

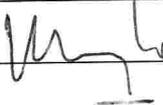
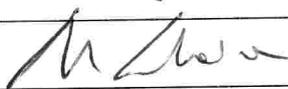
COMUNE DI RACALMUTO
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

DELIBERAZIONE VERBALIZZATA AL N. 130 DEL REGISTRO IN DATA 11-10-2023

OGGETTO : Approvazione regolamento recante procedure e criteri per le progressioni economiche all'interno delle aree

L'anno duemilaventitrè, addì undici del mese di Ottobre, alle ore _____ e seguenti, in Racalmuto e nella Residenza Municipale, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

COMPONENTI	Carica	Presente	Assente
ARCH. Vincenzo Maniglia	Sindaco		—
Dr. Angelo Curto	Vice Sindaco	—	X
Dott.ssa Ivana Mantione	Assessore	—	X
Ing. Agelo Cutaia	Assessore		—
Dott.ssa Cristina Iacono	Assessore		—

la quale, con l'assistenza e la partecipazione, ai sensi dell'art. 52 della Legge n. 142/90, siccome recepita dall'Ordinamento Regionale con L.R. n. 48/91, del Segretario Generale, D.ssa Roberta Marotta ha adottato la seguente deliberazione.

Presiede la seduta l'Arch. Vincenzo Maniglia, Sindaco.

Il Presidente, verificata la sussistenza del numero legale, dichiara aperta la riunione, invitando i presenti a deliberare in ordine alla proposta qui di seguito, riportata e trascritta:

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE REDATTA AI SENSI DELLA L.R. N 7/2019

Il sottoscritto Sardo Viscuglia Salvatore - Responsabile del 2° Settore – Finanziario, attesta di non trovarsi in alcuna delle situazioni che danno luogo ad obbligo di astensione ai sensi del D.P.R. n 62/2013 e di avere verificato che i soggetti intervenuti nell'istruttoria della proposta in esame non incorrono in situazioni analoghe.

OGGETTO: Approvazione regolamento recante procedure e criteri per le progressioni economiche all'interno delle aree

Premesso che:

- l'articolo 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165 del 2001, come modificato dal D.L. n. 80/2021, convertito con L. n. 113/2021, che così dispone: *«I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. 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 degli 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»;*
- l'articolo 23 del D. Lgs. n. 150/2009, modificato dall'art. 15 del D. Lgs. n. 75/2017, stabilisce che: *«le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'art. 52, comma 1 bis, del decreto legislativo n. 165/2001, come introdotto dall'art. 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro, e nei limiti delle risorse disponibili. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle competenze professionali e a risultati individuali e collettivi rilevanti dal sistema di valutazione»;*
- l'articolo 35, comma 7, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, per il quale: *«Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi degli Enti locali disciplina le dotazioni organiche, le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, nel rispetto dei principi fissati dai commi precedenti»;*
- l'articolo 89, comma 1, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, per il quale: *«Gli enti locali disciplinano, con propri regolamenti, in conformità allo statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità»;*

TENUTO CONTO:

- che, in data 16.11.2022, è stato sottoscritto il nuovo C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021;
- che, in particolare, l'art. 14 del C.C.N.L., rubricato "Progressioni all'interno delle aree", ha introdotto una nuova disciplina sulle progressioni economica all'interno delle aree rispetto a quella contenuta nei precedenti CCNL;

ATTESO che questo Ente ha predisposto la bozza del regolamento sulla disciplina per le progressioni economiche all'interno delle aree e che, essendo materia oggetto di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c) del CCNL del 16.11.2022, quest'ultima è stata sottoposta alle osservazioni delle OO.SS.;

DATO ATTO:

- che le osservazioni eccpite dalle OO.SS. sono state recepite apportando le relative modifiche alla bozza;
- che in data 27.09.2023 è stata dichiarato chiuso il confronto sulla materia, giusto verbale n 5;

CONSIDERATA la necessità di dover adeguare le disposizioni regolamentari alle disposizioni contrattuali intervenute;

RITENUTO pertanto di procedere all'approvazione di un nuovo Regolamento che disciplini l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree;

