



n. 29/N.R.G. 576

DETERMINAZIONE SERVIZIO PERSONALE N. 576 DEL 20 settembre 2021

OGGETTO: APPROVAZIONE GRADUATORIA DEFINITIVA PER ATTRIBUZIONE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI - ANNO 2019.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Premesso che :

- In forza della legge di Stabilità per l'anno 2015, legge n.190 del 23/12/2014, recante disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato, le limitazioni al trattamento economico individuale dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, avente fonte nei commi 1 e 21 dell'art. 9 del D.L. n.78 del 2010, hanno esaurito la propria efficacia al 31/12/2014;
- Tale conclusione risulta avvalorata dalla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n.8 del 02/02/2015, il quale nel paragrafo relativo al trattamento economico del personale, chiarisce quanto segue: "A partire dal 01/01/2015, cessano tra l'altro, fermo restando l'impossibilità di riconoscere arretrati per gli anni 2011-2014, gli effetti delle norme di contenimento delle spese del personale previste dal decreto legge n.78/2010";
- La finalità delle progressioni economiche orizzontali è quella di dar luogo a forme di valutazione e valorizzazione del personale in servizio, secondo determinati indicatori, nell'ottica del miglioramento della funzionalità degli uffici, dell'accrescimento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e della gestione delle risorse e del riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni lavorative individuali;
- L'art.23, comma 2, del d.lgs. n.150/2009 sancisce l'obbligo di assegnare le progressioni economiche sulla base di procedure selettive, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi;
- La disposizione summenzionata rappresenta un canone giuridico precettivo per la regolamentazione e l'attribuzione delle progressioni economiche ai lavoratori del pubblico impiego;
- I medesimi criteri si rinvergono nella previsione dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs n.165/2001, secondo il quale le progressioni avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali dell'attività svolta e dei risultati conseguiti attraverso l'attribuzione di fasce di merito;
- Con riferimento alla vigente disciplina contrattuale, i criteri per la progressione economica orizzontale, trovano tuttora la propria disciplina nell'art. 5 del CCNL del 31/03/1999 ; ed in particolare in esecuzione della deliberazione della Giunta Comunale n. 81 del 20/09/2019 di "Recepimento ipotesi CCDI anno 2019 ed autorizzazione al Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva." ;

RICHIAMATA la determina n. 721 in data 17 dicembre 2019 con la quale il Responsabile del Servizio Economico Finanziario ha costituito il Fondo Decentrato per l'anno 2019;

DATO ATTO che sulla determinazione della costituzione del Fondo Decentrato e sull'ipotesi di CCDI 2019 è stato acquisito il parere del Revisore Unico dei Conti in ordine alla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa;



VISTO il vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Noli, approvato con delibera G.C. n. 116 del 22.07.2006, esecutiva e ss.mm.ii;

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni;

VISTO il vigente contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Regioni - Autonomie locali ed il relativo sistema di classificazione professionale del personale;

CONSIDERATO che, in relazione a quanto disposto con la citata normativa e con la deliberazione di Giunta Comunale n. 81 del 20/09/2019, necessita provvedere alla conclusione dell'iter previsto per la selezione per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali (P.E.O.) per il personale di categoria B, C e D del Comune di Noli, con decorrenza economica 1° gennaio 2019;

DATO ATTO che le indicazioni operative per le progressioni economiche orizzontali sono state fissate nel rispetto delle pronunce del giudice contabile e del parere n.7086 del 13/09/2016 e l'orientamento applicativo RAL_1867 dell'ARAN;

DATO ATTO che ai sensi dell'art.79 comma 5 del CCNL, “ *I passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori sono disposti (.....) con decorrenza dal 1° Gennaio dell'anno di riferimento*”;

VISTO l'avviso di selezione, approvato con determinazione n. 517 del 08 ottobre 2020, nel quale sono stabiliti i requisiti richiesti per l'ammissione alla procedura che si riportano integralmente di seguito:

“*Per la partecipazione alla procedura selettiva sono richiesti i seguenti requisiti minimi:*

