



COMUNE DI NEGRAR DI VALPOLICELLA

Provincia di Verona

AREA RISORSE UMANE

Determinazione

SERVIZIO RISORSE UMANE

Numero 64

Registro Generale n. 392 del 19-06-2025

OGGETTO: ATTRIBUZIONE DEI "DIFFERENZIALI STIPENDIALI" (PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE) - ANNO 2024 - APPROVAZIONE GRADUATORIE PER AREE PROFESSIONALI -

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

NOTE PER LA TRASPARENZA: con la presente determinazione si approvano le graduatorie definitive per l'assegnazione dei "differenziali stipendiali" (progressioni economiche all'interno delle aree) anno 2024 al personale dipendente a tempo indeterminato del Comune di Negrar di Valpolicella, distinte per Aree professionali di appartenenza: area degli Operatori esperti, area degli Istruttori ed area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Richiamati:

- lo Statuto Comunale, approvato con deliberazioni di Consiglio Comunale n. 50/2000, n. 64/2000, n. 71/2000, n. 81/2000, n. 59/2009 e n. 45/2013;
- il Regolamento per il funzionamento del Consiglio Comunale e delle Commissioni Consiliari approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 22 del 27/02/2003 e successivamente modificato con deliberazioni di Consiglio Comunale n. 60 del 27/07/2009, n. 46 del 29/07/2013 e n. 21 dell'08/07/2015;
- il Regolamento di contabilità, adottato con deliberazione Consiliare n. 74 del 23/12/2022;
- la deliberazione Consiliare n. 70 del 19/12/2024: "Approvazione nota di aggiornamento al D.U.P e Bilancio di previsione finanziario 2025/2027 ai sensi degli artt. 151 e 170 del d.lgs. 267/2000 e dell'art. 10 del d.lgs. 118/2011 e s.m.i.";
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 09/01/2025: "Approvazione Piano Esecutivo di Gestione. Assegnazione risorse finanziarie - triennio 2025/2027 - art. 169 del d.lgs. n. 267/2000;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 20/03/2025: Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, ai sensi dell'art. 6 D.L. 9 giugno 2021, n. 80,

convertito dalla l. 6 agosto 2021, n. 113, del d.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 e del D.M. 30 giugno 2022, n. 132;

- il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 48 del 02/04/2015, successivamente modificato con deliberazioni della Giunta Comunale n. 57 del 12/04/2016, n. 87 del 18/07/2017, n. 37 dell'08/03/2018, n. 84 del 12/06/2018, n. 75 del 16/07/2020 e n. 23 del 04/03/2021;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 9 del 10/02/2020 di approvazione del Regolamento per la gestione della riservatezza dei dati personali - adottato a norma del d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196: "Codice in materia di protezione dei dati personali" e aggiornato al Regolamento UE 2016/679 del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati;

Richiamato il decreto del Sindaco R.G. n. 23 del 07/11/2024 di attribuzione al dott. Fraccarollo Nicola delle funzioni di cui al comma 3, lett. a), b), c), d), e), f), g), h), i), dell'art. 107 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, relativamente al Settore Servizi Trasversali/Servizio Risorse Umane;

Premesso che:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 173 del 27/12/2023 è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato Integrativo (C.D.I.) personale dipendente - parte normativa 2023-2025, sottoscritto definitivamente il 27/12/2024;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 172 del 19/12/2024 è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato Integrativo (C.D.I.) personale dipendente - parte economica/distribuzione del fondo risorse decentrate anno 2024, sottoscritto definitivamente il 30/12/2024;

Visto che il Contratto Decentrato Integrativo (C.D.I.) personale dipendente - parte economica/distribuzione del fondo risorse decentrate anno 2024 prevede l'assegnazione dei "differenziali stipendiali" (progressioni economiche all'interno delle aree) anno 2024 al personale dipendente, suddivise per aree professionali (area degli Operatori esperti, area degli Istruttori ed area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) nel limite massimo di 19.200,00 € (al netto degli oneri a carico dell'ente), corrispondente alla quota di risorse decentrate stabili anno 2024 destinate al finanziamento di nuovi "differenziali stipendiali";

Visti:

- l'art. 14 "Progressione economica all'interno delle aree" del C.C.N.L. 22/11/2022 Comparto Funzioni Locali;
- l'art. 17 "Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree" del C.D.I personale dipendente - parte normativa 2023/2025;

Visto che:

- l'art. 17 del C.D.I personale dipendente - parte normativa 2023/2025, prevede:
[...]
 4. *L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", di cui al comma 1, si configura come progressione economica all'interno dell'area, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente, nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che vengono annualmente destinate a tal fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.*
 5. *Concorrono alla selezione per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" di cui alla Tabella A del CCNL:*

