



# Comune di SAN SPERATE

## AREA AFFARI GENERALI

Provincia Sud Sardegna – via Sassari, 12 – 09026 San Sperate

Centralino +39 070 96040 299 | C.F./P. IVA: 01423040920

[www.sansperate.net](http://www.sansperate.net) | [protocollo@pec.comune.sansperate.ca.it](mailto:protocollo@pec.comune.sansperate.ca.it)

**OGGETTO: Selezione per la progressione economica interna alla categoria – Anno 2022**

### Premesso che:

- *l'articolo 23 del Decreto legislativo 150/2009 prevede: “1. 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'articolo 16 del CCNL Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto FUNZIONI LOCALI-Periodo 2016-2018- prevede: “ 1. 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.*  
*2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.*  
*3. 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.*

4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

6. 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.

7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo 21 che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. ...omissis..."

- L'art. 12 del CCDI parte normativa per il triennio 2019/2021 prevede: "All'interno di ciascuna categoria giuridica (A, B, C, e D) 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, nel limite delle risorse disponibili, ed è riconosciuta in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato";

2. In sede di Contratto Decentrato Integrativo, annualmente, una quota delle risorse decentrate di parte stabile viene destinata al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della progressione economica.

3. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione economica precedentemente acquisita pari a cinque anni. Al fine del computo del requisito minimo si considera quanto segue: a) Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno per il conteggio della maturazione dell'anzianità di servizio; b) Il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa. 4. I criteri e procedimenti per la selezione saranno disposti con regolamento all'uopo predisposto e approvato in sede di contrattazione integrativa annuale".

- L'art. 1 del Regolamento delle procedure e criteri per le progressioni economiche orizzontali prevede: "All'interno di ciascuna categoria giuridica (A, B, C e D) 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, nel limite delle risorse disponibili, ed è riconosciuta in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato”;

- L’art. 3 del Regolamento delle procedure e criteri per le progressioni economiche orizzontali, prevede :“ Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione economica precedentemente acquisita pari a due anni. Al fine del computo del requisito minimo si considera quanto segue:

a) il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno per il conteggio della maturazione di anzianità di servizio;

b) il personale trasferito da altro Ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro pertanto nell’anzianità di servizio si considera anche quella pregressa”;

2. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel triennio precedente alla data di selezione sia stato destinatario di provvedimento disciplinare, superiore al rimprovero verbale.”

- il parere ARAN CFL 100 prevede“...il presupposto del requisito minimo di almeno 24 mesi di permanenza nella posizione economica in godimento non può in nessun caso essere modificato, in aumento o in diminuzione, in sede di contrattazione decentrata integrativa, atteso che in materia non può ravvisarsi alcuna deroga negoziale del CCNL alla contrattazione di secondo livello”;
- L’art. 4 del Regolamento delle procedure e criteri per le progressioni economiche orizzontali dispone: “Il criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale nel triennio che precede l’anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell’istituto, tenendo conto anche dell’esperienza acquisita nell’ambito professionale di riferimento, secondo le seguenti percentuali:

- Incidenza della valutazione 70%
- Incidenza dell’esperienza maturata 30%

a) Incidenza della valutazione

Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l’anno in cui si decide di attivare le PEO è rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi ottenuti nella valutazione della performance individuale. Se il sistema di misurazione e valutazione è stato modificato o per la valutazione di personale proveniente da altro ente con sistema di valutazione diverso, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere. L’accesso alla graduatoria avviene qualora il punteggio medio acquisito risulti superiore a 80 punti, secondo la seguente tabella:

#### PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE 70

Punteggio medio della valutazione	Punti attribuiti
Valutazione tra 80 e 94,99	20
Valutazione tra 85 e 90,99	30
Valutazione tra 91 e 93,99	40
Valutazione tra 94 e 95,99	50
Valutazione tra 96 e 98,99	60

Valutazione tra 99 e 100,00	70
-----------------------------	----

*b) Incidenza dell'esperienza maturata*

*Per esperienza acquisita si intendono tutti i periodi di attività maturati svolti all'interno dell'Ente, con riferimento alla specifica categoria di appartenenza nella precedente posizione economica acquisita*

**PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE 30**

<i>Punteggio per esperienza maturata</i>	<i>Punti attribuiti</i>
<i>Per ogni anno</i>	<i>1,2</i>
<i>Per ogni mese</i>	<i>0,10</i>