- *il dipendente deve avere la possibilità di acquisire una nuova P.E.O. sulla base dei vigenti C.C.N.L. del Comparto Regioni ed Autonomie Locali e non deve, quindi, aver già raggiunto la posizione economica massima;*

- *deve essere presente in servizio nel Comune di Noli con contratto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 1° gennaio 2019;*

- *deve avere un'anzianità di servizio di trentasei mesi nella posizione economica al 31/12/2018.*

Il criterio dei trentasei mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto e anche nel caso di progressione verticale, per la quale sono comunque richiesti trentasei mesi di anzianità nella posizione economica acquisita prima di effettuare una progressione orizzontale;

- *ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;*

- *sono ammessi alla selezione esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato al 31/12/2018 una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:*

- *ferie, riposo compensativo;*
- *assenza per infortuni per cause di servizio;*
- *permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;*
- *astensione per maternità;*
- *assenza per donazione sangue o protezione civile;*
- *assenza per permessi retribuiti ex art. 33, c. 3, L. n. 104/1992;*

- *non partecipa alla progressione economica orizzontale il personale dipendente che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto o abbia ricevuto una valutazione insufficiente..”*”;



CONSIDERATO che le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali anno 2019 sono state destinate per € 5.200,00.= come rilevato nella determinazione del Responsabile di Costituzione del Fondo 2019 n. 721/2019 e dall'art. 8 del CCDI Anno 2019, sottoscritto in data 30/12/2019, in esecuzione della deliberazione G.C. n. 81/2019;

VISTO l'elenco dei dipendenti che hanno presentato domanda per la procedura selettiva per l'attribuzione delle progressioni orizzontali nell'anno 2019, Allegato A) della presente determinazione;

VISTI altresì la procedura di selezione e i criteri per la progressione contenuti nel CCDI per l'anno 2019, siglato in data 30/12/2019 e citati nell'avviso di selezione di cui al punto 9, qui riportati integralmente:

“Criteri generali per la progressione economica orizzontale

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D7.

2. Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;

3. in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata ad personam la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;

4. al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

5. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite dell'importo individuato, nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, in sede di contrattazione decentrata integrativa (art. 8) secondo i criteri disciplinati nel presente articolo.

6. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo.

7. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi nella posizione economica al 31/12 dell'anno precedente la progressione orizzontale. Il criterio dei trentasei mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto e anche nel caso di progressione verticale, per la quale sono comunque richiesti trentasei mesi di anzianità nella posizione economica acquisita prima di effettuare una progressione orizzontale.

8. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno. Sono ammessi alla selezione esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:

- *ferie, riposo compensativo;*
- *assenza per infortuni per cause di servizio;*
- *permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;*
- *astensione per maternità;*
- *assenza per donazione sangue o protezione civile;*
- *assenza per permessi retribuiti ex art. 33, c. 3, L. n. 104/1992.*

9. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto o abbia ricevuto una valutazione insufficiente.

10. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

- Valutazione della performance:** per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione come definite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente. I punteggi della graduatoria dovranno essere rapportati in ottantesimi.
- L'esperienza maturata e le competenze acquisite:** saranno valutate dalla conferenza dei Responsabili valutatori che, sulla scorta di apposito schema analitico dei fattori rilevanti, definiranno l'eventuale punteggio aggiuntivo da assegnare ai partecipanti alla selezione. Il punteggio massimo riconoscibile per detti parametri è di 20 punti su 100.
- in caso di parità si valuterà il titolo di studio e/o il numero delle ore di formazione certificate nel triennio precedente stilando una graduatoria ulteriore; in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica, in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente, in caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

11. La procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche individuate nel CCDI viene avviata con la pubblicazione del relativo bando per trenta giorni nella specifica sezione di Amministrazione Trasparente e nella Home page del sito istituzionale. Il bando viene affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti, di norma nella bacheca destinata alle comunicazioni sindacali. Ai dipendenti in comando presso altro ente, in aspettativa, o assenti dal servizio per altre cause, il bando viene trasmesso via mail in tempo utile per la presentazione della domanda.

