



CITTA' DI GALATONE

Provincia di Lecce
AREA ISTITUZIONALE
DETERMINAZIONE
DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

N° 7 del 14/06/2024

Registro Generale N° 686 del 14/06/2024

OGGETTO: Selezione per l'attribuzione della Progressione economica orizzontale al personale dipendente - decorrenza economica 1° gennaio 2023. Approvazione graduatoria

UFFICIO RAGIONERIA

Per quanto concerne la regolarità contabile si attesta di aver assunto l'impegno di spesa previo accertamento della relativa copertura finanziaria sui capitoli indicati nella determinazione – art. 151 del D.Lgs. 267/2000.

Addì 14/06/2024

Il Responsabile del Settore Finanziario
f.toDott.ssa Serena Nocco



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

VISTA:

- La deliberazione n. 129/2022 di Giunta Municipale con la quale è stata approvata la nuova macrostruttura organizzativa dell'Ente;
- Il Decreto Sindacale con cui è stato nominato Il Responsabile del AREA ISTITUZIONALE

IL SEGRETARIO GENERALE

Visto che in qualità di Segretario Generale, giusto decreto sindacale n. 15/2022, lo scrivente è legittimato ad emanare il presente provvedimento, ai sensi delle disposizioni normative e regolamentari vigenti;

Atteso che, salve situazioni di cui allo stato non vi è conoscenza, non sussistono cause di incompatibilità e/o conflitto di interesse, anche potenziale, previste dalla normativa vigente, con particolare riferimento al codice di comportamento e alla normativa anticorruzione, rispetto all'adozione del presente atto;

Dato atto che il Consiglio Comunale :

- con deliberazione n. 49 del 28/12/2023, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026 ex art. 170, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 aggiornato con deliberazione n. 3 dell'8/2/2024;
- con deliberazione n. 4 dell'8 febbraio 2024, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il bilancio di previsione finanziario 2024-2026, redatto in termini di competenza e di cassa secondo lo schema di cui al D. Lgs. n. 118/2011;
- con deliberazione n. 15 del 29 aprile 2024, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il rendiconto della gestione per l'esercizio 2023 ex art. 227 del D. Lgs. n. 267/2000;

Dato atto altresì che la Giunta Comunale:

- con deliberazione n. 46 del 12/04/2024, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 ex art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021;
- con deliberazione n. 30 del 07/03/2024, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione ex art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000;

Visti:

- l'art. 14 del vigente CCNL Comparto Funzioni Locali 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. 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 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. ";

- l'art. 96 del vigente CCNL Comparto Funzioni Locali, sezione Polizia Locale, secondo cui: "1. Per il personale di cui alla presente Sezione 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 atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 è incrementata di Euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.";
- l'art. 102 del vigente CCNL Comparto Funzioni Locali secondo cui: "1. Per il personale di cui alla presente Sezione, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 è incrementata di Euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di Euro 200, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa";
- l'art. 76, del medesimo CCNL relativo agli incrementi degli stipendi tabellari;

Visto altresì:

- 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*”;
- l'art. 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021, secondo cui “*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. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia de gli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente*”;

Considerato, in particolare, che:

- ai sensi dell'art. 23, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009, le progressioni economiche devono essere riconosciute in base a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili;
- l'istituto deve essere riconosciuto in favore di una quota limitata di dipendenti, in base al dettato di cui all'art. 40, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 54, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009, che destina la quota prevalente delle risorse disponibili alla performance individuale;

Atteso che:

- la Giunta Comunale, già con deliberazione n. 221 del 16/11/2023 ha autorizzato alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - parte normativa 2023/2025 dando indirizzi per l'attivazione della selezione per l'attribuzione di Progressioni Economiche Orizzontali per l'annualità 2023 – nel rispetto dei limiti e delle risorse fissate in Delegazione trattante – in favore dei dipendenti aventi diritto, tenendo conto delle regole convenute in sede di contrattazione decentrata integrativa nonché dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento e della situazione organizzativa dell'Ente;
- in data 1 dicembre 2023, è stato sottoscritto l'accordo economico circa l'utilizzo delle risorse del fondo per l'annualità 2023, ove è stato altresì convenuto che la selezione per l'attribuzione delle PEO avvenga nel limite del 50 per cento degli aventi diritto secondo la disciplina contenuta nel CCDI 2023-2025. Le risorse allocate allo scopo sono pari ad euro 13.000,00;
- in data 26 novembre 2023, è stata adottata la determinazione dirigenziale n. 1336/2023, avente ad oggetto la destinazione del Fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente per l'annualità economica 2023 ex art. 80 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 a seguito dell'accordo raggiunto in sede di delegazione trattante, nella seduta del 1 dicembre 2023;

