



COMUNE DI NOLE
Città Metropolitana di Torino

Determinazione del Responsabile
**SETTORE AFFARI GENERALI -
AMMINISTRATIVI**

**N. 1248 del 12/12/2023 Reg.
Gen.**

N. 207 del 12/12/2023

Responsabile del Settore : BARBATO dott.ssa Susanna

**OGGETTO : SELEZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO
DELL'AREA CON DECORRENZA 01.01.2023. APPROVAZIONE GRADUATORIA E
ASSEGNAZIONE PROGRESSIONE ECONOMICA.**

L'anno duemilaventitre addì dodici del mese di dicembre il Responsabile del settore adotta la seguente determinazione:

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

- Visto il decreto del Sindaco n. 16 in data 28.12.2022, di nomina del Segretario Comunale dott.ssa Barbato Susanna quale Responsabile del Settore Affari Generali – Amministrativi;
- Dato atto che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del Comparto Funzioni Locali per il periodo 2019/2021 siglato il 16.11.2022 all'art. 12 ha definito il nuovo sistema di classificazione del personale articolandolo in quattro aree che corrispondono a quattro livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate:
 - Area degli Operatori
 - Area degli Operatori Esperti
 - Area degli Istruttori
 - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazionee nella "tabella A" allegata ha stabilito la misura annua lorda del differenziale stipendiale ed il numero massimo di differenziali attribuibili per ciascuna area;
- Richiamata la determinazione del Settore Economico Finanziario n. 329 del 24.03.2023 ad oggetto "Nuovo sistema di classificazione CCNL 2019/2021 sottoscritto il 16.11.2022. Presa d'atto inquadramento automatico del personale non dirigente ed altre disposizioni di prima applicazione";
- Richiamato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del Comparto Funzioni Locali per il periodo 2019/2021 siglato il 16.11.2022 che all'art. 14 disciplina l'istituto delle progressioni orizzontali all'interno dell'area, definendone i criteri principali quali:
 - a) *possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;*
 - b) *il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;*
 - c) *non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;*
 - d) *i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:*
 - 1) *media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le 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;*
 - 2) *esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella 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'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;*e demandando alla contrattazione collettiva integrativa la definizione di eventuali ulteriori criteri,
- Dato atto che in data 21.09.2023 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo del personale dipendente del Comune di Nole per il triennio 2023 – 2025 che all'art. 5 disciplina l'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree e definisce, per l'anno 2023, il numero massimo di

differenziali attribuibili per ciascuna area contrattuale, da attribuire con decorrenza 01.01.2023, definendone le risorse necessarie:

Area	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero differenziali attribuibili nell'anno 2023	Risorse necessarie €
Funzionari EQ	€ 1.600,00	1	1.600,00
Istruttori	€ 750,00	2	1.500,00
Operatori esperti	€ 650,00	1	650,00
Operatori	€ 550,00	0	0,00
		4	3.750,00

- Considerato che il numero di differenziali attribuibili definito dal CCI consente il rispetto dell'assegnazione della progressione economica orizzontale ad un numero limitato di dipendenti (inferiore o uguale al 50% degli aventi diritto);
- Vista la determinazione del Settore Economico Finanziario n. 434 del 20.04.2023 ad oggetto "Art. 79 CCNL 16.11.2022 "disciplina delle risorse decentrate per il personale del comparto" - costituzione fondo risorse decentrate anno 2023" con la quale sono state, tralaltro, impegnate le risorse necessarie all'attivazione dell'istituto;
- Richiamate le modalità di effettuazione delle progressioni all'interno delle aree stabilite nel predetto CCI, all'art. 5, di seguito elencate:

REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

- Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 3 anni siano stati valutati positivamente e non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.
- Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, siano stati oggetto di procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

PONDERAZIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Area	Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite seguito percorsi formativi a di	Totale max
Operatori	60	40	==	100
Operatori esperti	70	30	==	100
Istruttori	50	35	15	100

Funzionari E.Q.	65	20	15	100
--------------------	----	----	----	-----

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le 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.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità 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 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (3 anni).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazione di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano attinenti alla mansione ricoperta;
- i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro).

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA ISTRUTTORI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
Titolo	Punti max 15
Laurea triennale	1
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	2
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	0,5 per ogni titolo entro il limite massimo di 1 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	1 per corso, entro il limite di 10 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
<i>Titolo di accesso: laurea triennale</i>	
Titolo	Punti max 15
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	1
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	1 per corso, entro il limite di 10 punti

D. Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

La progressione economica è attribuita 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 integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti (inferiore o uguale al 50% degli aventi diritto), in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

La percentuale viene definita dal presente CCI nel rispetto degli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale.

Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale (per tutti i settori e per tutte le aree professionali), sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito di apposito avviso emanato dall'Ente e pubblicato sul sito istituzionale per almeno 10 giorni.

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 punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente;

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (consegna a mano o per email istituzionale) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al Segretario Comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il Segretario Comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

La graduatoria ha validità per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

- Richiamata la propria precedente determinazione n. 1177 del 24.11.2023 di avvio di una selezione per la progressione economica all'interno dell'area con decorrenza 01.01.2023, mediante pubblicazione per 10 giorni consecutivi sul sito internet comunale nella sezione Amministrazione Trasparente/Bandi di concorso dell'avviso corredato dai relativi modelli di domanda di partecipazione, con scadenza della presentazione delle domande entro il 07.12.2023 alle ore 12:00;

- Dato atto che entro tale scadenza sono pervenute al protocollo dell'Ente le seguenti domande di partecipazione:
Area degli operatori esperti: n. 1 domanda – dipendente con codice omissis
Area degli istruttori: n. 3 domande – dipendenti con codice omissis
Area dei funzionari ed EQ: n. 1 domanda – dipendente con codice omissis
- Ritenuto quindi di provvedere all'approvazione della graduatoria stilata dal servizio personale e conservata agli atti e di portarla a conoscenza dei dipendenti che hanno presentato domanda mediante consegna via email;
- Dato atto di aver verificato l'insussistenza del proprio obbligo di astensione e di non essere quindi in posizione di conflitto di interesse;
- Richiamate:
 - la deliberazione del Consiglio Comunale n. 68 del 20.12.2022 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2023/2025;
 - la deliberazione della Giunta Comunale n. 167 del 23.12.2022 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) per l'esercizio 2023;
- Visti:
 - il Codice di Comportamento del Comune di Nole (D.P.R. 16.04.2013 n. 62) approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 169 del 29.12.2022;
 - il Piano Triennale di prevenzione della corruzione triennio 2023/2025 del Comune di Nole approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 5 del 31.01.2023;
- Espresso sul presente atto, con la sottoscrizione dello stesso, parere favorevole di regolarità tecnica, ai sensi dell'art.147-bis, comma 1, del D. Lgs. 18.8.2000 n. 267 e s.m.i.;
- Acquisito il parere favorevole di regolarità contabile espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell'art.147-bis, comma 1, del D. Lgs. 18.8.2000 n. 267 e s.m.i.;
- Visto il D. Lgs. 18 agosto 2000 n.267 e s.m.i.;
- Dato atto di aver verificato l'insussistenza del proprio obbligo di astensione e di non essere quindi in posizione di conflitto di interesse;
- Atteso che l'adozione del presente provvedimento compete al sottoscritto Responsabile di Settore, ai sensi dell'art. 107 del D. Lgs. 267/2000 e s.m.i.;

DETERMINA

1. di procedere, per le motivazioni espresse in narrativa che qui si intendono integralmente richiamate, all'approvazione della graduatoria relativa alla selezione per la progressione economica all'interno dell'area con decorrenza 01.01.2023 in favore del personale dipendente del Comune di Nole conservata agli atti;
2. di assegnare la progressione economica con decorrenza dal 01.01.2023 ai seguenti dipendenti:
Area degli operatori esperti: al primo in graduatoria – dipendente con codice omissis
Area degli istruttori: ai primi due in graduatoria – dipendenti con codice 13 e 301 omissis
Area dei funzionari ed EQ: al primo in graduatoria – dipendente con codice omissis
3. di portare a conoscenza della graduatoria e dell'esito della progressione i dipendenti che hanno presentato domanda per la selezione mediante consegna via email;

4. di disporre la pubblicazione della presente determinazione sul sito internet dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente/Bandi di Concorso;
5. di trasmettere il presente atto all'ufficio personale per gli adempimenti di competenza.

A norma dell'art. 8 della legge 241/1990, si rende noto che il responsabile del procedimento è la sig.ra Chionio Elena e che potranno essere richiesti chiarimenti anche a mezzo telefonico al n. 011 9299711.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Firmato digitalmente
(F.to BARBATO dott.ssa Susanna)

E' copia conforme all'originale firmato digitalmente, per uso amministrativo

Nole, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
BARBATO dott.ssa Susanna
