

Oggetto progressioni orizzontali 2020

Determinazione del direttore generale

Decisione

Il direttore Cesare Paonessa, nell'ambito della propria competenza¹determina 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 21 maggio 2018 del comparto Funzioni Locali personale non dirigente prevede all'articolo 16 che *"all'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste."*

Il comma 3 del citato articolo 16 del CCNL 21 maggio 2018, prevede che *"Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi"*, mentre il successivo comma 6 è previsto che *"Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi."*

Ai sensi dell'art 7, comma 4 lett. c, CCNL 21 maggio 2018, sono oggetto di contrattazione i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche.

L'art. 40 comma 1 del D.Lgs 165 del 2001, come sostituito dall'art. 54 del D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150, 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. 23 del d.lgs 150/2009 prevede che *"Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, ((...)) sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. 2. Le progressioni economiche sono attribuite 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"*.

L'Accordo sull'annualità economica per l'anno 2020 relativo al CCDI 2019-2021, sottoscritto definitivamente in data 31/12/2020, destina al finanziamento dell'istituto della progressione economica nella categoria, l'importo di € 25.200,36 per l'anno 2020. Con tale importo viene previsto il finanziamento delle progressioni per il personale in servizio al 1/01/2020, avente titolo secondo i criteri stabiliti nell'ambito del sistema di valutazione permanente dell'Agenzia, così come definito nell'art. 8 del CCDI 2019-2021².

L'art. 11 comma ter del CCDI, sottoscritto il 18/07/2005, come richiamato dal predetto art. 8 del CCDI 2019-2021, 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 bis³ del citato CCDI 2005, così come richiamato dall'art. 6 del CCDI 2019-2021, 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 economico⁴ 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 2020	Risorse utilizzate per progressioni orizzontali 2020 comprensivo di indennità di vacanza contrattuale	residuo fondo progressioni 2020
€ 25.200,36	25.200,36	0,00

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 a complessivi € 25.200,36 oltre ad oneri riflessi, è da applicare ai codici Macroaggregati del Bilancio 2020, 2021 e 2022⁵, con imputazione all'anno 2020, nel seguente modo

<i>Codifica gestionale PEG</i>				<i>classificazione D.Lgs 118/11</i>				
<i>Importo</i>	<i>Cap./Art.</i>	<i>Imp..</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Miss.</i>	<i>Progr.</i>	<i>Tit.</i>	<i>Macr.to</i>	<i>Piano Fin.</i>
9.576,14	501/101	2020/139	Retribuzioni in denaro – Trasporto ferroviario	10	1	1	101	U.1.01.01.01.002
15.624,22	501/201	2020/140	Retribuzioni in denaro – TPL	10	2	1	101	

Gli oneri riflessi trovano capienza nei seguenti impegni:

<i>Codifica gestionale</i>			<i>classificazione D.Lgs 118/11</i>				
<i>Cap./Art.</i>	<i>Imp./Sub.</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Miss.</i>	<i>Progr.</i>	<i>Tit.</i>	<i>Macr.to</i>	<i>Piano Fin.</i>
501/120	2020/147	"Contributi sociali effettivi a carico dell'ente" - Trasporto ferroviario	10	01	1	101	U.1.01.02.01.001
501/220	2020/148	"Contributi sociali effettivi a carico dell'ente - TPL"	10	02	1	101	
501/120	2020/149	"Contributi sociali effettivi a carico dell'ente" - Trasporto ferroviario	10	01	1	101	U.1.01.02.01.001
501/220	2020/150	"Contributi sociali effettivi a carico dell'ente - TPL"	10	02	1	101	
501/120	2020/151	"Contributi sociali effettivi a carico dell'ente" - Trasporto ferroviario	10	01	1	101	U.1.01.02.01.003
501/220	2020/152	"Contributi sociali effettivi a carico dell'ente - TPL"	10	02	1	101	

L'IRAP trova capienza nei seguenti impegni:

<i>Codifica gestionale</i>			<i>classificazione D.Lgs 118/11</i>				
<i>Cap./Art.</i>	<i>Imp./Sub.</i>	<i>Descrizione</i>	<i>Miss.</i>	<i>Progr.</i>	<i>Tit.</i>	<i>Macr.to</i>	<i>Piano Fin.</i>
570/101	2020/179	"Imposta regionale sulle attività produttive (IRAP) – Trasporto ferroviario	10	01	1	102	U.1.02.01.01.001
570/201	2020/180	"Imposta regionale sulle attività produttive (IRAP) – TPL "	10	02	1	102	

Per gli anni seguenti la somma, su base annua, è da imputare sui fondi stanziati sui codici macroaggregati corrispondenti ai codici macroaggregati sopra indicati del Bilancio 2020.

Attenzione

I costi derivanti dal presente provvedimento, in quanto compresi nell'ambito dell'ipotesi di CCDI 2019-2021, sono stati oggetto di valutazione da parte del Collegio dei revisori dei conti dell'Agenzia; il Collegio, in data 22/12/2020 (prot. Ag 10866/2020 del 22/12/2020) ha accertato la compatibilità dei suddetti costi con i vincoli di Bilancio di previsione 2020-2021-2022, approvato dall'Assemblea del Consorzio con deliberazione n. 1 nella seduta del 20/05/2020 nonché con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

Il direttore generale
Cesare Paonessa

Atto prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. N 82/2005 e ss.mm.)

Torino, lì 31 dicembre 2020

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'Agenzia 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'Agenzia, come da allegato B della deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 1/2 del 16 gennaio 2004. Il Consiglio di amministrazione dell'Agenzia, con deliberazione n. 3 del 31 gennaio 2020, ha nominato l'ing. Cesare Paonessa direttore generale dell'Agenzia 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'Agenzia sono attribuite all'ing. Cesare Paonessa, direttore generale dell'Agenzia.

² L'articolo 8 del CCDI 2019-2021 sottoscritto in data 30/12/2019, rubricato "Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche" stabilisce che

1. *Ai fini della definizione delle procedure per le progressioni economiche le parti richiamano l'articolo 11 comma ter del CCDI, sottoscritto il 18/07/2005.*
2. *Partecipano alla progressione i dipendenti che nell'ambito del sistema di valutazione unico permanente dell'ente abbiano ottenuto una valutazione classificata in prima o seconda fascia nei tre anni precedenti.*
3. *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.*
4. *La valutazione dei criteri relativi all'esperienza professionale (a) ed alla complessità di mansione (b) è effettuata dal direttore generale 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 tre anni precedenti moltiplicato per 0,625.*
5. *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.*
6. *A parità di punteggio prevale il soggetto che avrà ottenuto un punteggio maggiore nell'ambito della valutazione permanente (lett. c).*

7. In caso di ulteriore parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
- maggiore anzianità nella posizione economica in godimento presso l'Amministrazione;
 - maggiore anzianità di servizio presso l'Amministrazione
 - posizione economica più bassa nella categoria.
8. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale dipendente in servizio presso l'Ente al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione.
9. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno 24 mesi di servizio nella posizione economica alla data di cui al comma precedente.
10. Per i dipendenti assunti tramite mobilità si considera anche il servizio prestato negli enti di provenienza. Per detto personale, trasferitosi presso l'Agenzia nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, parametrize per contenuto e valore a quelle in uso nell'Ente.

³ 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:

- prestazione intesa come impegno espresso nella attività svolte
- 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);
- 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;
- 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 ^a
punteggio da 11 a 13	FASCIA 2 ^a
punteggio da 7 a 10	FASCIA 3 ^a
punteggio inferiore a 7	FASCIA 4 ^a

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.

⁴ Art. 9 CCNL 28/02/2008

⁵ Il Bilancio 2020-2021-2022 è stato approvato con deliberazione dell'Assemblea n. 1 del 20/05/2020