Richiamati in particolare:

- l'art. 9 del CCI 2023-2025: “1. *Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente: Area degli Operatori; Area degli Operatori esperti; Area degli Istruttori; Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. 2. Dal 1° aprile 2023, data di entrata*

in vigore del nuovo sistema di classificazione, il personale in servizio è inquadrato, con effetto automatico, in base alla Tabella B – Trasposizione - del CCNL 2019-2021. 3. Al personale dipendente transitato dal precedente Ordinamento Professionale al nuovo Sistema di Classificazione che aveva acquisito in precedenza progressioni economiche orizzontali risultando all'interno della categoria allocato in posizioni economiche diverse da quella di accesso, contestualmente alla trasposizione di cui al comma precedente, è corrisposto un differenziale stipendiale pari alla differenza tra la retribuzione percepita per la posizione economica rivestita e la retribuzione fissata dal CCNL per l' Area di competenza. Il "differenziale stipendiale" acquisito per precedenti progressioni economiche orizzontali non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" previsti dal CCNL 2019- 2021 che ove conseguiti si aggiungono allo stesso. 4. 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, i "differenziali stipendiali" previsti dal CCNL2019-2021. 5. 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 16/11/2022. 6. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto. 7. Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che: a) negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica/differenziale stipendiale; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate, b) nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, non sono stati sottoposti, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore 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. 8. I requisiti per partecipare alla selezione devono essere posseduti dal lavoratore al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione. 9. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per l'attribuzione dei differenziali stipendiali nell'Ente di appartenenza. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio o comunque delle annualità in cui ha prestato servizio sempre ricadenti nell'ultimo triennio. 10. Per il personale che abbia prestato servizio nell'ultimo triennio in altri enti pubblici, in tutto o in parte, per comando o distacco o altra forma di assegnazione, o che da essi provenga per mobilità, devono essere utilizzate le valutazioni sulla performance individuale formulate dai suddetti enti. In tal caso per il calcolo della valutazione, annualmente, si prendono in considerazione tutte le valutazioni parziali, proporzionalmente al periodo di servizio svolto in ciascun Ente. In caso di difformità nella scala di misurazione, le valutazioni devono essere trasformate in unica scala adottata dall'Ente che effettua la selezione. 11. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili per ciascuna area viene definito annualmente in sede di contrattazione integrativa in coerenza con le risorse stabili di cui all'art.79 del CCNL 2019-2021. 12. Non è possibile attribuire al lavoratore più di un differenziale stipendiale per ciascuna procedura selettiva. 13. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato in sede di contrattazione decentrata per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri indicati nell'allegato 2 del presente CCI, procedendo dal punteggio più alto all'interno della propria Area e in ordine decrescente. 14. Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, è attribuito, a decorrere dal 7° anno un punteggio aggiuntivo massimo pari al 3% del punteggio ottenuto applicando i criteri di cui all'allegato 2 del presente CCI, secondo la seguente ripartizione: per il 7° anno il punteggio aggiuntivo è pari all'1%, per l'ottavo anno il punteggio aggiuntivo è pari al 2%, per il nono o più anni il punteggio aggiuntivo è pari al 3%. 15. L'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è, comunque, subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo di 70/100 nella media delle schede di valutazione per la performance individuale. 16. In caso di parità