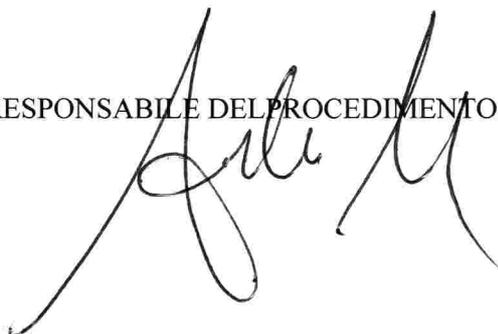
VISTI:

- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- l'articolo 1 della legge 7 agosto 1990, n. 241, contenente "*Principi generali dell'attività amministrativa*";

SI PROPONE

1. di prendere atto delle motivazioni esposte in premessa le quali si intendono qui integralmente richiamate;
2. di approvare il Regolamento per la disciplina delle progressioni economiche all'interno delle aree che consta di 9 articoli, il quale, allegato alla presente, ne costituisce parte integrante;
3. dare atto altresì che tale Regolamento potrà essere adeguato alle eventuali disposizioni legislative, pronunce e pareri emanati da Enti sovraordinati (MEF, DFP, Corte dei Conti, ecc.), ad orientamenti applicativi dell'ARAN e dell'ANCI ed al nuovo C.C.N.L. comparto Funzioni Locali;
4. di dare atto che le disposizioni di cui al Regolamento allegato abrogano ogni altra disposizione precedente in materia;
5. di trasmettere copia del presente atto alle OO.SS, ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165 del 2001;
6. di pubblicare il presente Regolamento nel Sito istituzionale dell'Ente, per l'assolvimento degli obblighi previsti dal Decreto Legislativo n. 33 del 2013, in materia di trasparenza;

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO



IL PROPONENTE
IL RESPONSABILE DEI SERVIZI FINANZIARI



PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt.49, comma 1 (e art. 53 L 142/90 recepita dalla L.R. 48/91) e 147 bis, comma 1, D.Lgs 267/2000, parere favorevole di regolarita' tecnica, attestante la regolarita' e la correttezza dell'azione amministrativa.

Racalmuto li,



Il Responsabile di P.O II° Settore

Sardo Viscuglia Salvatore

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Sulla proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt.49, comma 1 (e art. 53 L 142/90 recepita dalla L.R. 48/91) e 147 bis, comma 1, D.Lgs 267/2000, parere favorevole di regolarita' tecnica, attestante la regolarita' contabile.

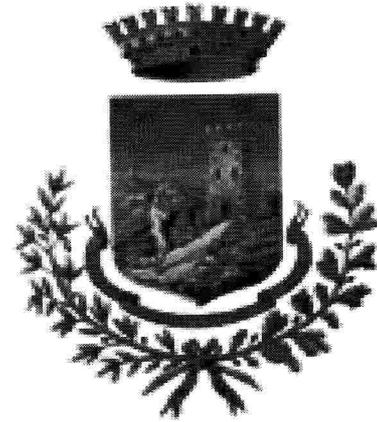
Racalmuto li,



Il Responsabile di P.O II° Settore

Sardo Viscuglia Salvatore

;



**REGOLAMENTO RECANTE
PROCEDURE E CRITERI PER
LE PROGRESSIONI
ECONOMICHE ALL'INTERNO
DELLE AREE**

Adeguato alle disposizioni di cui all'art. 14 del C.C.N.L. 16.11.2022,
Comparto Funzioni Locali, Triennio 2019-2021

Approvato con Deliberazione G.C. N. _____ del _____

ART. 1 – LA DISCIPLINA

Le progressioni economiche all'interno delle aree 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 dalla metodologia di valutazione vigente.

Ai sensi dell'art. 14 del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2022 del 16.11.2022 e s.m.i., la progressione economica all'interno delle aree si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo all'uopo destinate in sede di contrattazione decentrata integrativa:

- I principi di applicazione del presente regolamento disciplinano la metodologia permanente di valutazione per l'attribuzione della progressione economica all'interno delle aree ex art. 14 del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2022 del 16.11.2022 e s.m.i.
- Le risorse assegnate complessivamente devono, di regola, essere destinate in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna Area.
- Le risorse destinate alle progressioni all'interno delle aree devono inoltre offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.
- In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni economiche, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate ad altri istituti contrattuali, secondo modalità concordate tra le parti.

ART. 2 – PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

Le selezioni vengono effettuate annualmente mediante procedura selettiva di area, previa contrattazione delle risorse e avranno decorrenza dal 1° gennaio dell'anno in cui è finanziato l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree.

