

Oggetto progressioni orizzontali del personale dipendente - anno 2015

Determinazione del direttore generale

Decisione

Il direttore Cesare Paonessa, nell'ambito della propria competenza^{li}, determina di attribuire al personale di cui all'Allegato A, con la decorrenza indicata a margine nel medesimo allegato, le posizioni economiche ivi indicate a seguito di progressione nella categoria di appartenenza.

Motivazione

Il CCNL 31 marzo 1999 del comparto Regioni ed autonomie locali personale non dirigente (art. 5) prevede che all'interno di ogni categoria professionale operi un meccanismo di progressione economica che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici nel limite delle risorse disponibili nel fondo decentrato.

Ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 1 aprile 1999, così come richiamato dall'art. 5 co. 1 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dell'Agenzia (CCDI), sottoscritto il 3 giugno 2004, sono oggetto di contrattazione i criteri e le modalità relativi all'applicazione delle progressioni economiche all'interno di ogni categoria e modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive, nonché i criteri generali delle metodologie di valutazione del personale.

L'art. 40 comma 1 del D.Lgs 165 del 2001, come sostituito dall'art. 54 del D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150, attuativo della Legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, stabilisce che nelle materie relative, tra le altre, alla valutazione delle prestazioni ai fini delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge.

L'art. 65 comma 4 del citato D.Lgs. 150/2009, peraltro, prevede che, relativamente al comparto regioni ed autonomie locali, le parti abbiano tempo sino al 31 dicembre 2011 per adeguare i contratti collettivi integrativi, vigenti alla data di entrata in vigore del decreto, alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati rispettivamente alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III rubricato "Merito e premi".

In caso di mancato adeguamento ai sensi di quanto sopra detto, i predetti contratti collettivi integrativi cessano la loro efficacia dal 31 dicembre 2012.

Al momento, pertanto, si ritiene ancora applicabile quanto disposto dalla contrattazione integrativa vigente.

L'art. 11 comma ter del CCDI, sottoscritto il 18/07/2005, prevede che le progressioni economiche nella categoria si realizzano nel limite delle risorse disponibili nello specifico fondo previsto per l'anno di riferimento, all'interno delle singole aree in cui sono organizzati i servizi secondo le specifiche caratteristiche delle mansioni e dei processi lavorativi dell'Ente.

Tenuto conto delle disposizioni contenute nell'art. 1, comma 256 della L. 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015), vista la Circolare del Ministero dell'economia e delle finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello stato, n. 8 del 2 febbraio 2015 nonché il parere della Corte dei conti, sez. Regionale di controllo per la Lombardia (Parere 218/2015 del 18/05/2015), il CCDI, sottoscritto il 31/12/2015, destina al finanziamento dell'istituto della progressione economica nella categoria (art. 17 co. 2 lett. b) del CCNL 1/4/1999, l'importo di € 66.479,32; con tale importo viene previsto il finanziamento delle progressioni per il personale in servizio al 1/1/2015, prevedendo inoltre il finanziamento di n. 3 progressioni orizzontali nella categoria C (n. 2 dalla Classe stipendiale C3 alla C4 e n. 1 dalla Classe C1 alla classe C2).

L'art. 11 comma ter del CCDI, sottoscritto il 18/07/2005, stabilisce inoltre i criteri e il metodo di individuazione degli aventi titolo.

Partecipano alla progressione i dipendenti che nell'ambito della valutazione permanente di cui all'art. 11 bis¹ del citato CCDI abbiano ottenuto una valutazione classificata in prima o seconda fascia nei due anni precedenti.

Contribuiscono all'individuazione degli aventi titolo i seguenti elementi:

- a) l'esperienza professionale (profondità delle conoscenze richieste ed esperienza);
- b) la complessità di mansione (diversificazione delle competenze richieste, livello di autonomia, contesto di riferimento);
- c) l'esito della valutazione permanente di cui al precedente art. 11 bis.

