



# CITTA' DI RAGUSA

## **Determinazione del Settore 10 Organizzazione e gestione risorse umane n° 499 del 28/12/2020**

*Il numero del Registro Generale è riportato nel documento "Allegato Pubblicazione"*

### **OGGETTO: PREVISIONE DI UNA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE PER IL PERSONALE DIPENDENTE PER L'ANNO 2020. AVVIO PROCEDURA**

#### **PROPOSTA DI DETERMINAZIONE**

Il sottoscritto Rosario Spata Dirigente del Settore, attestando di non trovarsi in condizioni di conflitto di interesse ai sensi dell'art.7 della L.R. 7/2019 e dell'art 7 del Dpr 62/2013, propone la seguente determinazione:

#### **PREMESSO :**

- che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 31/03/1999 ha provveduto alla revisione del sistema di classificazione del personale degli Enti Locali, sostituendo le otto qualifiche funzionali introdotte dal D.P.R. 25/06/1983, n.347 con quattro categorie denominate, rispettivamente, A, B,C e D, all'interno delle quali sono state create diverse posizioni economiche ;
- che l'art. 64 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Regioni ed Autonomie Locali siglato in data 21 maggio 2018 ha stabilito gli incrementi degli stipendi tabellari prevedendo tra l'altro per tutte le categorie una ulteriore posizione (A6, B8, C6 e D7), a cui si accede mediante progressione economica a carico delle risorse stabili del fondo di cui all'art.67;

**RICHIAMATO** il Decreto Legislativo 30/03/2001, n.165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", con particolare riferimento all'art. 40, comma 3-bis, in tema di contrattazione collettiva nazionale e integrativa;

**CONSIDERATO** in particolare, che, ai sensi dell'art. 23,commi 1 e 2 del citato D. Lgs n. 150/2009, le progressioni economiche devono essere riconosciute, in base a quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili in favore di una quota limitata di dipendenti;

**VISTO** l'art. 16 del CCNL del personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2016/2018 approvato il 21/05/2018 che prevede la possibilità per gli Enti locali di indire una progressione economica all'interno della categoria, riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota

limitata di dipendenti, tenendo conto, tra l'altro, delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto;

**VISTA** la determinazione dirigenziale R.G. n° 3817 del 21/08/2020 di COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI E VARIABILI PER IL PERSONALE DIPENDENTE PER L'ANNO 2020 (ART.67 CCNL FUNZIONI LOCALI 21 MAGGIO 2018 e successive modifiche e integrazioni);

**VISTO** il C.C.D.I. sottoscritto in data 19.12.2019 tra la delegazione di parte pubblica, costituita con deliberazione di G.M. n° 654 del 26/11/2019 e la delegazione di parte sindacale ove, al capo III, "progressione economica orizzontale, art. 8, "criteri generali", è disciplinato l'istituto della PEO:

*«All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste. 3.Le progressioni economiche orizzontali di cui al comma 1, sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti non superiore al 50% e determinata annualmente nel limite delle risorse effettivamente disponibili e a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art.67 del CCNL 21.5.2018.4.Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.5.Non sono ammessi a partecipare alle progressioni orizzontali i dipendenti che nel biennio precedente siano stati destinatari di una sanzione disciplinare superiore alla multa.6.L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.7 L'esito della procedura selettiva ha una validità limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.8.Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende (compreso il personale in distacco sindacale), ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina. 9.Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, sulla scorta del vigente sistema di valutazione permanente del personale dipendente e delle posizioni organizzative. 10.Le graduatorie di merito redatte ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali sono elaborate unicamente sulla base della somma dei punteggi annuali ottenuti a seguito della valutazione individuale dell'ultimo triennio. Devono considerarsi disapplicati i correttivi e i criteri previsti dagli artt. 7, c. 5 e c. 6 e 15,c. 2 del sistema di valutazione permanente adottato con deliberazione di G.M. n. 548/2017.11.A parità di punteggio avrà precedenza il dipendente che ha ottenuto la migliore valutazione dell'ultimo anno del triennio di riferimento e, in caso di ulteriore parità, il più anziano di età.12.Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite con decorrenza dall'01.01 dell'anno successivo a quello oggetto della valutazione».*

**DATTO ATTO** che, a mente del citato contratto collettivo, gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del medesimo contratto;

**RILEVATO** che è in ragione del contratto sottoscritto l'Amministrazione intende procedere per l'anno 2020 alla indizione di una progressione economica orizzontale per il personale dipendente, nell'ambito delle risorse decentrate all'uopo formalmente costituite e con i criteri generali stabiliti per tale istituto dai contratti collettivi

nazionali e integrativi di lavoro, in modo selettivo e ad una quota non superiore al 50% degli aventi diritto, tenuto conto del vigente sistema di valutazione del personale non-dirigente;

**CONSIDERATO** che la selettività delle progressioni economiche costituisce, assieme ad altri, “principio fondamentale” dell’ordinamento cui devono adeguarsi gli atti delle amministrazioni territoriali;

**RICHIAMATI :**

- la tabella B del CCNL 31/03/1999 e la tabella C del CCNL 21.5.2018;
- l’art. 7 del Contratto collettivo integrativo del personale sui criteri di utilizzo del fondo delle risorse decentrate del Comune di Ragusa, sottoscritto in data 19.12.2019;
- l’ipotesi del CCDI 2019-2021 siglato il 19.12.2019 dalla delegazione di parte pubblica e sindacale e in particolare l’art. 8 del suindicato Contratto Collettivo integrativo del personale del Comune di Ragusa relativo al triennio 2019 – 2021;
- 

**EVIDENZIATO** che il comma 3 del suindicato art. 8 del CCDI prevede che le progressioni economiche orizzontali siano destinate ad una quota limitata di dipendenti non superiore al 50%;

**VISTO** il piano di ripartizione e utilizzo delle risorse decentrate per il personale dipendente per l’anno 2020 – sottoscritto tra la Delegazione di trattante di parte pubblica e la Delegazione di parte sindacale in data 02.12.2020, dove, tra l’altro, è prevista una somma di € 140.000,00 per una progressione economica orizzontale per i dipendenti dell’Ente per l’anno 2020;

**VISTO** il parere positivo, assunto al prot. n. 143327 del 24/12/2020, del Collegio dei Revisori dei Conti, in ordine all’utilizzo del *Fondo risorse decentrate*;

**RITENUTO**, pertanto, di avviare il procedimento relativo alla suddetta progressione mediante formazione della relativa graduatoria;

**CONSIDERATO** che la materia oggetto del presente provvedimento rientra tra le attribuzioni dei Dirigenti, indicate nell’art. 53 del vigente Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi, al quale si rinvia;

**VISTO** l’art. 65 del predetto Regolamento in ordine alla forma, pubblicità ed efficacia delle determinazioni dirigenziali;

**D E T E R M I N A**

- 1) di avviare il procedimento per il riconoscimento di una progressione economica orizzontale per il personale dipendente in possesso dei requisiti contrattuali previsti, nell’ambito delle risorse decentrate che all’uopo sono state formalmente costituite e ripartite per l’anno 2020 e con i criteri generali stabiliti per tale istituto dall’art.16 del CCNL 21.5.2018 e dall’art. 8 del CCDI 2019-2021 siglato dalla delegazione trattante di parte pubblica e sindacale il 19.12.2019;
- 2) di dare atto che alla progressione economica di cui in oggetto è stata destinata, in sede di ripartizione e di utilizzo delle risorse decentrate per l’anno 2020, la relativa risorsa nel rispetto del principio fondamentale di selettività delle progressioni economiche e di attribuzione della progressione economica orizzontale di cui in oggetto ad una quota

limitata di dipendenti beneficiari, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

- 3) di dare atto che la relativa spesa è stata quantificata in sede di ripartizione e di utilizzo delle risorse decentrate per il personale per l'anno 2020 tramite accordo sottoscritto in data 02/12/2020 tra Delegazione trattante di parte pubblica e sindacale;
- 4) di approvare l'allegato "Avviso interno";
- 5) di dare atto che detto "Avviso" sarà trasmesso a tutti i dirigenti e a tutto il personale dipendente tramite posta elettronica nonché, per informazione, alle R.S.U;
- 6) di dare atto che, allo stato, il provvedimento non comporta impegno di spesa in quanto la occorrente somma sarà impegnata successivamente alla deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dell'accordo, previa acquisizione del parere *ex art. 40 bis, c. 1, Tuti*.

Il Responsabile del Procedimento: f.to Dott. Rosario Spata

## **IL DIRIGENTE**

Esaminato il documento istruttorio che precede predisposto dal Responsabile del procedimento;

Attestata l'insussistenza a proprio carico di situazioni di conflitto di interesse, nemmeno potenziale, né di situazioni che determinano l'obbligo di astensione in base al vigente codice di comportamento integrativo;

Richiamata la normativa vigente in materia;

Attestata la completezza e regolarità dell'istruttoria e la conformità dello schema di provvedimento alla legge, allo statuto comunale e ai regolamenti vigenti, nonché il rispetto delle misure di prevenzione della corruzione;

Dato atto dell'esito della verifica positiva preventiva di regolarità amministrativa effettuata dal sottoscritto;

Ritenuto che il presente atto rientra nella propria competenza gestionale, ai sensi dell'art. 2 della legge regionale n. 23/1998;

## **DETERMINA**

- di approvare la superiore proposta di provvedimento, facendone propri motivazione e dispositivo, che qui si intendono integralmente riportati e trascritti;
- la pubblicazione del presente provvedimento all'albo pretorio online, dopo l'esecutività dello stesso, per un periodo di 15 giorni consecutivi.

---

Ragusa, 28/12/2020

Dirigente  
SPATA ROSARIO / ArubaPEC S.p.A.

*L'originale del presente documento è stato sottoscritto con firma digitale*