I requisiti dovranno essere posseduti al 31/12 dell'anno che precede la selezione.

In sede di ripartizione annuale del Fondo vengono individuati il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area.

ART. 3 – REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Ai fini della progressione economica tra le aree il lavoratore deve essere in possesso di un rapporto di lavoro (full e part time) a tempo indeterminato:

- Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica;
- alla progressione economica non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente all'anno della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla multa.

ART. 4 – REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

Attraverso le selezioni viene attribuito un punteggio per ciascuno dei seguenti elementi di valutazione, fino al raggiungimento di un totale massimo possibile di **punti 100**:

A. Valutazione individuale: le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno di selezione. La valutazione deve essere calcolata sulla media del triennio, per un punteggio massimo di **45 punti**, calcolato come di seguito indicato:

Media performance nel triennio	Punteggio
Da 99,01 a 100	45
Da 98,01 a 99	44,24
Da 97,01 a 98	43,48
Da 96,1 a 97	42,72
Da 95,01 a 96	41,96
Da 94,01 a 95	41,20

Per ogni 0,90 di punto di media in meno, vengono tolti 0,76 punti

B. Esperienza professionale: per esperienza professionale si intende quella maturata, ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettera D, numero 2, per un punteggio massimo di 35 punti, attribuibile nel seguente modo:

Esperienza	Punteggio
Anno di servizio	1,00
Mese di servizio *	0,10

* o frazione superiore a 15 giorni

C. Ulteriori criteri, di seguito indicati, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite, per un punteggio massimo di 20 punti:

- **C.1) Istruzione:** titoli di studio e corsi, secondo la seguente graduazione, per un punteggio massimo di 10 punti:

Titolo di studio	Punteggio
Diploma *	3
Laurea triennale **	3
Laurea magistrale-specialistica ***	5
Lauree ulteriori	3
Master Universitario I livello	3
Master Universitario II livello	5
Abilitazione ordine professionale	5
Dottorato di ricerca	5

* Limitatamente all'Area degli Operatori ed Operatori Esperti.

** Limitatamente all'Area degli Operatori, Operatori Esperti ed Istruttori.

*** Limitatamente all'Area dei Funzionari EQ (la laurea triennale si considera riassorbita).

- **C.2) Formazione e capacità professionale:** attività formative effettuate anche nell'ambito dei piani di formazione del personale, con riferimento a corsi per i quali è necessario sostenere un esame finale di abilitazione o il conseguimento di una certificazione delle competenze acquisite punti 1 per corso di specializzazione con un massimo di 2 punti. Per gli ex Incarichi di P.O ora di E.Q. : punti 0,50 per ogni anno di incarico con un massimo di 4 punti. Indennità per specifiche responsabilità art 84 del CCNL 2019/2021 ex art 70 quinquies del ccnl 2016/2018 punti 0,67 per ogni anno di attribuzione per un massimo di punti 2. Tali attività sono valutate per un punteggio massimo di 10 punti.

Tipologia	Punteggio
Corsi di specializzazione con superamento di esami max	2
Certificazione in lingua straniera A1 – A2	1
Incarichi di P.O.	4
Incaricato di più di 2 procedimenti complessi con formale atto Dir. Di attribuzione – Indennità di specifiche responsabilità art 84 CCNL ex art 70 quinquies ccnl 2016/2018	2
Certificazioni informatiche	1
	10

ART. 5 – MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente. Una volta determinata le graduatorie per area, verranno attribuiti i differenziali stipendiali in sequenza, sulla base delle risorse disponibili, fino alla concorrenza del numero fissato per ciascuna area.

A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio.

In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da oltre 6 anni, è attribuito un punteggio ulteriore pari al 3% (arrotondato per eccesso) del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui all'art. 4.

ART. 6 – COMMISSIONE ESAMINATRICE

La Commissione è composta dal Segretario Generale e dagli incaricati di E.Q in carica o dai sostituti ove i primi fossero interessati alla procedura. La funzioni di segretario verbalizzante sono svolte da un dipendente ovvero possono essere attribuite ad un componente della stessa Commissione.

La Commissione deve essere costituita nel rispetto delle pari opportunità, salvo impossibilità da motivarsi nel provvedimento di nomina.

La Commissione valuterà i titoli posseduti dai dipendenti concorrenti alla progressione sulla base dei punteggi attribuiti ai criteri di cui all'art. 4 del presente Regolamento.

Completate le operazioni di valutazioni dei titoli, la documentazione completa viene trasmessa al Responsabile del Servizio Personale per l'approvazione degli atti della Commissione esaminatrice e per la successiva pubblicazione delle graduatorie.

ART. 7 – APPROVAZIONE E VALIDITA' DELLE GRADUATORIE

Al termine della valutazione i candidati verranno inseriti in graduatorie distinte per Area.

Con determinazione del Responsabile del Servizio Personale vengono approvati gli atti delle selezioni e le graduatorie di merito e vengono altresì dichiarati i vincitori sulla base del posto utile occupato in graduatorie e delle somme stanziare per la progressione economica.

ART. 8 - RECLAMO

E' possibile proporre reclamo alla Commissione entro 7 giorni dalla pubblicazione della graduatoria, in caso di evidenti errori nell'attribuzione del punteggio.

La Commissione procederà all'esame del reclamo entro 10 giorni dal ricevimento.

ART. 9 – RINVIO

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento si fa rinvio alle norme di legge e ai regolamenti vigenti, nonché alle disposizioni previste dal C.C.N.L. in vigore al momento della pubblicazione del bando delle progressioni all'interno delle aree.



COMUNE DI RACALMUTO
(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

VERBALE COMMISSIONE DECENTRATA N. 04 DEL 20/09/2023

OGGETTO: L'APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO RECANTE PROCEDURE E CRITERI ALL'INTERNO DELLE AREE.

Addì 20 settembre 2023 alle ore 11:00 è riunita nell'ufficio del Segretario Generale Dott.ssa Roberta Marotta la contrattazione decentrata parte Pubblica e Sindacale;

PER LA PARTE PUBBLICA SONO PRESENTI:

Dott.ssa Roberta Marotta PRESIDENTE
Dott.ssa Letizia Di Naro VICE SEGRETARIO
Angelo Saccomando RESPONSABILE UFFICIO DEL PERSONALE
Pasquale Mendolia RESPONSABILE UFFICIO DEL PERSONALE

PER LA PARTE SINDACALE SONO PRESENTI:

Volpe Renato UIL
Capellupo Lorella CGIL
Bonfanti Carlos CISL
Graceffa Francesco CSA

R.S.U.:

Vella Eduardo
Matteliano Salvatore
Macaluso Leonardo
Rizzo Emanuela
Morrelale Salvatore
Alaimo Di Loro Liborio

SEGRETARIO AZIENDALE:

Alfano Burrzano Girolamo

COMUNE DI RACALMUTO
PROVINCIA DI AGRIGENTO



Copia conforme all'originale.
DEPOSITATO PRESSO QUESTO UFFICIO
il 20/09/23
IL FUNZIONARIO INCARICATO

Aprè la discussione il Presidente della delegazione trattante, il quale illustra il regolamento in oggetto citato;

Il Sindacalista **BONFANTI** fa notare che il regolamento entra in vigore dal 01/04/2023;

interviene **VOLPE** e propone:

1. La valutazione individuale di 40 punti (performance) portarla almeno al 50%;
2. Variare le percentuali per le valutazioni al di sotto del 100, esempio:
valutazione individuale 50/peso - art. 4 -

- Da 99,01 a 100 = 50;
- Da 98,01 a 99 e così via...

3. Per quanto riguarda l'esperienza professionale dare un peso di 40 al posto di 35.

BONFANTI propone di abbassare la soglia dell'esperienza professionale a 35.

Prende la parola la **CAPELLUPO** che condivide Volpe, ma in questo modo vengono penalizzati quelli con titolo di studi e qualifiche... e propone di ridurre il peso a 45 come punteggio massimo (proposto da Volpe art. 4) e dare 40 all'esperienza professionale.

Alla proposta della Capellupo si associa Graceffa (CSA);

VOLPE fa un'ulteriore proposta:

1. Valutazione individuale 45;
2. Esperienza professionale 40;
3. Ulteriori criteri 15 di cui: 5 istruzione (C1) e 10 per la formazione (C2).
Modificando le P.O. da 0.20 a 0.50 includendo i sostituti dei Responsabili.

SACCOMANDO espone la bozza di Regolamento con i relativi punteggi e motivando la suddivisione punto per punto.

BONFANTI propone di valutare solo i corsi di formazione non proposti dall'amministrazione;

la **CAPELLUPO** propone il Regolamento che è stato presentato in contrattazione con le seguenti valutazioni:

1. La valutazione individuale di 45 punti;
2. Esperienza professionale 35 punti
3. Ulteriori criteri 20 di cui 10 per l'istruzione (C1) e 10 per la formazione (C2).

di assegnare ai corsi di formazione 0,10 e attribuire alle P.O. e ai relativi sostituti 0,70 e valutare le specifiche responsabilità 0,37 eliminando tutti i corsi di formazione senza esame finale.

SI VA ALLE VOTAZIONE DELLE PROPOSTE DI VOLPE E DELLA CAPELLUPO:

Macaluso Leonardo	vota	UIL
Morreale Salvatore	vota	UIL
Alaimo di Loro Liborio	vota	UIL
Vella Eduardo	vota	CISL
Alfano Burrano Girolamo	vota	CISL

Per le RSU quindi 3 voti alla UIL e 2 Voti CGIL.

Passa la proposta delle sigle sindacali CISL CSA e CGIL.

Come specificato:

1. Valutazione individuale 45;
2. Esperienza professionale 35;
3. Ulteriori criteri 20 di cui 10 istruzione (C1) e 10 formazione (C2).

SPECIFICHE DEL PUNTEGGIO C2:

- | | | |
|---|------|---|
| • Corsi di specializzazione con superamento dell'esame finale | Voto | 2 |
| • Certificazione lingua straniera | Voto | 1 |
| • Incarico di P.O. (partendo da 0,50 sino a un massimo di 4 | Voto | 4 |
| • Specifiche responsabilità | Voto | 2 |
| • Certificazioni informatiche | voto | 1 |

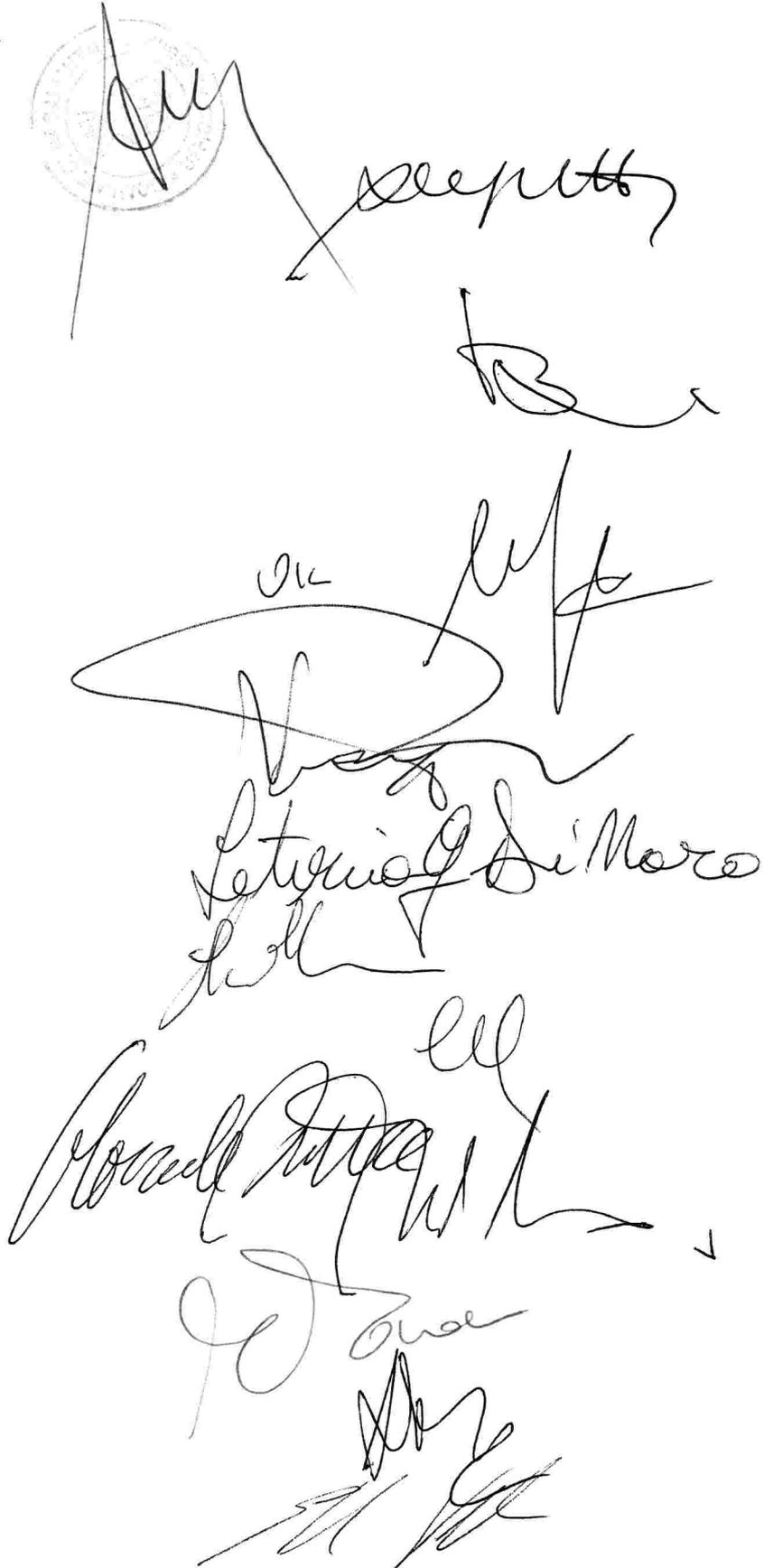
BONFANTI sottolinea che le progressioni vanno completate tutte nel biennio senza rinvii, in accordo con la parte pubblica.

