



CITTA' DI GALATONE

Provincia di Lecce

2° Settore - Servizi finanziari e Risorse Umane

D E T E R M I N A Z I O N E DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

N° 105 del 04/10/2024

Registro Generale N° 1151 del 04/10/2024

OGGETTO: Avviso di selezione per la progressione per la copertura di un posto a tempo pieno ed indeterminato di funzionario di vigilanza (Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione) e un posto a tempo pieno e indeterminato - Area degli Istruttori mediante progressione tra le aree ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL 16/11/2022, riservata al personale interno del comune di Galatone.

UFFICIO RAGIONERIA

Per quanto concerne la regolarità contabile si attesta di aver assunto l'impegno di spesa previo accertamento della relativa copertura finanziaria sui capitoli indicati nella determinazione – art. 151 del D.Lgs. 267/2000.

Addì 04/10/2024

Il Responsabile del Settore Finanziario
Dott.ssa Serena Nocco



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

VISTA:

- La deliberazione n. 129/2022 di Giunta Municipale con la quale è stata approvata la nuova macrostruttura organizzativa dell'Ente;
- Il Decreto Sindacale con cui è stato nominato Il Responsabile del 2° Settore - Servizi finanziari e Risorse Umane

OGGETTO: AVVISO DI SELEZIONE PER LA PROGRESSIONE PER LA COPERTURA DI UN POSTO A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO DI FUNZIONARIO DI VIGILANZA (AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE) E UN POSTO A TEMPO PIENO E INDETERMINATO - AREA DEGLI ISTRUTTORI MEDIANTE PROGRESSIONE TRA LE AREE AI SENSI DELL'ART. 13 COMMA 6 DEL CCNL 16/11/2022, RISERVATA AL PERSONALE INTERNO DEL COMUNE DI GALATONE.

Premesso che:

- in qualità di Responsabile del Settore, giusto decreto sindacale n. 11/2023, la scrivente è legittimata ad emanare il presente provvedimento, ai sensi delle disposizioni normative e regolamentari vigenti;
- salve situazioni di cui allo stato non vi è conoscenza, non sussistono cause di incompatibilità e/o conflitto di interesse, anche potenziale, previste dalla normativa vigente, con particolare riferimento al codice di comportamento e alla normativa anticorruzione, rispetto all'adozione del presente atto;

Dato atto che il Consiglio Comunale :

- con deliberazione n. 49 del 28/12/2023, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026 ex art. 170, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 aggiornato con deliberazione n. 3 dell'8/2/2024;
- con deliberazione n. 4 dell'8 febbraio 2024, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il bilancio di previsione finanziario 2024-2026, redatto in termini di competenza e di cassa secondo lo schema di cui al D. Lgs. n. 118/2011;
- con deliberazione n. 15 del 29 aprile 2024, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il rendiconto della gestione per l'esercizio 2023 ex art. 227 del D. Lgs. n. 267/2000;

Dato atto altresì che la Giunta Comunale:

- con deliberazione n. 46 del 12/04/2024, esecutiva ai sensi di legge, e successivi aggiornamenti, ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 ex art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021 e successive;
- con deliberazione n. 30 del 07/03/2024, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione ex art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto altresì il Regolamento Comunale di Contabilità in attuazione dell'armonizzazione degli schemi e dei sistemi contabili di cui al D. Lgs. n. 118/2011, approvato con delibera di C.C. n. 35 del 13 agosto 2020;

Rilevato che:

- l'ultimo periodo dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165 dispone che *“In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dalle amministrazioni per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente”*;
- l'art. 13, comma 6, del C.C.N.L. Funzioni Locali del 16/11/2022 dispone che *“In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, **in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio***

in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza”; 7. *Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all’art. 5 (Confronto), i criteri per l’effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%: a) esperienza maturata nell’area di provenienza, anche a tempo determinato; b) titolo di studio; c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.* 8. **Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all’art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l’utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell’art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell’anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.”;**

Posto che per l’Aran (orientamento applicativo CFC_81 del 29 settembre 2022, rilasciato per il CCNL “Funzioni Centrali” che contiene analoga previsione) *“le progressioni verticali effettuate con la procedura transitoria sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell’art. 1 comma 612 della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell’anno 2018 oltreché dalle facoltà assunzionali; quelle effettuate con la procedura a regime sono invece finanziate solo dalle facoltà assunzionali. Si ricorda che l’utilizzo delle facoltà assunzionali per le progressioni verticali, sia per le procedure a regime che per le procedure effettuate durante la fase transitoria, è possibile nella misura massima del 50% del fabbisogno. Le risorse di cui dell’art. 1 comma 612 della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021, in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell’art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, possono invece essere destinate integralmente alle progressioni verticali”;*

Posto altresì che con parere CFL_207, reso in data 20 marzo 2023, condiviso con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, l’Agenzia ha chiarito che *“il consumo di budget nel caso di progressione tra le aree di cui all’art. 13, comma 6 del CCNL 16 novembre 2022 da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell’indennità di comparto a carico del bilancio dell’area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell’indennità di comparto a carico del bilancio dell’area di appartenenza” ed ha ricordato che “in base al nuovo contratto, i valori dello stipendio tabellare vanno assunti nei nuovi importi annuali (ricalcolati su 13 mensilità) previsti dalla tabella G allegata al CCNL. I valori dell’indennità di comparto a carico del bilancio restano, invece, quelli di cui alla tabella D, colonna 1 del CCNL 22/1/2004 (ricalcolati su base annua per 12 mensilità, ovviamente tenendo conto delle corrispondenze tra precedenti categorie e nuove aree), dal momento che i CCNL successivi non ne hanno previsto la rivalutazione”;*

Dato atto che, il budget a disposizione per il comune di Galatone, in base ai calcoli effettuati come da normativa sopra richiamata risulta pari ad euro 15.145,00 (tenuto conto del monte salari dell’anno 2018 pari a 2.753.636,52 €);

Precisato che il finanziamento nella misura non superiore dello 0,55% del monte salari dell’anno 2018, è da ritenersi come la spesa massima fino al 31 dicembre 2025, ossia per l’intero triennio, applicabile fino ad

esaurimento e dunque non rinnovabile anno per anno, come confermato nell'orientamento applicativo CFL229 del 15 settembre 2023, con cui l'Aran ha chiarito che l'utilizzo delle risorse *de quo* è limitato al periodo di prima applicazione e quindi fino al 31 dicembre 2025, osservando che “*lo 0,55% del monte salari 2018 rappresenta un limite massimo. Di conseguenza, se l'ente ha utilizzato tutta la disponibilità massima il primo anno non avrà più spazio per ulteriori progressioni verticali finanziate dallo 0,55% negli anni successivi. Diversamente, se nel 2023 ha utilizzato parzialmente l'importo massimo, ad esempio, per un importo, dello 0,15% avrà spazio per ulteriori utilizzi di risorse nei due anni successivi (il 2024 e il 2025), comunque complessivamente non superiori allo 0,40% residuo. Ad esempio: se nel 2023 è stato utilizzato un importo pari allo 0,15% del m.s. 2018 e nel 2024 un ulteriore importo pari allo 0,30%, nel 2025 sarà possibile stanziare fino ad un ulteriore 0.10%*”;

Considerato che l'Art.10 del Contratto Collettivo Integrativo per Triennio 2023/2025 sottoscritto in data 16 Novembre 2023, rubricato “*Progressioni tra le Aree*” prevede che “*1. In applicazione dell'art.52, comma 1-bis, del D. Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, sono possibili progressioni di carriera tra le Aree nei limiti del 50% del fabbisogno triennale del personale. 2. In fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, ai sensi dell'art.13 comma 6 e seguenti, e comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree avverrà con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza del CCNL 2019-2021, utilizzando anche lo 0,55% del monte salari 2018. 3. Con apposito regolamento l'Ente, previa informativa ed eventuale confronto, fissa i criteri per le progressioni tra le Aree sia in applicazione dell'art.13 che dell'art.15 del CCNL 2019-2021*”;

Dato atto che con deliberazione n. 137 del 24/09/2024 si è provveduto all'approvazione del regolamento per la disciplina delle progressioni verticali tra le aree ai sensi dell'art.13 e 15 del ccnl 2019-2021.

Dato atto che:

- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 103 del 16/07/2024 allegata alla Deliberazione n. 104/2024 stabilisce di modificare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2024-2026 e la relativa dotazione organica dell'Ente prevedendo, tra l'altro, la copertura della seguente posizione:
 - “*un posto a tempo pieno e indeterminato di funzionario di vigilanza (Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione) da assegnare ai servizi della Polizia Locale mediante progressione verticale effettuata con procedura speciale, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 13, comma 6, del CCNL Comparto Funzioni Locali 16.11.2022;*
- in conformità alle previsioni di cui alla Deliberazione della Giunta Comunale n. 104 del 16/07/2024 di approvazione dell'aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2024-2026, la procedura selettiva in oggetto è riservata esclusivamente al personale interno di ruolo ed in particolare ai dipendenti dell'Ente in servizio a tempo indeterminato;

Ritenuto pertanto, in attuazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2024- 2026, di procedere all'indizione di una procedura per l'effettuazione della progressione tra le aree del personale interno ai sensi dell'art. 13 commi 6, 7 e 8 del C.C.N.L. Funzioni Locali del 16/11/2022, per la copertura di 1 (uno) posto a tempo pieno e indeterminato di funzionario di vigilanza (Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione);

Dato atto che la presente procedura selettiva è disciplinata dal “Regolamento per la disciplina delle progressioni verticali tra le aree” approvato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 137/2024;

Visti gli schemi di Avviso di selezione interna e di Domanda di partecipazione alla selezione, che si allegano entrambi alla presente determinazione per formarne parte integrante e sostanziale;

Richiamati:

- il D.Lgs. n. 267/2000;
- il D.Lgs. n. 165/2001;
- il CCNL funzioni locali del 16.11.2022;
- il CCDI – parte normativa 2023/2025, sottoscritto giusta Delibera di Giunta comunale n. 221 del 16.11.2023 e ss.mm.ii.;
- lo Statuto comunale;
- il Regolamento comunale sul funzionamento degli uffici e dei servizi;

DETERMINA

per le suesposte motivazioni, qui da intendersi integralmente trascritte e riportate:

1. **INDIRE** la procedura selettiva per l’effettuazione della progressione tra le aree del personale interno ai sensi dell’art. 13 commi 6, 7 e 8 del C.C.N.L. Funzioni Locali del 16/11/2022, per la copertura di n. 1 (uno) posto a tempo pieno e indeterminato di funzionario di vigilanza (Area dei funzionari e dell’Elevata Qualificazione) in attuazione di quanto previsto dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2024-2026 e relativo aggiornamento approvato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 104 del 16/07/2024, nonché ai sensi dell’art. 52 comma 1-bis ultimo periodo del D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 e del “Regolamento per la disciplina delle progressioni verticali tra le Aree” approvato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 137/2024;
2. **STABILIRE:**
 - che la presente procedura selettiva è riservata esclusivamente al personale interno di ruolo ed esclusivamente ai dipendenti dell’Ente in servizio ordinario a tempo indeterminato presso il Comune di Galatone;
 - un termine perentorio di 15 giorni, decorrenti dalla pubblicazione dell’Avviso di selezione all’Albo Pretorio *on line* dell’Ente e nella specifica sezione “Concorsi” di “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale del Comune di Galatone, termine entro il quale i dipendenti interessati a partecipare alla procedura selettiva devono presentare la domanda di partecipazione, unitamente a tutta la documentazione richiesta e/o ritenuta utile, ai sensi e per gli effetti del sopra citato “Regolamento per la disciplina delle progressioni verticali tra le Aree”;
3. **APPROVARE** gli Allegati schemi di Avviso di selezione interna e di Domanda di partecipazione alla selezione, che si allegano alla presente determinazione per formarne parte integrante e sostanziale;
4. **DARE ATTO** che l’Avviso di selezione interna di cui al punto precedente, dopo la sottoscrizione da parte del Responsabile dell’Ufficio Personale, verrà pubblicato per 15 (quindici) giorni consecutivi all’Albo Pretorio *on line* dell’Ente e nella specifica sezione “Concorsi” di “Amministrazione

Trasparente” del sito istituzionale del Comune di Galatone;

5. **DARE ATTO**, altresì, che la spesa occorrente per la copertura di n. 1 (uno) posto a tempo pieno e indeterminato di funzionario di vigilanza (Area dei funzionari e dell'Elevata Qualificazione) da assumere tramite progressione tra aree presso il Comune di Galatone, trova regolare copertura nei capitoli relativi alla spesa di personale e previsti nel bilancio di previsione pluriennale 2024-2026 ed è totalmente finanziata dallo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, in conformità alla normativa vigente;
6. **STABILIRE** che il Comune di Galatone si riserva la facoltà di prorogare, sospendere, modificare o revocare con apposito provvedimento motivato la presente procedura selettiva, in qualsiasi momento e senza eccezione alcuna, in caso di particolari esigenze di pubblico interesse, sopravvenuti impedimenti normativi e/o di natura finanziaria, senza che i partecipanti alla procedura medesima possano lamentare nei confronti dell'Ente alcun diritto soggettivo e/o interesse legittimo in merito alla mancata assunzione nella nuova qualifica professionale.
7. **ACCERTARE**, ai fini del controllo preventivo di regolarità amministrativa di cui all'art. 147-bis, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, la regolarità tecnica del presente provvedimento in ordine alla legittimità e correttezza dell'azione amministrativa, il cui parere favorevole si intende reso con la sottoscrizione della presente.

Galatone, 04/10/2024

IL DIRIGENTE
NOCCO Dott.ssa Serena

<i>Impegni di spesa</i>									
<i>Anno</i>	<i>T</i>	<i>F</i>	<i>S</i>	<i>I</i>	<i>Capitolo</i>	<i>Art.</i>	<i>Importo</i>	<i>N.Imp</i>	<i>N.Sub</i>