di punteggio complessivo tra più dipendenti, ha priorità nell'assegnazione del differenziale il lavoratore che da più tempo non consegue una progressione economica /differenziale stipendiale ed in caso di ulteriore parità si tiene conto dell'anzianità di servizio e poi in subordine dell'anzianità anagrafica. 17. Il Responsabile del personale o il Segretario Generale in caso di incompatibilità provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle posizioni economiche all'interno di ciascuna categoria, mediante pubblicazione di apposito bando nell'Albo Pretorio. Al personale viene dato un tempo di almeno 7 giorni lavorativi dalla data di pubblicazione del medesimo bando nell'Albo Pretorio per procedere alla presentazione delle domande. 18. L'ammissione dei dipendenti che presentano domanda, in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni come definito nei commi 6, 8 del presente articolo, avviene d'ufficio sulla base della sola documentazione allegata all'istanza di partecipazione. 19. L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti, per presentazione della domanda oltre i termini previsti o per altre motivazioni da indicarsi nel bando di selezione, viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro o in altro domicilio qualora assente dal servizio per qualsiasi ragione. 20. Le graduatorie vengono formulate dall'Ufficio Personale sulla base dei criteri previsti. Entro 10 giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria, da portare a conoscenza a tutto il personale tramite mail o altro mezzo idoneo nonché alle OO.SS., gli interessati, possono presentare al Responsabile del personale (o il Segretario Generale in caso di incompatibilità) che ha proceduto alla selezione osservazioni o documentazione integrativa utile alla revisione della propria posizione secondo i criteri dell'allegato 2 del presente CCI, fermo restando il divieto di novazione. Nei successivi 7 giorni si esprime motivatamente e formalmente il Responsabile del personale (o il Segretario Generale in caso di incompatibilità) sull'accoglimento o meno delle osservazioni presentate. Gli interessati nei successivi 10 giorni possono proporre ricorso al Segretario Generale che si esprime nei successivi 10 giorni. 21. E' prevista una attribuzione di progressione stipendiale differenziata apposita per i funzionari incaricati di Elevata Qualificazione la cui valutazione è soggetta a diverso sistema di valutazione vigente presso l'ente. 22. Al termine della procedura di cui al comma precedente, l'ente procede all'approvazione della graduatoria definitiva fornendo opportuna informativa al personale dipendente. 23. Il differenziale stipendiale è attribuito, annualmente, e avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo che finanzia l'apposito istituto economico, anche se le procedure sono perfezionate successivamente. 24. 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. 25. I differenziali stipendiali maturati dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate”;

Considerato che, per tutto quanto sopra:

- con determinazione n. 545 del 07/05/2024 è stata indetta la selezione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale in favore del personale avente diritto, con decorrenza 1° gennaio 2023, con attribuzione della stessa nel limite massimo del 50 per cento del personale avente diritto a concorrere;
- con determinazione n. 635 del 30/05/2024 sono stati riaperti i termini di presentazione delle domande per la selezione *de quo*, confermando nella loro validità le domanda di accesso per la selezione regolarmente pervenute, e regolarmente acquisite, entro i termini originari di scadenza, senza necessità alcuna di ulteriore presentazione;

Dato atto che alla data del 7 giugno 2024:

- sono state acquisite al protocollo, nelle modalità previste dal bando in questione, n.15 domande così suddivise:
 - n. 1 per l'Area degli Operatori Esperti
 - n. 11 per l'Area degli Istruttori
 - n. 2 per l'Area dei Funzionari
 - n. 1 per l'Area dei funzionari incaricati di Elevata Qualificazione;
- n. 1 candidatura per l'Area degli Operatori Esperti è risultata priva dei requisiti per la

partecipazione;

Ritenuto, per quanto sopra esposto, di dover disporre l'esclusione dalla prevista selezione di n.1 candidato per l'area degli Operatori Esperti per mancanza dei requisiti richiesti;

Dato atto che le risorse disponibili nel Fondo decentrato approvato con determinazione n. 1336 del 26 novembre 2023, sono sufficienti a garantire l'estensione al 50% del personale avente diritto a partecipare alla selezione di che trattasi;

Osservato che:

- i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in conformità a quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022 e dall'art. 9 del contratto decentrato integrativo, sottoscritto il 16.11.2023:
 - Valutazione della performance del triennio precedente: si intende la 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;
 - Esperienza professionale: si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo (o 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. Per la valutazione di tale requisito si intende assegnare il punteggio specificato nell'allegato 2 al CCDI per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisita;
 - Accrescimento competenze culturali: anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art.55 del CCNL 2019-2021, acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale;
 - Accrescimento competenze professionali: acquisite successivamente al conseguimento dell'ultima posizione economica/differenziale stipendiale in presenza di valutazioni non negative;
 - Punteggio aggiuntivo: attribuito in applicazione dell'art.14 comma 2 lett. f) del CCNL 19/21 per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni. In particolare, per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, è attribuito, a decorrere dal 7° anno un punteggio aggiuntivo massimo pari al 3% del punteggio ottenuto applicando i criteri di cui all'allegato 2 del CCDI sottoscritto in data 16.11.2023, secondo la seguente ripartizione: per il 7° anno il punteggio aggiuntivo è pari all'1%, per l'ottavo anno il punteggio aggiuntivo è pari al 2%, per il nono o più anni il punteggio aggiuntivo è pari al 3%;
- L'effettiva attribuzione del differenziale stipendiale è, comunque, subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo di 70/100 nella media delle schede di valutazione per la performance individuale;
- In caso di parità di punteggio complessivo tra più dipendenti, ha priorità nell'assegnazione del differenziale il lavoratore che da più tempo non consegue una progressione economica / differenziale stipendiale ed in caso di ulteriore parità si tiene conto dell'anzianità di servizio e poi in subordine dell'anzianità anagrafica.

