



DETERMINAZIONE del Responsabile del Servizio

P.E.G. N. 1 PERSONALE

Determinazione n° 300

N° progressivo generale 2256

In data 29.12.2023

**Oggetto: PEO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - 2023
APPROVAZIONE ESITO**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

PREMESSO che dal 01.01.2015 è entrata in vigore la nuova contabilità armonizzata di cui al D.Lgs. 23 giugno 2011 n. 118, integrato e modificato dal D.Lgs. 10 agosto 2014 n. 126;

DATO ATTO:

- che con Decreto Sindacale n. 24 del 20/11/2023 è stato conferito all' Ing. Giancarlo Curcio l'incarico delle funzioni ad interim di Dirigente del Settore I Amministrativo-Finanziario;
- che con atto dirigenziale prot. n. 40433 del 20/11/2023 è stato conferito alla Rag. Patrizia Marsicola l'incarico di Responsabile del Servizio titolare di posizione organizzativa per la gestione dei Servizi della gestione economica-finanziaria, del servizio tributi e della riscossione e del servizio risorse umane nell'ambito del Settore I e delega di funzioni dirigenziali ai sensi dell'art. 17 del d.lgs. 165/2001;
- che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 29 del 22/05/2023 è stato approvato il Bilancio di previsione finanziario 2023 - 2025 della nota integrativa e del Piano degli indicatori e dei risultati attesi di Bilancio (Bilancio armonizzato di cui all'allegato 9 del D.Lgs 118/2011);
- che con deliberazione di Giunta Comunale n. 119 del 25/08/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025 con cui vengono assegnate le risorse finanziarie del PEG 1;
- che con la D.G.C. n. 156/2023 con la quale è stata approvata la modifica al PIAO 2023-2025 con riguardo alla Sotto Sezione di Programmazione 3.3 "Piano Triennale del Fabbisogno del Personale";
- che con la D.G.C. n. 181/2023 con la quale è stata approvata la modifica al PIAO 2023-2025 con riguardo alla Sotto Sezione di Programmazione 3.3 "Piano Triennale del Fabbisogno del Personale";

VISTE E RICHIAMATE:

- la D.C.C. n. 28/2023 con la quale è stata approvata la Nota di Aggiornamento al DUP 2023-2025;

– la D.G.C. n. 119/2023 con la quale è stato approvato il PIAO 2023-2025;

PRESO ATTO che nella programmazione del Fabbisogno annualità 2023 è stato previsto l'utilizzo, previa autorizzazione, di un Funzionario ex articolo 1, comma 557, della Legge n. 311/2004 (cd. scavalco d'eccedenza) da assegnare all'Ufficio Ragioneria in attesa di nuova assunzione;

VISTO il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni;

VISTI lo Statuto Comunale vigente ed il Regolamento di Contabilità dell'Ente;

VISTO il D.Lgs. n. 118/2011 in materia di armonizzazione dei sistemi contabili, modificato ed integrato dal D.Lgs. 126/2014;

RICHIAMATI:

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 29 del 22/05/2023 con cui è stato approvato il Bilancio di previsione finanziario 2023 - 2025 la nota integrativa e del Piano degli indicatori e dei risultati attesi di Bilancio (Bilancio armonizzato di cui all'allegato 9 del D.Lgs 118/2011);
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 52 del 19/09/2022 con cui è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023-2025 e la delibera di Consiglio Comunale n. 28 del 22/5/2023 con cui è stata approvata la successiva nota di aggiornamento;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n.119/2023 con cui è stato approvato il PIAO 2023/2025 ed assegnate le risorse finanziarie ai Servizi e le successive modifiche apportate con D.G.C. n. 156/2023 e n. 181/2023

VISTA la D.G.C. n. 1904 del 06/11/2023 con cui è stato costituito il Fondo del personale non dirigente 2023 – come asseverato dall'Organo di Revisione con Verbale n. 26 del 10/11/2023 – acquisito al prot. 39402/2023

VISTA la D.G.C. n. 186 del 15/12/2023 di autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato integrativo 2023-2025 e la relativa Relazione illustrativa, come asseverata dall'Organo di Revisione con Verbale n. 31 del 14/12/2023 acquisita al prot. 43429/2023

RICHIAMATO l'art. 14 - *Progressioni economiche all'interno delle aree* – del CCNL 16/11/2022 il quale 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.

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; 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.

RICHIAMATO 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.”

DATO ATTO che:

- l'art. 16 comma 1 del C.C.D.I. 2023/2025 – parte normativa - sottoscritto in data 27/12/2023 dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale recita:

Art- 16 Progressioni economiche all'interno delle aree: procedure, requisiti di partecipazione e criteri di attribuzione dei punteggi

1. Per accedere alle procedure di selezione finalizzate all'attribuzione dei “differenziali stipendiali”, il personale dovrà possedere i seguenti requisiti minimi di ammissione:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi DUE anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Nel calcolo del periodo necessario vengono presi in considerazione anche i periodi di servizio prestato a tempo determinato nell'Ente escludendo invece i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti.

b) per partecipare è richiesta l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove siano in corso procedimenti disciplinari, si segue la procedura di cui all'articolo 14 comma 2 lett. a), del cit. CCNL.

- la nota “*Interpretazione autentica dell'art. 16*” in calce al CCDI recita “*Le Parti concordano nel ritenere che tale requisito implichi l'anzianità di servizio, alla data di **decorrenza della progressione, di almeno 24 mesi nella posizione immediatamente precedente***”

- l'art 15 del C.C.D.I. 2023/2025 recita:

3. (...) CRITERI:

a) PERFORMANCE

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; a tal fine viene calcolata la media aritmetica dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente a quello dell'anno di eventuale attribuzione della progressione ed il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio viene riproporzionato su base mensile. 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

Peso del criterio: 80%

- la nota “*Interpretazione autentica dell'art. 16*” in calce al CCDI recita: “*Le Parti concordano nel ritenere che la performance valutabile sia solo quella relativa al servizio reso **presso il Comune di Fiano Romano**, in considerazione della non omogeneità dei sistemi di valutazione nei diversi Enti che potrebbe dare adito a disparità tra gli aventi diritto*”.

- l'art 15 del C.C.D.I. 2023/2025 recita altresì:

b) ESPERIENZA PROFESSIONALE

Per “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, 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 ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno; per il personale trasferito da altro Ente per mobilità volontaria, nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa; per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato che viene stabilizzato, vengono considerati utili anche i periodi relativi al contratto a tempo determinato

Peso del criterio: 15% (1 punto per ogni anno di anzianità max 15 punti – per frazioni di anno si procede in maniera proporzionale con arrotondamento alla 2^a cifra decimale)

c) **CAPACITÀ CULTURALI E PROFESSIONALI** (“ulteriore criterio” che deve essere definito dalle Parti - articolo 14, comma 2 lett. c n. 13) CCNL)

Peso del criterio: 5% (max 5 punti)

Diploma: 2 punti

Laurea triennale: 1 punto

Laurea quinquennale (ricomprende la triennale): 2 punti

Master: 1 punto

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100.

(...)”

DATO ATTO:

- che nel CCDI di parte economica per l'anno 2023 sottoscritto in data 27/12/2023 è stato previsto di destinare una quota delle risorse stabili del fondo risorse decentrate, per finanziare nuove progressioni economiche orizzontali nei limiti delle risorse indicate nell'Allegato 5 al Verbale del 6/12/2023 e riproposto nella Relazione illustrativa allegata alla D.G. 186/2023, da effettuarsi sulla base dei criteri indicati all'art. 16 del CCDI
- che nel rispetto delle risorse economiche stanziare il beneficio verrà riconosciuto a 3 dipendenti appartenenti all'area degli Operatori Esperti, 4 dipendenti appartenenti all'Area degli Istruttori e n.2 dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari (misura non superiore al 50% degli aventi diritto) con decorrenza degli effetti della progressione dal 01.01.2023 ai sensi dell'articolo 14, comma 3, del CCNL 2019- 2022;

RICORDATO che il nuovo CCNL prevede l'attribuzione dei differenziali stipendiali come da Tabella A allegata al CCNL:

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

DATO ATTO che, al fine del rispetto del requisito di cui all'art. 16 comma 1 let. a) (due anni dall'ultima progressione economica) le progressioni economiche svolte all'interno dell'Ente sono solo quelle attribuite nel 2022 – Det. 1856/2022

Dato atto che, sulla base dell'istruttoria svolta dall'Ufficio Personale anche sulla base delle dichiarazioni sostitutive rese dai dipendenti, viene stilata la seguente graduatoria degli assegnatari del differenziale stipendiale, con riserva di rettifica all'esito di eventuali risultanze in applicazione dell'art. 16 comma 5 CCDI:

AREA OPERATORI ESPERTI					
DIPENDENTE matr.	Ex posizione economica	a) <u>Performance - Media ponderata</u>	b) <u>Esperienza professionale</u>	c) <u>Capacità culturali e professionali</u>	TOTALE
208	B-B4	79,34 Punti	15 Punti	0 Punti	94,34 punti
196	B-B2	80,00 Punti	15 Punti	0 Punti	95 punti
70	B-B1	78,39 Punti	12 Punti	2 Punti (Diploma)	92,39 punti

AREA ISTRUTTORI					
DIPENDENTE matr.	Ex posizione economica	a) <u>Performance - Media ponderata</u>	b) <u>Esperienza professionale</u>	c) <u>Capacità culturali e professionali</u>	TOTALE
151	C-C1	78,13 Punti	14,66 Punti	4 (Dip+L.M)	96,79 punti
83	C-C5	79,75 Punti	15 Punti	2 (Dip)	96,75 punti
169	C-C4	78,37 Punti	15 Punti	2 (Dip)	95,37 punti
173	C-C1	80,00 Punti	12,91 Punti	2 (Dip)	94,91 punti