*3. In caso di eventuali resti delle progressioni orizzontali, gli stessi verranno utilizzati procedendo alla formazione di un'ulteriore graduatoria tra le diverse categorie giuridiche ed assegnazione a favore del dipendente che abbia conseguito il punteggio più elevato, fermo restando il limite complessivo del 50% degli aventi diritto. A tal fine la suddetta graduatoria verrà formata utilizzando i criteri di cui al comma 1 del presente articolo. In caso di parità di punteggio tra i dipendenti si darà priorità a colui che avrà ottenuto la media più elevata delle valutazioni dell'ultimo triennio”.*

- L' art. 5 del Regolamento delle procedure e criteri per le progressioni economiche orizzontali dispone: “ *Il Responsabile del Servizio Personale o, in sua sostituzione il Segretario Comunale, dopo la sottoscrizione del CCDI che stanziava le risorse destinate alle P.E.O. provvede:*
  - a) all'ammissione d'ufficio alla procedura dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti in base alla documentazione esistente agli atti secondo i criteri sopra indicati;*
  - b) al termine della procedura selettiva alla formulazione della graduatoria;*
  - c) all'approvazione della graduatoria con determinazione dirigenziale.*

*2. La graduatoria verrà pubblicata all'albo pretorio dell'ente e nella apposita sezione di "Amministrazione Trasparente" ;*
- L'art. 62 del vigente regolamento per gli uffici e i servizi prevede: “ *In via ordinaria il responsabile assente sia per esigenze temporanee, comprese le ferie, che per impedimento o incompatibilità è sostituito da altro Responsabile di Area individuato dal Sindaco nell'atto di nomina ovvero dal Segretario Generale in caso di contemporanea assenza del titolare e del sostituto”.*
- Il decreto sindacale n. 7/2021 e n.8/2022 di conferimento e conferma dell'incarico di Responsabile dell'Area 1 prevede la sostituzione in caso di assenza del Responsabile Titolare da parte del Responsabile dell'Area 2 e in subordine del Segretario Comunale.

- Con nota del 05.12.2022 il Responsabile dell'Area 1 ha comunicato al Responsabile della prevenzione della corruzione una situazione di conflitto di interessi relativamente alla procedura di cui all'oggetto.
- Con nota del 14.12.2022 il Segretario comunale ha comunicato al Responsabile dell'Area 2 che, in virtù del decreto sindacale n° 8 dell'11.07.2022 il quale dispone che il Responsabile dell'Area 2 sostituisca il Responsabile dell'Area 1 in caso di assenza o incompatibilità, lo stesso Responsabile dell'Area 2 dovrà sostituire il Responsabile dell'Area 1 nella procedura in oggetto.
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 86 del 12.10.2022 relativa alla integrazione linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica nella contrattazione decentrata integrativa 2022 in cui si è ritenuto:
  - di integrare le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la destinazione della parte economica del fondo come da deliberazione di Giunta comunale n. 21/2022 e n. 49/2022 come segue:
    - di prevedere una quota delle risorse di parte stabile del fondo quantificata in Euro 10.500,00 per le progressioni economiche orizzontali anno 2022 che coinvolgano una percentuale massima del personale di riferimento del 50%;
    - di modificare, la Deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 14.03.2022 relativamente la data di decorrenza delle progressioni economiche orizzontali- Anno 2022 dal 01.01.2022 al 01.10.2022, confermando anche per l'anno 2022 gli indirizzi di garantire massima partecipazione del personale alla possibilità di concorrere alle progressioni economiche orizzontali, forniti tramite la deliberazione della G.C. n. 118 del 15.11.2021 e precedenti;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 92 del 26.10.2022 si è proceduto ad autorizzazione la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del CCDI definitivo anno 2022, alla modifica del contratto decentrato parte normativa 2019\_2021 nonché al regolamento PEO.
- con deliberazione Giunta comunale n. 93 del 3.11.2022 è stato disposto di:
  - "prendere atto: delle risultanze del verbale della Delegazione trattante del 02.11.2022 di stipula del contratto definitivo anno 2022 con le modifiche del CCDI 2019/2021 parte normativa e del CCDI parte economica 2022, nonché del regolamento per le progressioni economiche orizzontali, precedentemente concordate;
  - dell'integrazione proposta dalla parte Sindacale relativamente al regolamento delle PEO, per aggiungere un comma specifico per disciplinare l'utilizzo degli eventuali resti;
  - di autorizzare il Segretario Generale, in qualità di Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica, all'integrazione del regolamento delle PEO, aggiungendo un comma specifico per disciplinare l'utilizzo degli eventuali resti come di seguito riportato:

ART. 4 - comma 3: In caso di eventuali resti delle progressioni orizzontali, gli stessi verranno utilizzati procedendo alla formazione di un'ulteriore graduatoria tra le diverse categorie giuridiche ed assegnazione a favore del dipendente che abbia conseguito il punteggio più elevato, fermo restando il limite complessivo del 50% degli aventi diritto. A tal fine la suddetta graduatoria verrà formata utilizzando i criteri di cui al comma 1 del presente articolo. In caso di parità di punteggio tra i dipendenti si darà priorità a colui che avrà ottenuto la media più elevata delle valutazioni dell'ultimo triennio di riferimento”;

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 94 del 07.11.2022 è stato approvato il regolamento delle PEO, così come modificato;
- In data 02.11.2022 è stato sottoscritto il CCDI parte economica di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2022 nel quale sono state previste le risorse necessarie per effettuare la progressione economica interna alla categoria nella misura massima del 50% dei dipendenti di ciascuna posizione economica aventi i requisiti di ammissione alla selezione fino alla concorrenza massima della somma di Euro 10.500,00 ed è stato preso atto della decorrenza delle progressione economica dalla data del 01.10.2022.
- Con deliberazione di Giunta Comunale n. 102 in data 22.11.2018, è stata approvata la nuova metodologia di misurazione e valutazione PO- dipendenti e segretario, all'interno della quale è stato previsto il peso di 60 quale contributo di performance organizzativa e il peso di 40 quale contributo di performance individuale, con un unico esito della valutazione individuale della performance.
- L'Unione dei Comuni del Basso campidano, alla quale il Comune di San Sperate ha aderito per l'esercizio associato del servizio relativo al nucleo di valutazione, ha adottato la deliberazione di Giunta n. 12/2019, approvando i seguenti documenti:  
Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance dei Titolari di Posizione organizzativa;  
Sistema di Misurazione e Valutazione del personale dipendente;  
Sistema di valutazione della performance del Segretario comunale;  
che prevedono il medesimo sistema di pesatura e valutazione di cui alla deliberazione n. 102 del 22.11.2018.
- Con deliberazione di Giunta comunale n. 91 del 01.10.2021, il Comune ha preso atto del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale approvato dall'Unione dei Comuni Basso campidano, confermando il peso di 60 quale contributo di performance organizzativa e il peso di 40 quale contributo di performance individuale, con un unico esito della valutazione individuale della performance, così come risulta dal modello di scheda allegato.

Tutto ciò premesso si procede con l'istruttoria relativa alla selezione per l'attribuzione della progressione economica interna alla categoria.

**Elenco nominativo dipendenti al 01.10.2022**

<b>N.</b>	<b>Matr.</b>	<b>Dipendente</b>	<b>Data di nascita</b>	<b>Cat. Giur</b>	<b>Cat. Econ.</b>	<b>Ultima progressione o data di assunzione</b>
1	175	CANNAS LUIGI	10/08/1960	B1	B1	18/05/2021
2	22	MAMELI GIUSEPPE	21/08/1961	B1	B3	01/10/2020
3	280	MADEDDU STEFANO	28/09/1982	B1	B1	09/12/2019
4	277	PIGNATARO GIANFRANCO	30/06/1977	B1	B1	09/12/2019
5	4	ECCA MAURO	24/03/1962	B1	B3	01/10/2019
6	111	MOSSA VIVIANA	19/07/1977	B3	B4	01/10/2021
7	3	ASUNI ANNA	05/04/1960	B3	B6	01/10/2021
8	9	NIOI FERNANDA	02/07/1964	B3	B6	01/10/2019
9	53	ATZORI MARIA PIETRINA	09/11/1964	B3	B6	01/10/2020
10	15	MAMELI GRAZIETTA	05/12/1958	B3	B7	01/10/2019
11	289	TUDINO GIADA	13/06/1981	B3	B3	30/06/2020
12	293	ZEDDA RAMONA	11/10/1983	B3	B3	01/12/2020
13	295	SCHIRRU VANESSA	24/08/1975	B3	B3	17/05/2021
14	12	MAROTTO MARIA GRECA	19/09/1961	C1	C4	01/10/2019
15	10	SPIGA MARIA FRANCESCA	01/12/1970	C1	C5	01/10/2021
16	138	MAROTTO ALICE	13/06/1985	C1	C1	30/06/2020
17	157	MAMELI ALBERTO	10/04/1982	C1	C1	01/12/2019
18	276	GHIRONI GIULIETTA	16/03/1977	C1	C1	01/12/2019
19	291	ABIS GIANLUCA	28/07/1973	C1	C1	30/06/2020
20	275	PIDDIU PIA ANNA DEBORA	17/02/1972	C1	C2	01/04/2018
21	296	CORRIAS FABIO	17/02/1992	C1	C1	17/05/2021
22	297	PIRAS MARIA GRAZIA	09/10/1975	C1	C1	17/05/2021
23	307	PINTUS SIMONA	18/02/1973	C1	C2	01/01/2021
24	262	COPPOLA EDOARDO	08/01/1982	D1	D1	01/11/2019
25	39	SIMBULA IOSE'	04/06/1973	D1	D2	01/10/2021
26	144	ATZORI IRIDE	21/07/1969	D1	D2	01/10/2019
27	6	PISANO MARIA GRAZIA	11/12/1966	D1	D6	01/10/2021
28	39	COLLU DEBORAH	23/01/1970	D1	D2	01/10/2020
29	200	MAMELI GIOVANNI	11/06/1974	D1	D2	01/10/2020
30	13	GARAU GIUSEPPE	1/03/1969	D3	D5	01/01/2001
31	212	MAMELI STEFANIA	28/12/1975	D3	D5	01/10/2019
32	303	VACCA CHIARA	25/01/1987	D1	D1	28/04/2022

**Elenco nominativo dei dipendenti ammessi alla selezione poiché in possesso dei requisiti stabiliti dall'art. 3** del vigente Regolamento delle procedure e criteri per le progressioni economiche orizzontali ossia: " *Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione economica precedentemente acquisita pari a due anni. Al fine del computo del requisito minimo si considera quanto segue:*

a) *il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno per il conteggio della maturazione di anzianità di servizio;*

b) *il personale trasferito da altro Ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa";*

2. *Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel triennio precedente alla data di selezione sia stato destinatario di provvedimento disciplinare, superiore al rimprovero verbale".*

N.	Matr.	Dipendente	Data di nascita	Cat. Giur	Cat. Econ.	Ultima progressione o data di assunzione
1	4	ECCA MAURO	24/03/1962	B1	B3	01/10/2019
2	22	MAMELI GIUSEPPE	21/08/1961	B1	B3	01/10/2020
3	9	NIOI FERNANDA	02/07/1964	B3	B6	01/10/2019
4	53	ATZORI MARIA PIETRINA	09/11/1964	B3	B6	01/10/2020
5	15	MAMELI GRAZIETTA	05/12/2058	B3	B7	01/10/2019
6	12	MAROTTO MARIA GRECA	19/09/1961	C1	C4	01/10/2019
7	275	PIDDIU PIA ANNA DEBORA	17/02/1972	C1	C2	01/04/2018
8	262	COPPOLA EDOARDO	08/01/1982	D1	D1	01/11/2019
9	144	ATZORI IRIDE	21/07/1969	D1	D2	01/10/2019
10	39	COLLU DEBORAH	23/01/1970	D1	D2	01/10/2020
11	200	MAMELI GIOVANNI	11/06/1974	D1	D2	01/10/2020
12	212	MAMELI STEFANIA	28/12/1975	D3	D5	01/10/2019

**Elenco nominativo dei dipendenti non ammessi alla selezione poiché non in possesso dei requisiti stabiliti dall'art. 3** del vigente Regolamento delle procedure e criteri per le progressioni economiche orizzontali.

N.	Matr.	Dipendente	Data di nascita	Cat. Giur	Cat. Econ.	Ultima progressione o data di assunzione
1	175	CANNAS LUIGI	10/08/1960	B1	B1	Requisito minimo inferiore ai 2 anni
2	280	MADEDDU STEFANO	28/09/1982	B1	B1	Requisito minimo



