



CITTÀ DI MESSINA

DETERMINAZIONE n° 10151 del 20/11/2024

Proposta N. 62520 del 20/11/2024

DIREZIONE GENERALE

SERVIZIO - GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE

Oggetto: INDIZIONE SELEZIONE INTERNA E APPROVAZIONE AVVISO PER L'ATTRIBUZIONE DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE PER L'ANNO 2023, IN APPLICAZIONE DELL'ART. 5 DEL C.C.D.I SOTTOSCRITTO IL 30/12/2023

IL DIRETTORE GENERALE

Premesso:

- che in data 30.12.2023, tra la Delegazione trattante di parte pubblica, le OO.SS e le R.S.U., è stato sottoscritto il C.C.D.I. anni 2023-2025;
- che il C.C.D.I. sottoscritto in data 30.12.2023 *“conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo”*, art. 2 comma 5;
- che con determinazione dirigenziale n. 4661 del 30/05/2023 del Dipartimento Servizi Finanziari - integrata successivamente con determinazione dirigenziale n. 9346 del 14/11/2023 - è stata approvata la costituzione e la quantificazione del Fondo Risorse decentrate per il personale non dirigente anno 2023;
- che con deliberazione n. 640 del 30/12/2023 la Giunta Comunale ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato integrativo per la destinazione delle risorse decentrate relative all'anno 2023 – art. 15 comma 4 - secondo quanto riportato nella Preintesa sottoscritta il 24/12/2023;

Visto l'art. 14 del C.C.N.L. 2019-2021, sottoscritto il 16/11/2022, relativo al Personale del Comparto Funzioni locali, rubricato “Progressioni economiche all'interno delle aree”, che dispone:

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 corrisponderci 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;

Visto l'art. 23 del decreto legislativo n.150/2009 secondo cui:

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, ((...)) 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;

Richiamato il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2023-2025, siglato in data 30/12/2023; in particolare, l'art. 5, riguardante i criteri generali per l'attribuzione delle Progressioni Economiche all'interno delle aree, di cui si riporta, in sintesi, quanto stabilito:

■ la misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale è individuata per ciascuna area nella Tabella A del CCNL del 16/11/2022, fatta eccezione per il personale della polizia locale inquadrato nell'Area degli istruttori ,che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con provvedimento formale del Dirigente-Comandante , la misura del "differenziale stipendiale" è incrementata di Euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo di differenziali attribuibili
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1.600	6
ISTRUTTORI	750	5
ISTRUTTORI CORDINATORI POLIZIA MUNICIPAL.	1.100	5
OPERATORI ESPERTI	650	5
OPERATORI	550	5

■ I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, che per l'anno 2023 sono calcolate complessivamente in € 400.000. Il numero massimo dei beneficiari, comunque, non potrà superare il 50% dei lavoratori complessivamente (come da nota 2 al citato art. 5);

■ Possono partecipare alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica e che non sono stati sottoposti, nel biennio precedente alla data di scadenza della presentazione della domanda in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa (nel caso di procedimenti in corso alla data di scadenza della domanda, sono ammessi alla procedura con riserva);

■ Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

<i>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali</i>				
Area	<u>A.</u> Performance del triennio precedente	<u>B.</u> Esperienza professionale	<u>C.</u> Percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	70	20	10	100
Operatori esperti	70	20	10	100
Istruttori	70	20	10	100
Funzionari E.Q.	50	30	20	100

■ *Al fine di favorire il processo di acquisizione di nuove esperienze e professionalità e incentivare il criterio meritocratico delle selezioni non sarà più considerato, ai fini della valutazione della nuova procedura di selezione comparativa di cui al presente articolo, il punteggio riferito ai parametri di valutazione previsti dalla presente norma e già riconosciuto ai fini di una progressione orizzontale con esito positivo per il candidato, conseguita nell'intero triennio;*

■ I criteri specifici di valutazione – a) valutazione della performance del triennio precedente, b) esperienza professionale, c) competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi - utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono dettagliatamente indicati nell'allegato bando di selezione;

■ Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. a), b) e c) per Operatori, Operatori esperti, Istruttori e Funzionari EQ;

■ Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% di quello ottenuto;

■ La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

■ La disciplina contrattuale e di legge 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 vigente;

■ Le graduatorie saranno formulate per ciascuna Area contrattuale e nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente

d) maggiore età anagrafica

■ Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Preso Atto che lo stanziamento previsto per l'anno 2023, a valere sulla parte stabile del fondo, da destinarsi al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle Aree è pari a euro 400.000,00;

Ritenuto di dover procedere alla selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle Aree in favore del personale a tempo indeterminato che ha prestato servizio nell'anno 2023 anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti;

Dato Atto che i differenziali stipendiali sono riconosciuti nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili - pari a euro 400.000 - e che il numero massimo dei beneficiari, comunque, non potrà superare il 50% dei lavoratori complessivamente distinti per area di appartenenza;

Ritenuto, inoltre, di dover di approvare lo schema di avviso pubblico e il relativo modello di domanda, allegati al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

Visto il D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Vista la Legge n. 241/2001 e ss.mm.ii.;

D E T E R M I N A

Per quanto espresso in narrativa che qui si intende integralmente riportato e trascritto:

INDIRE la selezione per la Progressione Economica 2023, riservata ai dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Messina, per l'attribuzione dei Differenziali Stipendiali individuati per ciascuna area di appartenenza, nei limiti delle risorse stabili disponibili e tenuto conto dei criteri dettati dall'art. 5 del CCDI 2023-2025 sottoscritto in data 30/12/2023.

DARE ATTO che lo stanziamento previsto per l'anno 2023, a valere sulla parte stabile del fondo, da destinarsi al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle Aree è pari a euro 400.000,00 e che il numero massimo dei beneficiari non potrà superare il 50% dei lavoratori, distinti per area di appartenenza;

APPROVARE l'avviso pubblico di selezione e il modello di domanda di partecipazione, allegati parte integrante al presente provvedimento.

PUBBLICARE la presente determinazione, l'avviso pubblico di selezione ed il modello di domanda di partecipazione all'Albo Pretorio on line dell'Ente, sul sito istituzionale nella sezione Avvisi e nella Sezione Amministrazione Trasparente;

DISPORRE che la domanda di partecipazione dovrà essere inviata al Servizio Gestione Giuridica del Personale, **esclusivamente** tramite la propria mail istituzionale, all'indirizzo peo@comune.messina.it entro e non oltre il 20 dicembre 2024 a pena di esclusione. Il personale cessato dal servizio potrà utilizzare una mail personale o presentarla allo sportello Urp di Palazzo Zanca.

DARE ATTO che la relativa spesa trova copertura finanziaria nel Bilancio di Previsione Esercizio 2024, gestione residui 2023, PEG 20166/01, Impegno n. 22816707/2023.

DARE ATTO, inoltre:

– che è stata accertata l'insussistenza di conflitto di interessi in attuazione dell'art. 6 bis della Legge n.241/1990 e dell'art.6, comma 2 e 7 del D.P.R. n.62/2013 in capo al Responsabile del Procedimento;

– che lo scrivente Direttore Generale con la sottoscrizione del presente atto attesta la regolarità amministrativa del medesimo;

PUBBLICARE il presente provvedimento all'Albo Pretorio e sul sito istituzionale del Comune (Sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione "Provvedimenti" e Sezione "Atti Amministrativi L.R.n.°22/2008").

L'Unità Organizzativa responsabile dell'istruttoria è il Servizio Gestione Giuridica del Personale della Direzione Generale

Il Responsabile dell'Istruttoria è l'Arch. Paolo De Domenico

Il Responsabile del Procedimento è il Dott. Salvo Puccio

Recapiti: Tel. 090 7722780 email: p.dedomenico@comune.messina.it

Per eventuali informazioni è possibile rivolgersi al suddetto Ufficio da lunedì a venerdì dalle ore 09:30 alle ore 12.30 e nei giorni martedì e giovedì dalle ore 15:00 alle ore 16:30.

Avverso il presente provvedimento è ammesso ricorso entro 60 gg. – a partire dal giorno successivo al termine della pubblicazione all'Albo Pretorio – presso il TAR o entro 120 gg. presso il Presidente della Regione Sicilia

IL DIRIGENTE

PUCCIO SALVO /

InfoCamere S.C.p.A.

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e per gli effetti degli articoli 20 e 21 del DLgs 7 marzo 2005 n. 82 Codice dell'Amministrazione Digitale e ss.mm.ii., il quale sostituisce il documento e la firma autografa