atto, in cui si è operata la pseudonimizzazione dei dati, garantendo comunque la pubblicazione dei dati adeguati, pertinenti e limitati a quanto necessario rispetto alle finalità del trattamento e garantendo altresì la conoscenza del contenuto agli interessati tramite apposite comunicazioni individuali;

VISTI:

- il D.lgs. n. 267/2000 e ss. mm.;
- il D.lgs. n. 165/2001 e ss. mm.;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento Comunale sull'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- Il CCI 2023-2025 e suoi allegati
- Il regolamento di contabilità armonizzata dell' Ente

D E T E R M I N A

- 1)) Di richiamare tutto quanto espresso in premessa quale parte integrante e sostanziale del presente atto ;
- 2) Di approvare l'elenco dei dipendenti beneficiari del differenziale stipendiale per l'anno 2023, confermando gli elenchi e i punteggi contenuti nella graduatoria , come risulta dall'Allegato A), parte integrante del presente provvedimento ;
- 3) Di inquadrare lo stesso personale indicato nel Documento A nella nuova posizione economica, con decorrenza 01/01/2023;
- 4) di dare atto che le risorse necessarie al finanziamento delle nuove progressioni economiche 2023 sono stanziare nella parte stabile del Fondo risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2023, costituito con determina dirigenziale n. 377 del 16.05.2023, e che tali risorse costituiscono spesa di personale vincolata che sarà imputata contabilmente secondo il principio contabile applicato della competenza finanziaria, stabilito per la spesa di personale nell'allegato 4/2 – punto 5.2 del D.Lgs. n. 118/2011 e s.m.i. ;
- 5) La relativa spesa complessiva, determinata in euro 31.927,06 farà carico come segue:
 - quanto a euro 23.924,72, per retribuzione, sul Cap. 200.005 “Indennità di produttività al personale di ruolo” del bilancio di previsione 2023 -Imp. 1602 – Piano dei Conti Finanziario: 1.01.01.01.000;

- quanto a euro 6.383,12 , per oneri riflessi, sul Cap. 200.009 “Contributi su Fondo salario accessorio ” del bilancio di previsione 2023 -Imp. 1948 – Piano dei Conti Finanziario: 1.01.01.01.000;
 - quanto a euro 1.619,23 per IRAP, sui rispettivi capitoli di competenza dei relativi uffici in cui sono impiegati i dipendenti beneficiari di Progressione orizzontale;
- 6) di dare atto che la liquidazione del differenziale stipendiale avverrà con il cedolino di gennaio 2024;
 - 7) di individuare nella persona del Dirigente settore 4 il responsabile del procedimento per gli atti di adempimento della presente determinazione;
 - 8) Di trasmettere il presente provvedimento,; Alle OO.SS. e alla RSU

Del presente atto verrà data comunicazione ai seguenti uffici:

ESECUTIVITA'

La determinazione sarà esecutiva a partire dalla data di attestazione di regolarità contabile che sarà allegata quale parte integrante.

Cattolica lì, 29/12/2023

Firmato
Francesco Bendini / Arubapec S.p.a.

Atto prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. N 82/2005 e ss.mm.)

**PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE
ANNO 2023
ELENCO BENEFICIARI**

AREA FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE			
N. PROGR.	N. PER AREA	MATR.	NUMERO DIFFERENZIALE STIPENDIALE
1	1	281	1
2	2	287	1
3	3	294	1
4	4	336	1 *
5	5	1177	1
6	6	1505	1
AREA ISTRUTTORI			
	N. PER AREA	MATR.	NUMERO DIFFERENZIALE STIPENDIALE
7	1	143	1 *
8	2	306	1
9	3	447	1
10	4	456	1
11	5	1005	1
12	6	1021	1
13	7	1089	1
14	8	1176	1
15	9	1192	1
16	10	1338	1
17	11	1407	1
18	12	2243	1
19	13	5695	1 *
AREA OPERATORI ESPERTI			
	N. PER AREA	MATR.	NUMERO DIFFERENZIALE STIPENDIALE
20	1	349	1
21	2	351	1
22	3	1234	1
23	4	2103	1
24	5	2149	1
25	6	2217	1
26	7	3590	1

* : Incremento ai sensi degli art. 92, 96 e 102 del CCNL 16/11/2022