(Area containing several handwritten signatures and initials, including a large '2' and various scribbles.)

XX

VOLPE suggerisce di programmare le assunzioni nell'anno 2023, stralciando le 2 assunzioni esterne per utilizzare le progressioni verticali interne in deroga al parere 209 dell'ARAN consentendo di utilizzare le risorse assunzionali ordinarie per integrare l'orario del personale part-time.

La riunione è dichiarata chiusa alle ore 13:16.



ac
Luigi
Antonio Di Marco
Alessandro
Diana
Marta



COMUNE DI RACALMUTO
(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

VERBALE COMMISSIONE DECENTRATA N. 05 DEL 27/09/2023

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO RECANTE PROCEDURE E CRITERI ALL'INTERNO DELLE AREE E COMUNICAZIONI AFFERENTI LA QUANTIFIAZIONE DEL FONDO PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO 2024.

Addì 27 settembre 2023 alle ore 10:45 è riunita nell'ufficio del Segretario Generale Dott.ssa Roberta Marotta la contrattazione decentrata parte Pubblica e Sindacale;

PER LA PARTE PUBBLICA SONO PRESENTI:

Dott.ssa Roberta Marotta PRESIDENTE
Dott.ssa Letizia Di Naro VICE SEGRETARIO
Sardo Salvatore RESPONSABILE UFFICI FINANZIARI
Sferrazza Nicola RESPONSABILE UFFICIO P.M.
Pasquale Mendolia RESPONSABILE UFFICIO DEL PERSONALE

PER LA PARTE SINDACALE SONO PRESENTI:

Volpe Renato
Capellupo Lorella
Bonfanti Carlos
Graceffa Francesco

UIL
CGIL
CISL
CSA

R.S.U.:

Morrelale Salvatore
Matteliano Salvatore
Macaluso Leonardo
Alaimo Di Loro Liborio

R.S.A.

Vizzini Calogero

SEGRETARIO AZIENDALE:

Alfano Burrvano Girolamo

Apres la discussion il Presidente della delegazione trattante, Dott. **ROBERTA MAROTTA** che rifacendosi alla precedente contrattazione del 20/09/2023, nella quale a margine dell'accordo sulla definizione delle procedure per le progressioni economiche in ordine alla proposta fatta dalla CISL (**BONFANTI**), nel definire nel biennio le progressioni orizzontali, senza rinvii, precisa che sono sottoposte

alla valutazione dell'ufficio le verifiche delle risorse finanziarie per garantire la sostenibilità della proposta per la conclusione nel biennio.

Prende la parola il Sig. **SARDO** il quale espone il fondo da ripartire nel 2024 con specifico riferimento alle progressioni orizzontali;

VOLPE chiede di garantire con i pensionamenti il recupero delle somme per le progressioni;

BONFANTI chiede di aggiornare la seduta per avere un quadro chiaro con tutti i conteggi per la copertura nel triennio e specifica l'importanza di definire le progressioni del personale e successivamente di procedere con le assunzioni esterne, sottolinea l'importanza a lavorare sull'aumento delle ore al personale part-time in servizio.