- *I dipendenti a tempo indeterminato con un periodo minimo di servizio presso il Comune di Negrar di Valpolicella di 24 (ventiquattro) mesi, che negli ultimi 2 (due) anni, con riferimento al 31.12 dell'anno precedente di attivazione della procedura, non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica o differenziale stipendiale, e che nel biennio precedente l'anno in cui si svolge la selezione non siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.*
6. *I “differenziali stipendiali” sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri:*
- *Il punteggio massimo attribuibile a ciascun/a dipendente (area Operatori, area Operatori esperti, area Istruttori, area Funzionari ed Elevata Qualificazione) è pari a 100 punti così suddivisi:*
 - a) *punti 60 (sessanta) – media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite:*
viene calcolata la media dei punteggi, fino al secondo decimale, attribuiti alla performance individuale nelle valutazioni del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; o comunque la media dei punteggi delle 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 (da riproporzionare in base 60);
 - b) *punti 40 (quaranta) – esperienza professionale maturata, così suddivisi:*
 - *punti 35: anzianità maturata a decorrere dall'ultima progressione economica o differenziale stipendiale, punti 3,5/anno per un massimo di 10 anni;*
 - *punti 5: esperienza professionale 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'articolo 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, punti 0,25/anno per un massimo di 20 anni;*
7. *Il personale dell'ente comandato o distaccato presso altre Amministrazioni, concorre alle selezioni per l'attribuzione del “differenziale stipendiale” alle condizioni tutte previste nel presente contratto decentrato e fatta salva la definizione di appositi accordi necessari ad acquisire, dall'ente utilizzatore, gli elementi indispensabili per la valutazione della prestazione e per ogni altro presupposto legittimante.*
8. *I dipendenti in distacco sindacale nel periodo di valutazione possono partecipare alla procedura selettiva per l'attribuzione del “differenziale stipendiale” e nella scheda di valutazione sarà attribuito un valore dato dalla media delle valutazioni ottenute dai dipendenti appartenenti alla stessa area.*
9. *Il Responsabile del Servizio Risorse Umane procede, sulla base delle informazioni desunte dai fascicoli personali dei singoli dipendenti, all'ammissione e valutazione degli aventi diritto ai “differenziali stipendiali”. Conclusa l'istruttoria procedimentale, lo stesso Responsabile provvede alla redazione delle graduatorie provvisorie, per ciascuna area, e trasmette ai singoli partecipanti, mediante comunicazione interna o consegna a mano da parte del Servizio Risorse Umane, il dettaglio del punteggio conseguito.*
- Il punteggio diventa definitivo dopo 5 (cinque) giorni dalla presa d'atto da parte del/della dipendente.*
- Il/la dipendente può presentare richiesta di riesame del proprio punteggio mediante istanza scritta da presentare al Responsabile del Servizio Risorse Umane entro detto termine di 5 (cinque) giorni.*

Trascorso tale periodo, il Responsabile del Servizio Risorse Umane, esaminata l'istanza e verificato il relativo punteggio, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

10. *Il “differenziale stipendiale” è attribuito 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 Decentrato Integrativo di riferimento.*
11. *La disciplina contrattuale e di legge dispone che i “differenziali stipendiali” sono attribuiti 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.*
12. *Saranno formulate graduatorie per ciascuna area contrattuale. 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 anzianità di servizio nella posizione economica in godimento;*
 - b) maggiore anzianità di servizio nell'Ente;*
 - c) maggiore età anagrafica.*
13. *Per favorire il massimo utilizzo delle risorse annualmente destinate ai nuovi “differenziali stipendiali” è previsto che i resti di ciascuna area, insufficienti a realizzare un ulteriore “differenziale stipendiale”, vengano tra loro sommati e utilizzati in successione per l'attribuzione del “differenziale stipendiale” al/alla primo/a dipendente escluso/a dell'area degli Operatori e, a seguire, al/alla primo/a dipendente escluso/a dell'area degli Operatori esperti, al/alla primo/a dipendente escluso/a dell'area degli Istruttori, al/alla primo/a dipendente escluso/a dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, e così via a seguire, nell'ottica di un possibile integrale utilizzo delle risorse complessivamente disponibili.*

Le parti concordano di destinare alle progressioni economiche all'interno delle aree risorse sufficienti a garantire l'accesso alle progressioni ad una percentuale massima di dipendenti pari a:

 - anno 2023: non più del 50% degli aventi diritto;*
 - anno 2024: non più del 50% degli aventi diritto;*
 - anno 2025: non più del 50% degli aventi diritto.*

Il personale può beneficiare di una sola progressione economica nell'arco del triennio 2023-2025;

- *il Contratto Decentrato Integrativo (C.D.I.) personale dipendente - parte economica/distribuzione del fondo risorse decentrate anno 2024, che ha integrato l'art. 17 sopra citato, come segue:*