La valutazione dei criteri relativi all'esperienza professionale (a) ed alla complessità di mansione (b) è effettuata dal direttore generale pro tempore a seguito di un colloquio con il dipendente interessato attribuendo un punteggio da 1 a 10 in funzione del livello di esperienza professionale raggiunto (a) e del livello di complessità dell'attività svolta (b). L'esito della valutazione permanente (c) è espresso nel valore medio registrato nei due anni precedenti moltiplicato per 0.625.

I punteggi ottenuti a seguito dell'applicazione dei criteri di cui alle lettere a) b) e c) sono sommati tra di loro. Partecipano alla progressione coloro che hanno ottenuto un punteggio superiore a 27. Per tali soggetti è stilata una graduatoria che viene utilizzata per individuare gli aventi titolo alla progressione. A parità di punteggio prevale il soggetto che abbia ottenuto un punteggio maggiore nell'ambito della valutazione permanente (lett. c).

Applicando i predetti criteri ai dipendenti che alla data dell'adozione della presente determinazione hanno maturato una permanenza di almeno 24 mesi nel livello economico² ed operando le opportune valutazioni, risulta, come da schede agli atti, che i dipendenti di cui all'Allegato A alla presente determinazione possono concorrere alla progressione nella categoria.

Come di seguito evidenziato, il fondo destinato a finanziare le progressioni economiche nella categoria di tutti i soggetti di cui all'Allegato A, risulta capiente:

risorse progressioni fondo decentrato 2015	utilizzo del fondo progressioni in relazione alle progressioni intervenute per il personale in servizio al 1/1/2015	Risorse utilizzate per progressioni orizzontali 2015	Effetti Indennità vacanza contrattuale sul fondo	residuo fondo progressioni 2015
€ 66.479,32	€ 63.780,21	€ 1.905,25	€ 518,31	€ 275,56

Pertanto tutti i soggetti elencati nell'Allegato A hanno titolo e progrediscono nella categoria a decorrere dalle date indicate a margine del medesimo Allegato. A.

Applicazione

La spesa derivante dall'adozione del presente provvedimento, pari per l'anno 2015 a complessivi € 1.919,42 oltre ad oneri riflessi da imputare per il 2015 come segue:

IMP.	Importo da imputare	Int.	Codifica gestionale del PEG			classificazione D.Lgs 118/11				
			Cap	Art	Descr.ne	Miss	Progr.	Tit	Macr.o	P.Fin
2015/94/2	€ 723,99	1.05.01.01	501	101	RETRIBUZIONI IN DENARO - TRASPORTO FERROVIARIO	10	01	1	101	U.1.01.01.01.002
2015/96/2	€ 1.181,25		501	201	RETRIBUZIONI IN DENARO - TPL		02			

Gli oneri riflessi trovano capienza nei seguenti impegni;

provvedimento di impegno oneri	Intervento	Impegno
DD n. 1 del 14/01/2015		2015/46/5-6-7
DD n. 87 del 06/03/2015		2015/90/3
DD n. 87 del 06/03/2015		2015/97/1-2-3
DD n. 128 del 01/04/2015	1010501	2015/207/0
DD n. 87 del 06/03/2015		2015/91/3
DD n. 87 del 06/03/2015		2015/98/1-2-3
DD n. 128 del 01/04/2015		2015208/0

provvedimento impegno IRAP	Intervento	Impegno
DD - 2 - 14/01/15		2015/48/0
DD - 87 - 06/03/2015		2015/100/0
DD - 87 - 06/03/2015	1050107	2015/163/0
DD - 87 - 06/03/2015		2015/101/0
DD - 87 - 06/03/2015		2015/164/0

Per gli anni seguenti la somma, su base annua, è da imputare sui fondi stanziati ai codici corrispondenti a quelli del Bilancio 2015 sopra indicati.

Attenzione

I costi derivanti dal presente provvedimento, in quanto compresi nell'ambito dell'ipotesi di CCDI sottoscritta in data 10/12/2015, sono stati oggetto di valutazione da parte del

Collegio dei revisori dei conti dell'Agencia; il Collegio, in data 23/12/2015 ha accertato la compatibilità dei suddetti costi con i vincoli di Bilancio di previsione 2015-2016-2017, approvato dall'Assemblea del Consorzio nella seduta del 09/04/2015 con deliberazione n. 1 nonché con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

Il direttore generale
Cesare Paonessa

Torino, lì 31 dicembre 2015

^[1] Ai sensi degli artt. 107, 182 e 183 del T.U.E.L. approvato con D.Lvo n. 267 del 18/08/2000, dell'art. 18 comma 3 dello Statuto dell'Agencia della mobilità piemontese, dell'art. 29 del "Regolamento di contabilità" approvato con deliberazione n. 3/2 dall'Assemblea consortile nella seduta del 29 settembre 2005, nonché ai sensi del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Agencia, come da allegato B della deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 1/2 del 16 gennaio 2004. Il Consiglio di amministrazione dell'Agencia, con deliberazione n. 38 del 21 dicembre 2013, ha nominato l'ing. Cesare Paonessa direttore generale dell'Agencia per la Mobilità Metropolitana e Regionale, ora Agencia della mobilità piemontese. Inoltre, ai sensi della deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 2 del 1 marzo 2013, le funzioni che lo Statuto e i Regolamenti attribuiscono al Segretario dell'Agencia sono attribuite all'ing. Cesare Paonessa, direttore generale dell'Agencia.

¹ 1. L'Ente nell'ambito delle attività di controllo e misurazione degli andamenti gestionali, adotta un sistema di valutazione "unico" e "permanente" delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti.

2. Il sistema ha carattere di permanenza e univocità in quanto l'Ente alla fine di ogni esercizio, valuta ogni dipendente utilizzando la medesima scheda finalizzata all'applicazione sia delle progressioni orizzontali sia all'attribuzione del premio di risultato.

3. La scheda riporta la valutazione del dipendente espressa dal direttore generale o dal direttore d'Area competente (valutatori), sentiti i superiori gerarchici dell'interessato (P.O./Alta Specializzazione e dirigente) ove esistenti.

4. I fattori di valutazione esprimono l'apporto del dipendente in termini di:

- a. prestazione intesa come impegno espresso nella attività svolte
- b. soluzione dei problemi, intesa come capacità di identificare i problemi e di assumere le iniziative per la loro soluzione, di rispettare le scadenze temporali assegnate (risultato);
- c. grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente intesa come capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, integrazione con il gruppo e con il responsabile, capacità di collaborazione con quanti operano per la stessa attività, sia nel gruppo di appartenenza che in altri servizi, nell'ambito del piano esecutivo di gestione;
- d. iniziativa personale intesa come capacità di assumere formulare proposte di miglioramento e di snellimento delle procedure.

A ciascun fattore è attribuito un peso non inferiore a 1 e non superiore a 4. Ne consegue una valutazione minima pari a 4 ed una valutazione massima pari a 16.

5. I fattori sono declinati nel seguente modo:

FATTORI	VALUTAZIONE	Punteggio
Prestazione	- Livello inadeguato	1
	- Livello adeguato	2
	- Livello più che adeguato	3
	- Livello elevato	4
Soluzione dei problemi	- Livello inadeguato	1
	- Livello adeguato	2
	- Livello più che adeguato	3
	- Livello elevato	4
Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente	- Livello inadeguato	1
	- Livello adeguato	2
	- Livello più che adeguato	3
	- Livello elevato	4

Iniziativa personale	- Livello inadeguato	1
	- Livello adeguato	2
	- Livello più che adeguato	3
	- Livello elevato	4
Valutazione individuale		Σ dei punteggi

6. In base alla valutazione individuale conseguita i dipendenti sono classificati in quattro fasce secondo il seguente schema:

punteggio da 14 a 16	FASCIA 1^
punteggio da 11 a 13	FASCIA 2^
punteggio da 7 a 10	FASCIA 3^
punteggio inferiore a 7	FASCIA 4^

7. La valutazione viene comunicata mediante un colloquio del valutatore con il dipendente interessato, nel corso del quale sono considerate e discusse le eventuali osservazioni del dipendente, che il medesimo può riportare sulla scheda, prima di apporvi la firma per presa visione.

² Art. 9 CCNL 28/02/2008