AREA FUNZIONARI ED E.Q.					
DIPENDENTE matr.	Ex posizione economica	a) <u>Performance - Media ponderata</u>	b) <u>Esperienza professionale</u>	c) <u>Capacità culturali e professionali</u>	TOTALE
89	D-D1	76,78 Punti	10 Punti	5 (Dip+L.M+Mas)	91,78 punti
15	D-D1	80,00 Punti	0,91 Punti	5 (Dip+L.M+Mas)	85,91 punti

DI DARE ATTO che non vi sono cause di preferenza e/o di precedenza applicabili rispetto alla posizione in graduatoria derivante dal punteggio riportato dai candidati;

RITENUTO che, per motivi di privacy, le valutazioni attribuite ai dipendenti non assegnatari del differenziale rimangono agli atti dell'Ufficio Personale e ne viene omessa la pubblicazione;

RICORDATO che ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 2019-2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo che prevede l'attivazione dell'istituto ed in cui vengono concluse le procedure, dunque dal 01/01/2023

VISTO il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni;

VISTI lo Statuto Comunale vigente ed il Regolamento di Contabilità dell'Ente;

VISTO il D.Lgs. n. 118/2011 in materia di armonizzazione dei sistemi contabili, modificato ed integrato dal D.Lgs. 126/2014;

RICHIAMATI i principi e le disposizioni contenute nella legge 06.11.2012 n. 190 per la

prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione ed, in particolare, il disposto dei commi 16 e 32 dell'articolo 1;

PRESO ATTO dell'insussistenza di cause di conflitto di interesse in riferimento al RUP dell'intervento in oggetto, ai sensi dell'art. 6bis della legge 241/1990 e come ribadito nella legge "anticorruzione" n. 190/2012;

RICHIAMATI:

- i principi e le disposizioni del d.lgs del 14.03.2013, n. 33, in merito al riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni e, in particolare, l'art. 37 in riferimento agli obblighi di pubblicazione concernenti i contratti pubblici di lavori, servizi e forniture;
- l'art. 1, comma 15, della legge del 06.11.2012, n. 190, in ordine agli obblighi di pubblicazione delle informazioni relative ai procedimenti amministrativi sui siti informatici ufficiali delle Pubbliche Amministrazioni secondo i criteri di facile accessibilità, completezza e semplicità di consultazione;

DETERMINA

DI CONSIDERARE la premessa parte integrante, sostanziale e motivazionale del presente atto;

DI PRENDERE ATTO delle risultanze dell'istruttoria svolta dall'Ufficio Personale che ha dato il seguente esito degli assegnatari dei differenziali economici delle rispettive Aree di appartenenza:

AREA OPERATORI ESPERTI			
DIPENDENTE matr.	<i>Ex posizione economica</i>	PUNTEGGIO	<u>DIFFERENZIALE</u> <u>Attribuito</u>
208	B-B4	94,34 punti	1° di 5
196	B-B2	95 punti	1° di 5
70	B-B1	92,39 punti	1° di 5

AREA ISTRUTTORI			
DIPENDENTE matr.	<i>Ex posizione economica</i>	PUNTEGGIO	<u>DIFFERENZIALE</u> <u>Attribuito</u>
151	C-C1	96,79 punti	1° di 5
83	C-C5	96,75 punti	1° di 5
169	C-C4	95,37 punti	1° di 5
173	C-C1	94,91 punti	1° di 5

AREA FUNZIONARI ED E.Q.			
DIPENDENTE matr.	<i>Ex posizione economica</i>	PUNTEGGIO	<u>DIFFERENZIALE</u> <u>Attribuito</u>
89	D-D1	91,78 punti	1° di 6
15	D-D1	85,91 punti	1° di 6

DI RISERVARE eventuali rettifiche all'esito di eventuali risultanze in applicazione dell'art. 16 comma 5 CCDI

DI DARE ATTO che i differenziali verranno attribuiti con decorrenza 01/01/2023 e che la spesa annuale derivante dalla P.E.O. graverà sulla parte stabile del fondo salario accessorio e troverà copertura nel bilancio corrente;

DI DARE ATTO che:

- con la sottoscrizione della presente determina, il sottoscritto Responsabile del Servizio rilascia il parere di regolarità tecnica di cui all'art. 147 bis del D.Lgs 267/2000;
- il presente provvedimento è trasmesso al Responsabile del Servizio Finanziario e diverrà esecutivo con l'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria (artt. 183 e 151 del D.Lgs. 18/8/2000 n. 267).
- la presente determinazione, anche ai fini della pubblicità degli atti e della trasparenza amministrativa, sarà pubblicata all'albo pretorio comunale per 15 giorni consecutivi, e unitamente alla relativa documentazione giustificativa, verrà trasmessa al servizio finanziario per i conseguenti adempimenti e pubblicata sul sito istituzionale di questo Comune www.comune.fianoromano.rm.it nella sezione amministrazione trasparente.

Il Responsabile del Servizio Finanziario,
Risorse Umane, Tributi e Riscossione e
titolare di funzioni dirigenziali ad interim
Rag. Patrizia Marsicola

=====
Copia della presente è stata pubblicata all'Albo dell'Ente dal 29.12.2023 e così per 15 giorni consecutivi al n. 1353 del registro pubblicazioni
=====