12. I dipendenti interessati presentano, entro la data di scadenza fissata, apposita istanza, corredata dal curriculum e documentando, se ne ravvisano la necessità, le rilevanti esperienze maturate e competenze acquisite.

13. L'Ufficio Personale forma la graduatoria per ogni categoria, indicando il punteggio complessivo sulla base della media delle valutazioni del triennio precedente.

14. L'organismo di valutazione si riunisce per accertare la presenza di esperienze maturate e competenze acquisite significative o molto significative per l'assegnazione del punteggio aggiuntivo, sulla base dei seguenti fattori

Ordinaria	Significativa	Molto significativa
0	1 -5	6- 10

che andrà a sommarsi a sommarsi a quello correlato alle risultanze della valutazione della performance. Possono essere disposte audizioni del personale interessato.



15. Allorché l'organismo di valutazione ravvisi la necessità di valorizzare esperienze e competenze, l'attribuzione del punteggio complessivo avverrà secondo il criterio che segue.

Risultanze della valutazione della performance = $\frac{\text{Media valutazioni (media del punteggio conseguito nelle schede di valutazione dell'ultimo triennio)}}{100} \times 80$ (punteggio max)

Esperienza maturata: max 10 punti

Competenze acquisite: max 10 punti

Punteggio massimo conseguibile 100/100 = Risultanze della valutazione della performance + Esperienza maturata + Competenze acquisite

16. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria e in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 15, nell'ambito comunque dell'importo delle risorse disponibili definite all'art. 8.

17. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione minima, nel citato triennio, pari a 85 su 100 massimo ottenibile.

18. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie. Le risorse, di norma assegnate complessivamente, possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna categoria e, comunque, sempre coerentemente al piano del fabbisogno del personale.

19. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi sono riassegnati al fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

20. Sulla base delle risorse di parte stabile stanziata per le progressioni orizzontali nell'anno 2019 si concorda di attribuire una progressione ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria, uno per ciascuna delle categorie B, C e D, stabilendo di utilizzare eventuali resti per l'attribuzione della progressione, al dipendente prossimo in graduatoria appartenente alla categoria B o, comunque, alla categoria il cui livello economico da attribuire consenta il proficuo utilizzo dei resti.

21. Eventuali resti derivanti dalla progressione orizzontale verranno destinati ad incrementare l'ammontare della performance organizzativa individuale.””

VISTE le schede di valutazione individuale relative agli anni 2016, 2017 e 2018 di ciascun dipendente agli atti dell'Ufficio Personale;

APPLICATA la media del triennio delle valutazioni dei dipendenti e parametrata al 80/100, così come previsto al punto 15 dell'art. 9 del CCDI 2019, come risulta da allegato B) della presente determinazione;

ESAMINATE quindi le domande dei candidati ammessi alla selezione, al fine di procedere all'assegnazione del punteggio relativo al punto b, comma 10 ed al comma 15 dell'art. 9 del CCDI 2019, "esperienza maturata" ed "competenze acquisite";

TENUTO conto dell'anzianità di servizio nella categoria della progressione, nonché dei titoli di laurea posseduti dai candidati;

CONSIDERATO che tutti i dipendenti sono stati valutati per le competenze acquisite con il medesimo parametro, nell'ambito della categoria contrattuale di appartenenza (allegato C);



DATO ATTO che è stata redatta quindi una proposta di graduatoria ed inviata al NIV per condivisione (allegato D);

CONSIDERATO che il Nucleo di Valutazione, con proprio verbale del 03/08/2021, ha preso atto della documentazione e degli atti predisposti dal Responsabile del Procedimento via PEC in data 02/08/2021;

CONSIDERATO che, secondo quanto previsto dall'art. 6 dell'Avviso di Selezione, approvato con determinazione n. 517 del 8/10/2020, in data 13 agosto 2021 è stata affissa la "Graduatoria provvisoria" all'Albo Pretorio On-Line e nel Sito Internet, oltre ad essere stata inviata mail personale a ciascuno degli interessati del procedimento, come risulta da Allegato D) della presente determinazione;

