



# COMUNE DI RUFFIA

Provincia di Cuneo  
Via Vittorio Veneto n. 22

## VERBALE N. 03/2016 DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

**SEDUTA DEL 27.10.2016**

**OGGETTO: VERIFICA CONSEGUIMENTO OBIETTIVI PROGRESSIONI ECONOMICHE  
ART. 23 D.LGS. 150/2009**

Il giorno 27 del mese di ottobre, anno 2016, alle ore 16:15, appositamente convocato, si è riunito, presso il Comune di Ruffia, Sala Consiliare, il Nucleo di valutazione del Comune di Ruffia nominato con decreto sindacale n. 9 del 13.12.2013, composto dal Signor:

- BACCHETTA Dr. Carmelo Mario, Segretario Comunale  
(Con funzioni di organo valutatore in composizione monocratica costituito con regolamento per il funzionamento del nucleo di valutazione approvato con D.G.C. n. 17 del 12.12.2013)

PREMESSO CHE:

- con Delibera di Giunta Comunale n. 57 del 12.12.2013 è stato approvato il regolamento per il funzionamento del nucleo di valutazione;
- con Delibera di Giunta Comunale n. 03 del 25.01.2011 con la quale è stato approvato il ciclo delle performance – sistema di valutazione ed incentivazione, sulla base degli elementi di performance ex D.lgs. 150/2009
- Con D.G.C. n. 28/2016 veniva approvato il Piano delle risorse e degli obiettivi per l'anno 2016

DATO ATTO CHE :

- l'art. 5 del CCNL 31.03.1999 ha individuato la procedura di progressione all'interno della categoria; tale progressione assume una valenza esclusivamente economica che 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) sono demandati - in base all'art. 16 del contratto nazionale - alla contrattazione collettiva integrativa.
  - l'art. 6 del CCNL 31-3-1999 istituisce l'obbligo per gli enti di adottare metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti – di competenza dei dirigenti - anche ai fini della progressione economica.
- L'articolo 17, del D. Lgs. 150/2009: comma 1, ed il successivo articolo 18, comma 1, affermano il principio della valorizzazione del merito e della incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa attraverso metodi selettivi e concorsuali applicabili a tutti gli strumenti premiali 2.
- L'istituto delle progressioni economiche, in particolare, viene rigidamente ancorato a criteri di selezione per merito. Le progressioni in questione dovranno infatti essere attribuite a una quota limitata di dipendenti sulla base dello sviluppo delle loro competenze professionali e dei risultati della valutazione, individuale e collettiva
- L' art. 23 D. Lgs. 150/2009: “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

**EVIDENZIATO CHE** Le progressioni economiche sono riservate al personale in servizio a tempo indeterminato, secondo i criteri di seguito specificati:

- essere in possesso di almeno due anni di anzianità di servizio a tempo indeterminato nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno a cui si riferisce la progressione.
- essere in possesso di almeno due anni di anzianità nella posizione economica rivestita all'interno della categoria economica, maturato al 1 gennaio dell'anno cui si riferisce la progressione economica.
- non avere subito provvedimenti disciplinari nei due anni precedenti alla data del 1° gennaio dell'anno a cui si riferisce la progressione, ad esclusione di richiami verbali e scritti (censura).
- non avere ricevuto valutazioni della produttività individuale con punteggi nella fascia di merito più bassa nei due anni precedenti alla data del 1° gennaio dell'anno a cui si riferisce la progressione.

I criteri di cui ai punti precedenti devono tutti coesistere in capo al candidato alla progressione.

**TUTTO CIO' PREMESSO**

I lavori del Nucleo di valutazione si articolano in 4 fasi

### **1° FASE**

#### **Il Nucleo di valutazione :**

**Procede a richiamare il precedente Verbale n. 2 del 27.10.2016 di verifica del raggiungimento degli obiettivi anno 2016**

1. Masento Fabio, Istruttore Direttivo Tecnico  
ANNO: 2016  
VALUTAZIONE COMPLESSIVA = 95/100
2. Bastonero Michela, Istruttore Direttivo Amministrativo  
Anno 2016  
Obiettivi non assegnati per rientro in servizio dal 19.09.2016

## 2° FASE

### Il Nucleo di valutazione :

procede alla verifica dei requisiti necessari per l'accesso alle progressioni orizzontali:

POSSESSO DEI REQUISITI SPECIFICI	BASTONERO MICHELA Cat. D1	MASENTO FABIO Cat. D1	BRUNO GIUSEPPE Cat. C2
essere in possesso di almeno due anni di anzianità di servizio a tempo indeterminato nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno a cui si riferisce la progressione	SI	SI'	SI'
essere in possesso di almeno due anni di anzianità nella posizione economica rivestita all'interno della categoria economica, maturato al 1 gennaio dell'anno cui si riferisce la progressione economica.	SI'	SI'	SI'
non avere subito provvedimenti disciplinari nei due anni precedenti alla data del 1° gennaio dell'anno a cui si riferisce la progressione, ad esclusione di richiami verbali e scritti (censura).	SI'	SI'	SI'
non avere ricevuto valutazioni della produttività individuale con punteggi nella fascia di merito più bassa nei due anni precedenti alla data del 1° gennaio dell'anno a cui si riferisce la progressione	SI'	SI'	SI'
Possibilità di progressione economica all'interno della categoria professionale d'inquadramento	SI'	SI'	SI'

### **3° FASE**

#### **Il Nucleo di valutazione :**

procede alla misurazione e valutazione dei criteri di selezione per l'accesso alle progressioni orizzontali:

POSSESSO DEI REQUISITI SPECIFICI	PESO	BASTONERO MICHELA Cat. D1	MASENTO FABIO Cat. D1	BRUNO GIUSEPPE Cat. C2
esperienza acquisita	10	9	9	9
risultati ottenuti	20	18	19	17
prestazioni rese / qualità della prestazione	20	19	19	17
Impegno individuale	20	18	19	17
Arricchimento professionale	10	8	9	9
Modalità di rapporto con l'utenza	10	9	9	8
Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità e capacità di produrre soluzioni innovative e migliorative dell'organizzazione di lavoro	10	9	9	8
TOTALE	100	90	93	85

### **4° FASE**

#### **Il Nucleo di valutazione :**

procede alla della valutazione complessiva ai fini dell'accesso alle progressioni orizzontali:

DIPENDENTE	VALUTAZIONE COMPLESSIVA
MASENTO FABIO	93/100
BASTONERO MICHELA	90/100
BRUNO GIUSEPPE	85/100

## CONCLUSIONI

Dall'esame dei requisiti specifici e dalla valutazione complessiva dei risultati ottenuti nel corso dell'Anno 2016, il Nucleo di Valutazione dichiara idoneo all'accesso alla progressione orizzontale il dipendente:

- Masento Fabio

Il Nucleo di valutazione dispone la trasmissione del presente verbale alla Giunta Comunale e al Responsabile del Servizio per l'adozione degli atti consequenziali di rispettiva competenza

La seduta viene chiusa alle ore 17.30.

Monasterolo di Savigliano, lì 27.10.2016

**IL NUCLEO DI VALUTAZIONE  
IN COMPOSIZIONE  
MONOCRATICA  
*IL SEGRETARIO COMUNALE  
BACCHETTA Dr. Carmelo Mario***