Constatato che lo scrivente Segretario Generale, ha preso atto della documentazione allegata all'istanza di partecipazione e, sulla base dei requisiti richiesti, ha redatto la graduatoria definitiva per ciascuna categoria avente diritto, ai fini dell'attribuzione del differenziale stipendiale, come risulta dall'allegato alla presente a farne parte integrante e sostanziale.

Ritenuto, per tutto quanto sopra esposto, di attribuire il differenziale stipendiale ai dipendenti con il miglior punteggio complessivo, in misura non superiore al 50 per cento degli aventi diritto per area e comunque in misura non superiore alle somme allocate e destinate a tale scopo.

Richiamati:

- il CCNL Comparto Funzioni Locali 16.11.2022;
- il CCDI del personale non dirigente del comune di Galatone per le annualità 2023-2025;
- l'art. 107 del D. Lgs. n. 267/2000;
- l'art. 184 del D. Lgs. n. 267/2000 che disciplina le procedure di liquidazione delle spese;

VISTI i pareri espressi in merito alla regolarità amministrativa e contabile ai sensi dell'art. 147 *bis* del D. Lgs. n. 267/2000;

DETERMINA

per tutto quanto in narrativa, che qui si intende integralmente richiamato,

1. **DI FORMULARE**, in conformità a quanto previsto dal CCDI sottoscritto il 16.11.2023 e dal bando approvato con determinazione n. 545 del 07/05/2024, la graduatoria di merito in allegato alla presente a farne parte integrante e sostanziale, redatta per ciascuna area;
2. **DISPORRE** l'attribuzione del differenziale stipendiale nel limite del 50 per cento del personale avente diritto a concorrere per ciascuna area e comunque in misura non superiore alle somme allocate e destinate a tale scopo;
3. **ATTRIBUIRE** con decorrenza 1° gennaio 2023 il differenziale stipendiale corrispondente all'Area di appartenenza, ai dipendenti di cui al prospetto allegato alla presente a farne parte integrante e sostanziale, redatto per area;
4. **LIQUIDARE** in favore dei suddetti dipendenti il differenziale nella misura annua lorda riportata nella Tabella A allegata al CCNL 2019/2021, dal 1° gennaio 2023, con conguaglio degli emolumenti arretrati;
5. **IMPUTARE** la spesa complessiva sulla missione 01/programma 11 – (cap. 713.2, 713 e 708) del bilancio di previsione finanziario 2023-2026 – competenza 2023, sugli impegni assunti con la determinazione dirigenziale di costituzione del fondo decentrato per il rispettivo anno;
6. **AGGIORNARE** altresì i compensi mensili da corrispondere al personale dipendente che ha conseguito la progressione economica all'interno dell'area di appartenenza;
7. **DISPORRE** la pubblicazione del presente provvedimento all'Albo pretorio *on-line* nonché nella sezione Amministrazione trasparente sezione “*Bandi di Concorso*”;
8. **RENDERE NOTO** che responsabile del procedimento è il Dott. Fabio Bolognino;
9. **DARE ATTO**, ai fini del controllo preventivo di regolarità amministrativa di cui all'art. 147-bis, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, della regolarità tecnica del presente provvedimento in ordine alla legittimità e correttezza dell'azione amministrativa, il cui parere favorevole si intende reso con la sottoscrizione della presente;
10. **DEMANDARE** alla sezione Risorse Umane tutti gli adempimenti conseguenti.
11. **COMUNICARE** il presente provvedimento al candidato escluso dalla selezione per mancanza dei requisiti richiesti, mediante notifica personale nella sede di lavoro o in altro domicilio qualora assente dal servizio per qualsiasi ragione.
12. **TRASMETTERE** il presente provvedimento al personale dipendente interessato e alle RR.SS.UU.

<i>Impegni di spesa</i>									
<i>Anno</i>	<i>T</i>	<i>F</i>	<i>S</i>	<i>I</i>	<i>Capitolo</i>	<i>Art.</i>	<i>Importo</i>	<i>N.Imp</i>	<i>N.Sub</i>