Il **BONFANTI** per quanto attiene le assunzioni esterne, propone di utilizzare tali risorse ordinarie per il personale interno, su quest'ultimo rilievo la parte Sindacale unanimente favorevole.

La Dott.ssa **MAROTTA** chiede di specificare l'onere economico delle assunzioni esterne al sig. **SARDO**, il quale comunica che si attestano a circa €. 60.000,00 e che per l'aumento delle ore al personale part-time servono circa €. 120.000,00 per il passaggio da 22 ore a 24.

BONFANTI chiede al presidente dott.ssa **MAROTTA** di farsi da portavoce verso il Sindaco per l'integrazione delle ore di cui sopra e fissare ulteriore riunione.

La Dott. **MAROTTA** conferma che si farà da portavoce verso il Sindaco ma che ad oggi la programmazione vigente prevede le assunzioni all'esterno da finanziare con le capacità assunzionali ordinarie.

A fine seduta, ore 11:20 viene firmato il verbale della seduta precedente n. 4 del 20/09/2023, avente ad oggetto: approvazione da parte delle sigle Sindacali CISL-CSA-CGIL della proposta di modifica dei criteri di cui al regolamento per le progressioni orizzontali proposti originariamente dall'ufficio.

Ull 
CISL FP 
CGIL 
 

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la legge 08/06/1990, n.142, recepita in Sicilia con la L.R. 11/12/1991, n.48;

Vista la legge regionale n. 44 del 3/12/1991;

Dato atto che sulla proposta presa in esame, ai sensi e per gli effetti dell'art.53 della legge 08/06/1990 b. 142, recepito dall'art.1, comma 1, lett.i) della L.R. 11/12/1991, della L.R. 11/12/1991, n.48, nel testo quale risulta sostituito dall' art. 12 della L.R. n.30/2000, nonché dall' art.49 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i, sono stati acquisiti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi dai competenti uffici;

Ritenuta la competenza della Giunta Municipale;

Ritenuto che la proposta testè esaminata sia meritevole di accoglimento con la narrativa ed il dispositivo in essa contenuto;

VISTI:

- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- l'articolo 1 della legge 7 agosto 1990, n. 241, contenente "*Principi generali dell'attività amministrativa*";

Con voti espressi singolarmente, in modo palese, da ciascuno degli intervenuti;

DELIBERA

1. di prendere atto delle motivazioni esposte in premessa le quali si intendono qui integralmente richiamate;
2. di approvare il Regolamento per la disciplina delle progressioni economiche all'interno delle aree che consta di 9 articoli, il quale, allegato alla presente, ne costituisce parte integrante;
3. dare atto altresì che tale Regolamento potrà essere adeguato alle eventuali disposizioni legislative, pronunce e pareri emanati da Enti sovraordinati (MEF, DFP, Corte dei Conti, ecc.), ad orientamenti applicativi dell'ARAN e dell'ANCI ed al nuovo C.C.N.L. comparto Funzioni Locali;
4. di dare atto che le disposizioni di cui al Regolamento allegato abrogano ogni altra disposizione precedente in materia;
5. di trasmettere copia del presente atto alle OO.SS, ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165 del 2001;
6. di pubblicare il presente Regolamento nel Sito istituzionale dell'Ente, per l'assolvimento degli obblighi previsti dal Decreto Legislativo n. 33 del 2013, in materia di trasparenza;

LA GIUNTA COMUNALE

IL SINDACO
(Arch. Vincenzo Maniglia)



IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Roberta Marotta



L'ASSESSORE ANZIANO



COMUNE DI RACALMUTO
PROVINCIA DI AGRIGENTO

CERTIFICATI DI PUBBLICAZIONE N.

Il Segretario Generale

su conforme dichiarazione del Messo Comunale,

CERTIFICA

che il presente atto è stato pubblicato

all'Albo Pretorio on-line dal _____ al _____

per quindici giorni consecutivi e che contro di essa non è pervenuto reclamo e/o opposizione alcuna.

Racalmuto li _____

Racalmuto li _____

Il Messo Comunale

Il Segretario Generale

PUBBLICAZIONE PER ESTRATTO AI SENSI DELLA L.R. N°22/2008 N° _____ IN DATA _____

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____, ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 44/91.

Racalmuto li _____ Il Segretario Generale _____