CONSIDERATO che tutta la documentazione relativa alla progressione è stata depositata presso il Servizio Personale, con esclusione delle schede di valutazione di ciascun dipendente e delle valutazioni personali, affinché i dipendenti interessati potessero prenderne visione, in base alla normativa sull'accesso agli atti;

CONSIDERATO che nei 15 giorni successivi alla pubblicazione della "Graduatoria provvisoria" sono pervenute n. 2 richieste di accesso agli atti, ai sensi della Legge 241/1990, alla quale l'Ufficio Personale ha tempestivamente dato riscontro in data 30 agosto 2021;

CONSIDERATO che non sono pervenute osservazioni in merito all'assegnazione dei punteggi attribuiti ai candidati;

VERIFICATO inoltre che le 3 istanze di accesso civico generalizzato, di cui all'art. 5 del D.Lgs. 33/2013, sono state respinte in quanto inammissibili così come proposte;

DOVENDO quindi procedere conseguentemente all'approvazione della graduatoria definitiva della selezione in oggetto ed all'attribuzione formale delle progressioni economiche orizzontali con decorrenza 01/01/2019;

VISTO l'art. 107 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali (D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267);

RICHIAMATO il decreto sindacale n. 22 del 1/09/2021 con il quale veniva nominato "Responsabile del servizio" il Dott. ALBERTO Marino;

VISTA la deliberazione del Consiglio Comunale n. 47 del 22/12/2018 con la quale veniva approvato il bilancio di previsione triennale 2019-2020-2021 ed il Documento Unico di Programmazione 2019-2020-2021 ai sensi del D.Lgs. n. 118/2011 e del DPCM 31/12/2011;

VISTI:

- la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 13/04/2021 con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2021/2023 ed il Bilancio di previsione finanziario 2021/2023, nel quale sono previsti interventi e sostegni per le famiglie e per i soggetti a rischio di esclusione sociale;
- il Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267 "Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali";
- l'art. 183, comma 7, del Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267 e preso atto che la presente determinazione sarà esecutiva con l'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- lo Statuto del Comune di Noli;
- il Regolamento degli Uffici e Servizi;



COMUNE DI NOLI
PROVINCIA DI SAVONA

DATO ATTO che sulla presente determinazione il Responsabile del Servizio dichiara l'insussistenza di ipotesi di conflitto di interesse ai sensi dell'art. 6 bis della L. 241/1990;

IN RELAZIONE a quanto sopra esposto;

D E T E R M I N A

Di dare atto che il responsabile unico del procedimento ai sensi della Legge 241/90 e s.m.i. e dell'art. 10 Decreto Legislativo 12 aprile 2006, n. 163 è il Dott. Marino ALBERTO, Segretario del Comune di Noli;

Che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

Di approvare, a conclusione della selezione espletata, la graduatoria definitiva relativa al procedimento di selezione afferente le progressioni economiche orizzontali del personale dipendente del Comune di Noli, secondo i principi di cui all'art. 5 del CCNL 31.3.1999 del personale del comparto Regioni Enti locali ed i criteri definiti nel CCDI, per l'anno 2019 siglato in data 30/12/2019.

Di dare atto che alla presente determinazione viene allegato elenco alfabetico dei soli aventi diritto alla progressione economica orizzontale con decorrenza 01/01/2019 individuati come da Allegato E).

Di riconoscere, quindi, con decorrenza 01/01/2019 gli effetti economici connessi alle progressioni orizzontali agli aventi diritto, come da risultanze conclusive delle procedure in argomento.

Di dare atto che la presente determinazione diverrà esecutiva con l'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria da parte del Responsabile del Servizio finanziario.

Di inviare copia della presente alle RSU e OO.SS. territoriali competenti.

Di pubblicare il presente provvedimento sul sito internet comunale all'indirizzo url: www.comune.noli.sv.it – sezione amministrazione trasparente – personale – contrattazione integrativa e all'albo pretorio dell'Ente.

**IL RESPONSABILE SERVIZIO PERSONALE
MARINO ALBERTO**

NOLI, LI' 20/09/2021

* Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa