

COMUNE DI PALESTRO

Provincia di Pavia

Determinazione del Segretario Comunale

N. 56 del 16/02/2022

Oggetto: approvazione graduatoria per attribuzione Progressioni Economiche Orizzontali – Anno 2021.

L'anno duemilaventidue, il giorno sedici del mese di febbraio, nel proprio ufficio

IL SEGRETARIO COMUNALE

RICHIAMATA la deliberazione di Consiglio Comunale n. 10 del 29/03/2021, di approvazione del Bilancio di previsione 2021/2023;

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 rinvengono 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;

RICHIAMATO inoltre l'art del CCNL 21/05/2018 che disciplina l'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria;

DATO ATTO che in riferimento alla vigente disciplina contrattuale, i criteri per la progressione economica orizzontale, trovano la propria disciplina nell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del Comune di Palestro anno 2021;

RICHIAMATO integralmente il CCDI parte normativa ed economica anno 2021:

- Al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali (PEO), in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una somma pari a quanto riportato nel prospetto di ripartizione del fondo incentivante allegato al CCDI economico annuale;

- Le parti danno atto che:

- la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro;

- al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
- Il contratto disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale tenuto conto che le risorse o il numero di personale destinate annualmente alla progressione orizzontale nell'anno previsto può essere ripartito tra le diverse categorie giuridiche e/o posizioni economiche in base alla scelta della delegazione trattante.
- 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:
- 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; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;
 - in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
 - in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica.
 - in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità anagrafica.
- La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente in applicazione delle modalità qui indicate, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili.
- L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale minima pari al 70% del massimo ottenibile nel citato triennio.
- 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.

VISTO il Regolamento sul sistema permanente di valutazione della performance dei dipendenti, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 47 del 03/08/2020;

DATO ATTO che le indicazioni operative per le progressioni economiche orizzontali sono state fissate nel rispetto delle pronunce del giudice contabile, Corte dei Conti Lombardia n.69/2011 – Corte dei Conti Basilicata, delibera n.4/2012 – e del parere n.399/5FA dell'ARAN;

TUTTO CIÒ PREMESSO:

Per le motivazioni espresse in narrativa, si è avviata la procedura di selezione per l'attribuzione della progressione economica, al fine dell'approvazione della relativa graduatoria;

VISTO l'elenco dei dipendenti ammessi con procedimento d'ufficio alle procedure selettive per l'attribuzione delle progressioni orizzontali dell'anno 2021 che consta di n. 2 dipendenti su 7 in servizio presso l'Ente (All. A);

VISTI altresì i criteri per l'attribuzione della progressione sopra riportati integralmente;

VISTE le schede di valutazione degli anni 2018, 2019 e 2020 di cui al regolamento sul sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti;

DOVENDO procedere conseguentemente all'approvazione della graduatoria della selezione in oggetto ed all'attribuzione formale di una progressione economica orizzontale con decorrenza 01/01/2021;

VISTO l'art. 107, co. 3 del D.Lgs. n. 267/2000;

ACCERTATA la disponibilità dei fondi;

DATO ATTO che il presente provvedimento diventa esecutivo ai sensi dell'art. 183, co. 7 del D.Lgs. n. 267/2000;

DETERMINA

1. CHE le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. DI APPROVARE, a conclusione della selezione espletata, come risulta dalle schede di valutazione agli atti, la graduatoria per l'attribuzione di una progressione economica orizzontale (All. B);

3. DI DARE ATTO che la copia cartacea della graduatoria approvata contenente i punteggi delle tre annualità resterà depositata per 30 giorni presso l'ufficio segreteria, per consentire la presa visione da parte di tutti i dipendenti;
4. DI RICONOSCERE con decorrenza 01/01/2021 gli effetti economici connessi alla progressione orizzontale al dipendente, come da graduatoria agli atti dell'Ente;
5. DI DARE ATTO che le risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria trovano allocazione nel fondo salario accessorio per € 1.283,56 a valere dall'anno 2021 e per l'esigibilità sui pertinenti capitoli del Bilancio 2022/2024, in corso di formazione, secondo le norme che regolano l'esercizio provvisorio;
6. DI INVIARE copia della presente alle RSU e OO.SS. territoriali competenti, per i relativi atti e modifiche nei capitoli del Fondo Salario Accessorio.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Angela Maria NATALE



Il responsabile del servizio finanziario

In relazione al disposto dell'art. 55 comma 5, della legge 8/6/1990, n. 142, come sostituito dall'art. 6, comma 11 della legge 15/5/1997 n. 127

appone

il visto di regolarità contabile e

attesta

la copertura finanziaria della spesa.

Palestro, 14-02-2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO



	DIPENDENTE	Posizione Economica Giuridica	Punteggio Valutazioni 2017	Punteggio Valutazioni 2018	Punteggio Valutazioni 2019	TOT.
Ufficio economico-finanziario	SCARAMUZZA CRISTINA	D1	100	94	98	292
Uffici demografici - U.R.P.	ZAMBELLI SIMONE	C1	98	96	96	290
Ufficio Polizia Locale	SANVITI MARCO	C1	99	96	93	288
Ufficio Polizia Locale	VARESE MAURIZIO	D4	89	93	89	271
Ufficio Tecnico	FRISCI GIOVANNI	D3	92	90	88	270
Operatore tecnico-ecologico	CUZZOTTI MICHELE	B2	87	89	86	262
Uffici demografici - U.R.P.	CAPRA PIERO	B8	82	85	82	249



Ente	COMUNE DI PALESTRO		
Responsabile/Titolare PO	Friscia Giovanni		
Valutazione relativa all'anno	2020		
Valutatori	Segretario Generale Dott.ssa Angela Maria Natale		

	fattore di valutazione	ambito	min/max	punteggio ottenuto
a	SAPERE APPLICATO (1)	Sviluppo delle conoscenze	0-25	25
		Applicazione delle conoscenze	0-25	24
b	COMPETENZE RELAZIONALI (2)	Qualità delle relazioni interne	0-25	21
		Qualità delle relazioni esterne	0-25	21
a+b (3)		somma /100		0,91

	fattore di valutazione	obiettivo	% realizzata	peso obiettivo	% per peso	max teorico
d	CAPACITA' REALIZZATIVA (4)	Impianto termico RSA	100		100	100
		Vialetto tra via XXVI Aprile e via Italia	100		100	100
					0	0
		totali		200	200	
dm		media ponderata			100	

PUNTEGGIO FINALE - dato dal prodotto della somma dei primi tre fattori (a+b+c)/100 per la media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi di performance (dM)

91

(1) il punto 1.1, lett. a) della metodologia, così definisce questo fattore: "a) il sapere applicato: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. Questo fattore non valuta, in forma statica o astratta, le sole conoscenze possedute, ma rileva, in particolare, la disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione ("Non basta sapere, si deve anche applicare"), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance".

(2) il punto 1.1, lett. b) della metodologia, così definisce questo fattore: "b) le competenze relazionali: intese come capacità di porsi positivamente in un contesto organizzativo, con riguardo alla qualità e all'efficacia delle relazioni all'interno della struttura di appartenenza, con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni".

(3) il punto 1.1, lett. c) della metodologia, così definisce questo fattore: "c) la motivazione e valutazione dei collaboratori: intesa come attitudine a valorizzare le competenze individuali, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento e, laddove le dimensioni lo consentano, a promuovere il lavoro di gruppo e l'interdipendenza positiva tra i collaboratori. La differenziazione delle valutazioni non costituisce un valore in sé, ma rileva la capacità del responsabile di evitare appiattimenti nel giudizio in presenza di capacità, competenze e apporti tra di loro diversi".

(4) il punto 1.1, lett. d) della metodologia, così definisce questo fattore: "d) la capacità realizzativa: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in relazione a specifici indicatori predeterminati". Gli obiettivi sono definiti secondo quanto previsto dal punto 1.2 della metodologia (ciascuno degli obiettivi di attività previsti, deve essere valutato).

data

PALESTRO 11 FEB 2021



firma dei valutatori

Ente	COMUNE DI PALESTRO		
Responsabile/Titolare PO	Varese Maurizio		
Valutazione relativa all'anno	2020		
Valutatori	Segretario Generale Dott.ssa Angela Maria Natale		

	fattore di valutazione	ambito	min/max	punteggio ottenuto
a	SAPERE APPLICATO (1)	Sviluppo delle conoscenze	0-25	23
		Applicazione delle conoscenze	0-25	23
b	COMPETENZE RELAZIONALI (2)	Qualità delle relazioni interne	0-25	23
		Qualità delle relazioni esterne	0-25	23
a+b (3)		somma /100		0,92

	fattore di valutazione	obiettivo	% realizzata	peso obiettivo	% per peso	max teorico
d	CAPACITA' REALIZZATIVA (4)	Controlli sul territorio e pattugliamenti	100		100	100
					0	0
					0	0
		totali		100	100	
dM		media ponderata			100	

PUNTEGGIO FINALE - dato dal prodotto della somma dei primi tre fattori (a+b+c)/100 per la media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi di performance (dM)

92

- (1) il punto 1.1, lett. a) della metodologia, così definisce questo fattore: "a) il sapere applicato: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. Questo fattore non valuta, in forma statica o astratta, le sole conoscenze possedute, ma rileva, in particolare, la disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione ("Non basta sapere, si deve anche applicare"), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance".
- (2) il punto 1.1, lett. b) della metodologia, così definisce questo fattore: "b) le competenze relazionali: intese come capacità di porsi positivamente in un contesto organizzativo, con riguardo alla qualità e all'efficacia delle relazioni all'interno della struttura di appartenenza, con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni".
- (3) il punto 1.1, lett. c) della metodologia, così definisce questo fattore: "c) la motivazione e valutazione dei collaboratori: intesa come attitudine a valorizzare le competenze individuali, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento e, laddove le dimensioni lo consentano, a promuovere il lavoro di gruppo e l'interdipendenza positiva tra i collaboratori. La differenziazione delle valutazioni non costituisce un valore in sé, ma rileva la capacità del responsabile di evitare appiattimenti nel giudizio in presenza di capacità, competenze e apporti tra di loro diversi".
- (4) il punto 1.1, lett. d) della metodologia, così definisce questo fattore: "d) la capacità realizzativa: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in relazione a specifici indicatori predeterminati". Gli obiettivi sono definiti secondo quanto previsto dal punto 1.2 della metodologia (ciascuno degli obiettivi di attività previsti, deve essere valutato).

data

firma dei valutatori





PALESTRO 11 FEB 2021

All. A)

DIPENDENTE	Categoria	P.E.
FRISCIA GIOVANNI	D	D3
VARESE MAURIZIO	D	D4

Palestro lì, 16/02/2022

Il Segretario Comunale
dott.ssa Angela Maria NATALE



(Handwritten signature)

All. B)

DIPENDENTE	Categoria	Punteggio Totale 2018-2020	DA P.E.	A P.E.	Decorrenza
VARESE MAURIZIO	D	274	D4	D5	gennaio 2021
FRISCIA GIOVANNI	D	269	D3	nessuna P.E.O.	-

Palestro lì, 16/02/2022

Il Segretario Comunale
dott.ssa Angela Maria NATALE

