

OGGETTO **Finanziamento delle progressioni economiche orizzontali di cui all'art. 16 del CCNL 21 maggio 2018, attribuite al personale dipendente non dirigente a decorrere dal 1° gennaio 2022.**

Settore SETTORE RISORSE UMANE

Servizio Ufficio Personale

IL DIRETTORE

- PREMESSE**
- 1 - Il Decreto Legislativo n. 165 del 2001, art. 52, comma 1-bis, stabilisce che “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”.
- 2- Il Decreto Legislativo n. 150 del 2009, art. 23, stabilisce che le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 165 del 2001, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro, nei limiti delle risorse disponibili e 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.
- 3 - Con Determinazione Dirigenziale n. 1177 del 25 luglio 2022 è stato costituito il Fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente per l'anno 2022 nel rispetto del limite previsto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs 75 del 25 maggio 2017; successivamente è stata avviata la trattativa con le parti sindacali per giungere alla stipula del Contratto Integrativo, parte economica 2022. Al termine delle trattative le delegazioni trattanti hanno concordato di destinare una quota della parte stabile del Fondo Risorse decentrate anno 2022 alle Progressioni Economiche all'interno della categoria. I criteri e le modalità di attribuzione delle progressioni sono stati recepiti nell'Accordo allegato C) all'ipotesi di Contratto Integrativo di parte economica per l'anno 2022.
- 4 - Con Deliberazione n. 274 del 7 dicembre 2022 la Giunta Comunale ha autorizzato la delegazione trattante alla stipula del Contratto Collettivo integrativo per il personale non dirigente del Comune di Cremona - Parte economica 2022.
- 5 - Il Contratto integrativo per il personale non dirigente, parte economica 2022, sottoscritto definitivamente il 16 dicembre 2022, nel richiamato Accordo allegato C), prevede di attivare un numero di progressioni complessivamente non superiore al 20% del personale avente diritto, per ciascuna categoria, in servizio a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio 2022. I dipendenti aventi diritto, e quindi ammessi alla procedura, sono i dipendenti con anzianità di almeno due anni nella posizione economica di appartenenza alla data del 1° gennaio 2022 e con almeno due processi valutativi presso il Comune di Cremona. Le graduatorie per categoria nell'ambito di ciascun settore sono stilate in base al punteggio risultante dalla scheda di valutazione (allegato B) all'Accordo, con punteggi da attribuire in base agli ambiti individuati nello schema di curriculum vitae da compilarsi a cura del dipendente interessato.
- 6 - La stipula del Contratto Integrativo insieme con l'Allegato Accordo per le progressioni orizzontali

è stata portata a conoscenza di tutti i dipendenti ai fini dell'attivazione delle selezioni in base ai principi di trasparenza e correttezza e per consentire agli stessi uguali possibilità di partecipazione. Contestualmente è stato chiesto a tutti i dipendenti aventi diritto, in possesso dei requisiti previsti dall'Accordo e interessati a partecipare, di presentare il proprio curriculum ai dirigenti di riferimento.

7 - In data 14 marzo 2023 le delegazioni trattanti si sono incontrate allo scopo di fornire una interpretazione autentica all'Accordo progressioni economiche 2022 e in questa sede hanno stabilito che: "In relazione all'Accordo Progressioni Economiche Orizzontali anno 2022 e relativi criteri di cui all'allegato C) al Contratto Collettivo Integrativo di parte economica per il personale non dirigente per l'anno 2022 stipulato in data 16 dicembre 2022, in considerazione del percorso e dei ragionamenti che hanno guidato i lavori del tavolo di trattativa – ragionamenti che hanno portato ad esempio a considerare sufficienti 2 processi valutativi anziché tre presso il comune di Cremona in caso di anzianità di servizio maturata presso altra amministrazione – le parti convengono che: Per anzianità maturata nella posizione economica di cui al punto 6) della "scheda di valutazione dipendente" si intende l'anzianità maturata esclusivamente presso il Comune di Cremona.

7 - I dirigenti dei Settori hanno valutato in base ai curriculum ricevuti nel rispetto dell'Accordo sottoscritto e della relativa interpretazione autentica e hanno trasmesso gli esiti delle valutazioni al Servizio Gestione Personale ai fini della conclusione della procedura.

MOTIVAZIONE

1 - La progressione economica orizzontale è uno degli strumenti organizzativi cardine del processo di riforma del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni che ha l'obiettivo di migliorare l'efficienza dei servizi nell'ambito del sistema premiante connesso alla valutazione del dipendente. L'effetto della progressione è consentire al lavoratore meritevole una carriera economica mediante incrementi di posizione retributiva fondati sull'effettivo valore della prestazione senza alcun mutamento delle mansioni. L'attribuzione avviene in base a criteri meritocratici e non esclusivamente su elementi automatici, come l'anzianità di servizio, ed è erogata solo a una percentuale limitata di lavoratori valutati come i migliori.

2 - Considerato che l'Accordo sulle progressioni, come definito dalle parti datoriale e sindacale, prevede la decorrenza degli incrementi economici dal 1° gennaio 2022, la disciplina contrattuale nazionale applicabile è quella rinvenibile nel CCNL 21.5.2018. A tale riguardo il CCNL citato dispone all'art. 16 che le progressioni economiche siano riconosciute secondo modalità selettive ad un numero limitato di dipendenti, tenuto conto delle risorse economiche disponibili nel Fondo Risorse Decentrate.

3 - Date le premesse, con il presente provvedimento, nel prendere atto dei risultati delle valutazioni effettuate dai dirigenti, si procede al finanziamento dell'istituto delle progressioni economiche e all'attribuzione delle nuove posizioni e dei nuovi differenziali ai dipendenti beneficiari.

PRE-VERIFICHE AMMINISTRATIVE

Ritenuta la propria competenza ai sensi degli artt. 107 "Funzioni e Responsabilità della Dirigenza" e 109 "Conferimento di funzioni dirigenziali" del D.Lgs 18 agosto 2000 n. 267, in forza delle funzioni di cui al decreto sindacale di attribuzione in atti;

In ottemperanza a quanto previsto nel capitolo "Trattamento del rischio e misure preventive - paragrafo misure preventive generali - misura generale n.14 del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2022 – 2024 del Comune di Cremona, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 87 del 27 aprile 2022, si dichiara:

- che il Responsabile del procedimento istruttorio è identificato a piè di pagina del presente provvedimento, mentre il Responsabile del provvedimento finale è il firmatario del presente atto (distinzione tra i due ruoli come previsto dalla misura generale n. 14 – cfr. pagg. 90-91 del PTPCT vigente);

- l'insussistenza di conflitto di interessi ex art. 6 bis della Legge n. 241 del 7 agosto 1990, come introdotto dalla Legge n. 190 del 6 novembre 2012, relativamente al Responsabile Unico del procedimento e al Responsabile del provvedimento rispetto alla scelta effettuata (misure generali n. 11 e n. 14 - cfr. pagg. 89-90-91 del PTPCT, come integrate dal vigente Codice di Comportamento dell'Ente).

Ai sensi dell'art. 147 bis del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, si attesta l'intervenuta verifica positiva di regolarità tecnica e correttezza dell'azione amministrativa a base della presente determinazione dirigenziale.

Decreto del 16.12.2022, PG n. 96205, di rinnovo dell'incarico di Posizione Organizzativa del "Servizio Gestione del Personale e Relazioni Sindacali", ai sensi dell'art.14 del CCNL 21 maggio 2018, dal 1° gennaio 2023 sino al termine del mandato amministrativo, alla dipendente dott.ssa Maria Lucia Inguscio con poteri di sostituto in caso di assenza o impedimento del Dirigente del Settore Risorse Umane, ai sensi del comma 12 dell'art.14 del Regolamento comunale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, nonché dell'art.17, comma 1 bis, del decreto legislativo n.165/2001

Esiti delle valutazioni condotte dai dirigenti conservate agli atti presso i rispettivi settori di appartenenza dei dipendenti interessati.

PRE-VERIFICHE CONTABILI Le operazioni contabili di cui alla presente determinazione trovano riscontro negli stanziamenti del Bilancio di competenza di cui ai seguenti provvedimenti deliberativi:

- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 9 del 27 marzo 2023 dichiarata immediatamente eseguibile, avente come oggetto: "Approvazione della Nota di Aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2023-2025".

- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 27/03/2023 dichiarata immediatamente eseguibile, avente come oggetto: "Approvazione del Bilancio di Previsione 2023-2025 e relativi allegati e del Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio" e successive modifiche.

- Deliberazione di Giunta Comunale n. 73 del 29/03/2023, dichiarata immediatamente eseguibile, avente per oggetto: "Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance 2023-2025." e successive modifiche.

Le movimentazioni contabili sono assunte:

- nel rispetto delle modalità previste dal principio applicato della contabilità finanziaria di cui all'allegato n. 4.2 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 e successive modificazioni, in considerazione dell'esigibilità della medesima, imputandola agli esercizi in cui l'obbligazione viene a scadenza secondo quanto evidenziato nella tabella riportata nel dispositivo.

- nel rispetto dell'art. 9, comma 1, lettera a) punto 2 del D.L. 78/2009, convertito con modificazioni con L. 102/2009, in riferimento alla compatibilità del programma dei pagamenti derivanti dal presente provvedimento con i relativi stanziamenti di bilancio e alla coerenza con gli equilibri di bilancio di competenza e cassa ai sensi del D.Lgs. 118/2011.

NORMATIVA

- D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", art. 107 "Funzioni e responsabilità della dirigenza", art. 151 "Principi in materia di contabilità", art. 153 "Servizio economico finanziario";
 - Legge 7 agosto 1990, n. 241 "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi";
 - Legge 6 novembre 2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
 - D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".
- 1 - Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165: Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche – art. 52, comma 1-bis.
 - 2 - Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni – art. 23
 - 3 - Contratto Collettivo Funzioni Locali 2016-2018: artt. 7, 16, 67,68.
 - 4 - Contratto Integrativo, parte economica, anno 2022: allegato C) sui criteri e modalità di svolgimento della procedura Progressioni economiche anno 2022.
 - 5 - Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, Ordinanza n. 27932 del 7/12/2020 con cui afferma che "le progressioni orizzontali - da attribuire nel rispetto delle disponibilità di bilancio - non possono essere assegnate solo sulla base dell'anzianità, ma devono tener conto dell'effettivo valore della prestazione in base a criteri meritocratici, al fine di premiare i lavoratori migliori".

DETERMINA

DECISIONE

- 1 - di prendere atto delle risultanze della procedura Progressioni Economiche Orizzontali anno 2022 e, nello specifico, delle valutazioni trasmesse dai dirigenti in attuazione dell'art. 16 del CCNL 2016/2018 e nel rispetto dell'Accordo sottoscritto;
- 2 - di disporre conseguentemente l'attribuzione delle posizioni economiche spettanti con decorrenza 1° gennaio 2022, e dei relativi differenziali stipendiali, al personale di cui all'allegato A) al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (escluso dalla pubblicazione perché contenente dati personali);
- 3 - di adeguare le retribuzioni del personale beneficiario delle progressioni economiche in base ai nuovi differenziali riconosciuti.
- 4 - di approvare e liquidare la spesa complessiva di 137.989,00 per il finanziamento dell'istituto delle progressioni orizzontali a titolo di arretrati per l'anno 2022 e per il periodo gennaio-aprile 2023. La spesa è dettagliata come segue:
 - a) euro 102.077,98 retribuzioni
 - b) euro 27.234,40 per oneri
 - c) euro 8.676,62 per IRAP
- 5 - di dare atto che l'importo dettagliato al precedente punto 4) e i differenziali a regime trovano copertura, in base all'esigibilità della spesa, per una parte sugli impegni già previsti sui capitoli di spesa di personale del bilancio 2022 e per una parte sugli impegni già previsti sui capitoli di spesa di personale del bilancio 2023.

EFFETTI

L'ufficio stipendi provvederà a liquidare le competenze con la busta paga del mese di maggio 2023.

Gli esiti della procedura saranno pubblicati nella intranet aziendale, ai sensi di quanto definito nell'Accordo allegato C) al CCI 2022.

ALLEGATI

- **Allegato A) progressioni.pdf** (impronta:
FF7DF4B6AD7DB932ABC95F59124F06FF92FDE0D2D9020BE7621151B5069BA412)