



COMUNE DI ACI CASTELLO

PROVINCIA DI CATANIA

Nucleo di Valutazione Interno e Controllo Strategico

Verbale n. 20	Oggetto: Progressioni economiche orizzontali: Art. 4 del Bando di selezione anno 2009 e 2010: Avvio procedura di esame dei ricorsi avverso la graduatoria finale. Prosieguo attività.
Data: 13/12/2010	

L'anno Duemiladieci, il giorno 13 del mese di Dicembre, alle ore 13.45 e ss., nella sede del Comune intestato, e nell'ufficio del Segretario Generale, sito in via Dante, n. 28, si è riunito, a seguito di convocazione del 9/12/2010, prot.n. 28975, il Nucleo di Valutazione Interno dell'Ente, costituito, ai sensi dell'art. 58 del vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 117/2009 e nominato con provvedimento sindacale n. 101/2009, nelle persone di:

- Dott. Mario Trombetta, Presidente;
- Dott.ssa Carmela Ficara, membro;
- Dott. Giuseppe Gagliano, membro.

Il Presidente, apre la seduta, comunicando che a seguito dell'esame dei ricorsi alla graduatoria per le selezioni della progressione economica orizzontale, di cui ai verbali nn. 17, 18 e 19 del 2010, (art. 4 del bando approvato in data 14/10/2010, reg.n. 953), nonchè delle note di comunicazione del 2/12/2010, prot.n. 28349 e prot.n. 28351, sono pervenuti altri due ricorsi, presentati da due dipendenti che a seguito dell'accoglimento di alcuni di detti ricorsi, hanno visto riformulata la propria posizione (rectius: esclusione), formulando apposite controdeduzioni.

Considerato che, il ricorso ex art. 4 del bando, pur non disciplinando specificamente la garanzia del contraddittorio, si ritiene aderente al principio del "giusto procedimento" ex L. 241/90 e s.m.i., ammettere al contraddittorio tali ulteriori ricorsi, nella forma delle osservazioni e/o controdeduzioni e, pertanto, l'odierno esame.

Indi si procede all'esame delle seguenti controdeduzioni:

1) NOCIFORO ROSA MARIA (prot.n. 6/12/2010 del 28699), partecipante alla selezione 2009/2010, passaggio dalla cat. B.5 alla cat. B.6): Il N.V.I., esamina il ricorso presentato dal ricorrente e le doglianze esposte ed esaminata la documentazione istruttoria (titoli e scheda di valutazione); verificato che la valutazione inerente il fattore qualificazione professionale (punteggio punti 1.50), è stato effettuato sulla base dei criteri prefissati e dei titoli valutati; verificato che la valutazione inerente i fattori rendimento ed affidabilità, prestazione resa, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi (punteggi rispettivamente attribuiti punti 5, punti 2, punti 3,) sono stati attribuiti anch'essi sulla base dei criteri prefissati e dei titoli valutati. Per quanto attiene la doglianza inerente il Valutatore si riscontra la legittimità dell'operato in quanto, i punteggi sono stati attribuiti dall'ultimo Dirigente di assegnazione del valutato, giusta applicazione di quanto concordato in contrattazione decentrata integrativa del 8/10/2010, ove testualmente si dispone che "*La valutazione del dipendente viene fatta dall'ultimo capo area*", verbale debitamente sottoscritto dalla delegazione trattante, pubblicato sul sito web istituzionale dell'ente e richiamato dal bando di selezione. Per quanto attiene, il giudizio espresso dal Dirigente sul valutato, verificata dal Nucleo la corretta applicazione dei parametri di valutazione nella formazione del giudizio, non ritiene di poter entrare nel merito della singola valutazione, in quanto rientrante nella sfera di autonomia di giudizio del Dirigente. Per quanto sopra esposto, il N.V.I., ad unanimità di voti, rigetta il ricorso, perché infondato.

2) MARANO ANTONIO (prot.n. 28810 del 07/12/2010, partecipante alla selezione 2009/2010, passaggio dalla cat. D.4 alla cat. D.5): Il N.V.I., esamina il ricorso presentato dal ricorrente e le doglianze esposte ed esaminata la documentazione istruttoria (titoli e scheda di valutazione);

- quanto al primo punto delle conclusioni del detto ricorso, il N.V.I. non può che confermare quanto già espresso in sede di esame del ricorso presentato dal dipendente La Magna (verbale