Le parti concordano di destinare alle progressioni economiche all'interno delle aree risorse sufficienti a garantire l'accesso alle progressioni ad una percentuale massima di dipendenti pari a:

- anno 2023: non più del 50% degli aventi diritto;*
- anno 2024: non più del 50% degli aventi diritto (“**distinti per area**”));*
- anno 2025: non più del 50% degli aventi diritto (“**distinti per area**”));*

Il personale può beneficiare di una sola progressione economica nell'arco del triennio 2023-2025;

Visto che:

- *i requisiti per l'attribuzione del “differenziale stipendiale” (progressione economica all'interno delle aree) anno 2024 devono essere stati integralmente maturati alla data del 31/12/2023 e che l'attribuzione del “differenziale stipendiale” produce effetti giuridici ed economici a decorrere dal 01/01/2024;*

- i dipendenti in servizio al 01/01/2024 in possesso dei requisiti per l'ammissione alla selezione per l'attribuzione del "differenziale stipendiale" sono:
 - o n. 7 (sette) area professionale degli Operatori esperti (ex categoria giuridica B);
 - o n. 18 (diciotto) area professionale degli Istruttori (ex categoria giuridica C);
 - o n. 12 (dodici) area professionale dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria giuridica D),
 per un totale complessivo di n. 37 (trentasette) dipendenti;

Considerato, in particolare, che:

- ai sensi dell'art. 23, comma 2, del citato D.Lgs. n. 150/2009, le progressioni economiche (ora "differenziali stipendiali") devono essere riconosciute, in base a quanto previsto dai Contratti Collettivi Nazionali ed Integrativi di Lavoro e nei limiti delle risorse disponibili in favore di una quota limitata di dipendenti, secondo il 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;
- ai sensi di quanto stabilito dalla Ragioneria Generale dello Stato e dal Dipartimento della Funzione Pubblica l'attribuzione della progressione economica deve rispettare il limite del 50% degli aventi diritto;
- con il recente parere DFP-0001140-P-8/1/2025, l'Ufficio per le relazioni sindacali del Dipartimento della Funzione pubblica ha chiarito che il limite del 50% delle progressioni economiche attivabili va considerato come massimo e invalicabile e, quindi, non suscettibile di arrotondamenti; invero, l'approssimazione del decimale all'unità superiore, nel caso specifico di un numero dispari di potenziali beneficiari, porterebbe ad ammettere l'attribuzione del beneficio economico ad una quota maggioritaria (più della metà) del personale interessato;

Visto che:

- i punteggi provvisori predisposti a seguito dell'istruttoria svolta dall'Ufficio Risorse Umane sono stati portati a conoscenza dei singoli dipendenti valutati (n. 7 dipendenti area professionale degli Operatori esperti, n. 18 dipendenti area professionale degli Istruttori e n. 12 dipendenti Area professionale dei Funzionari ed E.Q.), a mezzo comunicazione interna Halley (per i dipendenti in servizio) e via email (per i dipendenti cessati), ed è stata riconosciuta loro la facoltà di presentare richiesta di riesame, secondo quanto previsto dall'art. 17 del C.D.I. parte normativa 2023/2025, (trasMESSO a ciascun dipendente in allegato al punteggio provvisorio);
- entro i termini stabiliti dall'art. 17 del C.D.I. parte normativa 2023/2025 (conclusi il 12/06/2025) non è stata attivata da alcun avente diritto la procedura di riesame sopra citata;

Ritenuto, pertanto, in considerazione di quanto sopra esposto, di approvare le graduatorie definitive per l'attribuzione, a decorrere dal 01/1/2024, di:

- n. 3 (tre) "differenziali stipendiali" (progressioni economiche all'interno delle aree) a favore di dipendenti inquadrati nell'area degli Operatori esperti (50% degli aventi diritto arrotondamento per difetto);
- n. 9 (nove) "differenziali stipendiali" (progressioni economiche all'interno delle aree) a favore di dipendenti inquadrati nell'area degli Istruttori (50% degli aventi diritto);
- n. 6 (sei) "differenziali stipendiali" (progressione economiche all'interno delle aree) a favore di dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (50% degli aventi diritto),

allegate al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, per un totale di n. 18 (diciotto) "differenziali stipendiali" (progressioni economiche all'interno delle aree) anno 2024, corrispondente al 50% (arrotondamento in difetto) degli aventi diritto n. 37 (trentasette);

Dato atto che il presente provvedimento, ai sensi del combinato disposto degli art.li 49-147/bis.1-153.5 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i., comporta riflessi diretti e indiretti sulla situazione economico finanziaria e patrimoniale dell'Ente poiché si procede all'approvazione delle graduatorie definitive per l'assegnazione dei "differenziali stipendiali" (progressioni economiche all'interno delle aree) al personale dipendente anno 2024;