n.18/2010) cui si rinvia per relationem, in quanto la valutazione del dipendente nella selezione per la progressione economica orizzontale, va riferita al servizio effettivamente prestato, non potendosi ad esso equiparare posizioni diverse quali quelle dell'aspettativa (valida ai sensi dell'art. 20 D.Lgs. 150/2009, solo per le progressioni di carriera). In merito al caso specifico, si osserva che la progressione economica orizzontale per il personale degli enti locali è disciplinata interamente negli atti di contrattazione negoziale di primo e secondo livello e, precisamente, il CCNL del 31-3-1999, che all'art. 3, ha stabilito il nuovo sistema di classificazione del personale introducendo le categorie A, B, C, D e l'art. 5 del contratto nazionale che ha poi individuato la procedura di progressione all'interno della categoria. Tale progressione assume una valenza esclusivamente economica, in quanto si concretizza in incrementi di posizione retributiva che il dipendente può, sulla base di un sistema di valutazione, successivamente acquisire. Lo stesso art. 5 individua inoltre una griglia di criteri in base ai quali gli enti devono effettuare la selezione del personale che, nel rispetto del limite delle risorse disponibili per finanziare l'istituto della progressione economica, può accedere al conseguimento del beneficio. In via generale tali criteri possono così elencarsi: esperienza acquisita; risultati ottenuti; prestazioni rese; qualità della prestazione; impegno individuale; arricchimento professionale; modalità di rapporto con l'utenza; grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente; capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi; partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità; iniziativa personale e capacità di produrre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro. L'integrazione e il completamento di tali criteri (e quindi anche la loro ponderazione) è, invece, demandata, ai sensi dell'art. 16 del contratto nazionale, alla contrattazione collettiva integrativa. Con il D. Lgs.n. 150/2009, all'art. 23, rubricato "Progressioni economiche" si stabilisce 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, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. 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. La collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche. Nel quadro così delineato e soprattutto, con la novella introdotta dal cd. Decreto Brunetta, è evidente che l'applicazione dell'istituto in discorso presuppone una valutazione in base a criteri meritocratici tale da non potersi fondare esclusivamente su elementi automatici come l'anzianità di servizio. Semmai, l'anzianità di servizio, intesa come effettiva, può essere assunta come base per la valutazione inerente il fattore della "esperienza acquisita". Nel caso di specie il dipendente in aspettativa per la frequenza di un corso di dottorato di ricerca, potrà sicuramente vantare tale periodo quale periodo equiparato al servizio, ma per mera astrazione giuridica, in quanto ciò specificamente previsto dalla legge (L. 476/1984), e solo dove la selezione valuta astrattamente un titolo, ossia nelle selezioni concorsuali (concorsi per l'accesso alla carriera o nelle cd. progressioni di carriera-concorsi interni) e non certamente per la sua partecipazione alla procedura selettiva per l'accesso ad un beneficio esclusivamente economico basata su elementi di valutazione che fanno riferimento a fattori meramente concreti e fattuali, quali "l'esperienza acquisita"; infatti, non viene nemmeno posto in discussione che il fatto che il periodo di aspettativa debba essere considerato come servizio effettivamente prestato, essendo tale principio stabilito dalla legge, ma tale considerazione attiene ad una procedura non di tipo meritocratico, ma di mero accertamento dei requisiti di possesso dell'anzianità. Pertanto, il mancato riconoscimento della progressione economica nel caso in esame è da attribuirsi esclusivamente alla specifica valutazione da parte del dirigente, effettuata in base ai criteri stabiliti dall'ente, sulla quale la posizione di aspettativa per motivi di studio ect..... non può ritenersi influente ai fini della valutazione dell'effettiva esperienza acquisita dal dipendente nel detto periodo di aspettativa;

- Quanto al secondo punto delle conclusioni del detto ricorso, si rappresenta che la decisione di determinare al 31/12/2009 la valutazione in merito al servizio utile per la progressione è atto (o meglio: criterio) di stretta competenza della contrattazione decentrata integrativa, sul merito del quale questo Nucleo non ha alcuna competenza.

- Quanto al terzo punto, ossia alla precisazione che per la valutazione del primo fattore

“esperienza acquisita”, sia necessaria una presenza in servizio di almeno 150 ore all’anno al 30.11, non si può che concordare con il ricorrente, precisando però che il N.V.I., esamina i ricorsi esclusivamente sui punti di doglianza del ricorrente e, pertanto, nel caso del Dipendente La Magna, il calcolo delle giornate lavorative effettuate, tenendo conto della posizione part-time è di competenza del Dirigente che ha compilato la scheda ed effettuato la valutazione, non essendo stato ciò oggetto di contestazione da parte di un precedente ricorrente. Pertanto, qualora tale errore fosse stato effettivamente commesso nel computo del periodo di attività prestata, si invita il Dirigente, in sede di autotutela a determinarsi in merito.

- Quanto al punto terzo/bis, si precisa che la competenza ad esaminare i ricorsi nella procedura de qua, è attribuita dalla Giunta Comunale che ha approvato lo schema di bando, il quale a sua volta all’art. 4 ha previsto detta specifica competenza.

- Quanto al punto quarto delle conclusioni del ricorso, l’esame del presente ricorso avverso alle determinazioni assunte dal Nucleo con verbale n. 18/2010, regolarmente notificato al ricorrente, dimostra la piena integrazione del contraddittorio del controinteressato, la cui identificazione, peraltro, poteva avvenire solo, per l’appunto, con l’esame del ricorso della dipendente La Magna.

Per quanto sopra esposto, il N.V.I., ad unanimità di voti, rigetta il ricorso, perché infondato nei punti 1), 2), 3) bis e 4) delle conclusioni indicate nel detto ricorso, con eccezione delle osservazioni contenute nel punto 3) che devono essere, in punto di diritto, considerate fondate e, pertanto, meritevoli di verifica, sul calcolo delle effettive giornate di presenza, da parte dell’Ufficio Personale. Infine, il Presidente informa il Nucleo del contenuto della nota del 1/12/2010, prot.n. 28265 a firma del Funzionario Capo Area 3, in merito a degli errori materiali sulla valutazione di alcuni dipendenti. Il N.V.I., nel premettere che la questione evidenziata è di stretta competenza del Dirigente Area 1 – Affari del personale, prende atto della risposta di quest’ultimo, resa con nota del 2/12/2010, prot.n. 28272.

Dispone la trasmissione di copia del presente verbale ai ricorrenti, all’Ufficio Personale.

Alle ore 14.30, la seduta è sciolta.

LETTO, APPROVATO E SOTTOSCRITTO

.....
.....
.....