Visti:

- l'art. 3 della Legge 241/1990 e s.m.i. "Motivazione del provvedimento": con la presente determinazione si approvano le graduatorie definitive per l'assegnazione dei "differenziali stipendiali" (progressioni economiche all'interno delle aree) anno 2024 al personale dipendente a tempo indeterminato del Comune di Negrar di Valpolicella, distinte per aree professionali di appartenenza, nel limite massimo di 19.200,00 € (al netto degli oneri a carico dell'ente);
- l'art. 183 del D. Lgs. n. 267/2000 (T.U. su Ordinamento EE.LL.);
- il D.Lgs. 33 del 14 marzo 2013;

Ritenuto che l'istruttoria preordinata alla emanazione del presente atto consenta di attestare la regolarità e la correttezza di quest'ultimo ai sensi e per gli effetti di quanto dispone l'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000;

Visti:

- il D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
- il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- il C.C.N.L Comparto Funzioni Locali del 21/5/2018;

Tutto ciò premesso;

DETERMINA

1. di dare atto che le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di approvare le graduatorie definitive per l'assegnazione dei "differenziali stipendiali" (progressioni economiche all'interno delle aree) anno 2024 al personale dipendente a tempo indeterminato del Comune di Negrar di Valpolicella, distinte per aree professionali di appartenenza, così come stabilito nel Contratto Decentrato Integrativo personale dipendente anno 2024, sottoscritto definitivamente il 30/12/2024, allegate al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
3. di attribuire pertanto un differenziale stipendiale, che si configura come progressione economica all'interno delle aree ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.Lgs n. 165/2001, con decorrenza 01/01/2024, ai dipendenti indicati nelle graduatorie allegate al presente atto, per un totale complessivo di n. 18 dipendenti (arrotondamento per difetto);
4. di liquidare, nella prima mensilità utile, ai dipendenti interessati, l'importo mensile relativo al differenziale economico di posizione economica, oltre all'importo degli arretrati (dal 01/1/2024);
5. di dare atto che il finanziamento dei differenziali stipendiali anno 2024, nel limite massimo di 19.200,00 € (al netto degli oneri a carico dell'ente), corrispondente alla quota di risorse decentrate stabili anno 2024 destinate al relativo finanziamento, trova copertura nei seguenti capitoli di spesa:
per l'anno 2024:

- 19.200,00 € capitolo n. 120 impegno FPV n. 947/2024;
per gli oneri a carico dell'ente:
 - 1.632,00 € capitolo n. 373 impegno FPV n. 953/2024;
 - 5.012,97 € capitolo n. 125 impegno FPV n. 952/2024;
6. di dare atto che con il presente atto vengono rispettati i vincoli di finanza pubblica di cui all'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017;
 7. di disporre che venga comunicato il presente provvedimento ai dipendenti interessati, alla R.S.U. e alle OO.SS. di Categoria;
 8. di trasmettere copia del presente provvedimento al Servizio Contabilità e Bilancio per gli adempimenti di competenza;
 9. di attestare la regolarità e la correttezza del presente atto ai sensi e per gli effetti di quanto dispone l'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000;
 10. di dare atto che il presente provvedimento verrà pubblicato all'Albo Pretorio ai sensi dell'art. 32 della Legge n. 69 del 18 giugno 2009;
 11. di dare atto altresì che il presente provvedimento verrà pubblicato sull'Amministrazione Trasparente del sito istituzionale nelle sottosezioni di 1° e di 2° livello Provvedimenti/Provvedimenti dirigenti amministrativi ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 33 del 14 marzo 2013 relativo al Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;
 12. di dare atto che l'obbligo dell'Informativa sul trattamento dei dati personali, di cui al Regolamento UE 2016/679, è assolto attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale, nella sezione "Privacy".

Allegato: graduatorie

Il Responsabile del procedimento
Fraccarollo Nicola

IL FUNZIONARIO INCARICATO
Fraccarollo Nicola

SERVIZIO FINANZIARIO

Il sottoscritto Santaniello Giuseppina, Responsabile del Settore Programmazione Finanziaria, esprime parere contabile: ***Favorevole*** in ordine alla regolarità contabile ai sensi dell'articolo 147-bis comma 1 e dell'art. 153 comma 5, del D.Lgs. n.267/2000 (T.U. su Ordinamento EE.LL.) attestante la copertura finanziaria.

**IL RESPONSABILE
DEL SETTORE PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA**
Santaniello Giuseppina 19-06-2025

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente determinazione verrà affissa all'albo pretorio dal
al

**IL RESPONSABILE
DELLA PUBBLICAZIONE**