						valutazioni inferiori al triennio
3	277	PIGNATARO GIANFRANCO	30/06/1977	B1	B1	Requisito minimo valutazioni inferiori al triennio
4	111	MOSSA VIVIANA	19/07/1977	B3	B4	Requisito minimo inferiore ai 2 anni
5	3	ASUNI ANNA	05/04/1960	B3	B6	Requisito minimo inferiore ai 2 anni
6	289	TUDINO GIADA	13/06/1981	B3	B3	Requisito minimo valutazioni inferiori al triennio
7	293	ZEDDA RAMONA	11/10/1983	B3	B3	Requisito minimo inferiore ai 2 anni
8	295	SCHIRRU VANESSA	24/08/1975	B3	B3	Requisito minimo inferiore ai 2 anni
9	10	SPIGA MARIA FRANCESCA	01/12/1970	C1	C5	Requisito minimo inferiore ai 2 anni
10	138	MAROTTO ALICE	13/06/1985	C1	C1	Requisito minimo valutazioni inferiori al triennio
11	157	MAMELI ALBERTO	10/04/1982	C1	C1	Requisito minimo valutazioni inferiori al triennio
12	276	GHIRONI GIULIETTA	16/03/1977	C1	C1	Requisito minimo valutazioni inferiori al triennio
13	291	ABIS GIANLUCA	28/07/1973	C1	C1	Requisito minimo valutazioni inferiori al triennio
14	296	CORRIAS FABIO	17/02/1992	C1	C1	Requisito minimo inferiore ai 2 anni
15	297	PIRAS MARIA GRAZIA	09/10/1975	C1	C1	Requisito minimo inferiore ai 2 anni
16	307	PINTUS SIMONA	12/02/1973	C1	C2	Requisito minimo

						inferiore ai 2 anni
17	39	SIMBULA IOSE'	04/06/1973	D1	D2	Requisito minimo inferiore ai 2 anni
18	6	PISANO MARIA GRAZIA	11/12/1966	D1	D6	Requisito minimo inferiore ai 2 anni
19	13	GARAU GIUSEPPE	1/03/1969	D3	D5	Punteggio medio inferiore a 80 punti
20	303	VACCA CHIARA	25/01/1987	D1	D1	Requisito minimo inferiore ai 2 anni

**Dato atto** che l'art. 4 del vigente Regolamento delle procedure e criteri per le progressioni economiche orizzontali prevede: *“Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare le PEO è rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi ottenuti nella valutazione della performance individuale. Se il sistema di misurazione e valutazione è stato modificato o per la valutazione di personale proveniente da altro ente con sistema di valutazione diverso, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere”.*

**Rilevato che** in seguito all'istruttoria è emerso che per tutti i dipendenti nell'annualità 2019, ad esclusione dei dipendenti titolari di posizione organizzativa, sono state utilizzate delle schede di valutazioni non adeguate al sistema di valutazione vigente e approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 102 in data 22.11.2018 e di quello approvato dall'Unione dei Comuni con deliberazione di Giunta comunale n. 12/2019 poiché contenenti ancora l'esito della valutazione della performance organizzativa espressa in centesimi separato dall'esito della performance individuale espresso anch'esso in centesimi, anziché quello vigente che prevede il peso di 60/100 quale contributo di performance organizzativa e il peso di 40/100 quale contributo di performance individuale, con un unico esito della valutazione individuale della performance.

**Ritenuto**, pertanto, necessario procedere, ad *armonizzare i punteggi delle valutazioni di tutti i dipendenti per l'anno 2019, ad esclusione dei dipendenti titolari di posizione organizzativa, utilizzando il sistema proporzionale con riferimento ai pesi, al punteggio e all'unico esito di valutazione individuale previsti nel sistema di valutazione approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 102 in data 22.11.2018 approvato dall'Unione dei Comuni con deliberazione di Giunta comunale n. 12/2019.*

**Dato atto** che per tutti i dipendenti per le valutazioni relative all'anno 2020 e 2021 sono state utilizzate le schede di valutazioni e attribuiti i punteggi correttamente a quanto previsto nei sistemi di valutazione vigenti così come da deliberazione di Giunta comunale n. 91 del 01.10.2021.

**Dato atto**, altresì, che la dipendente PIDDIU PIA ANNA DEBORAH, poiché dipendente transitata in mobilità è stata valutata per l'anno 2019 con riferimento al sistema di valutazione di altro Ente, il quale prevedeva sempre un unico esito individuale espresso in centesimi.

**Richiamato** l'orientamento ARAN CFL125 in virtù del quale: " *la disciplina dell'art. 16, comma 3 del CCNL 21.05.2018 prevede che le progressioni economiche possano essere attribuite sulla base della valutazione della performance individuale del personale relativa al triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto senza distinguere, a questi fini, se la valutazione triennale si riferisce ad anni di attività lavorativa prestata in categorie differenti*"

**Ritenuto**, pertanto, di dover procedere a formulare la seguente graduatoria attribuendo i punteggi così come previsto dall'art. 4 del vigente Regolamento delle procedure e criteri per le progressioni economiche orizzontali ciascuna posizione economica:

<b>GRADUATORIA PER CIASCUNA POSIZIONE ECONOMICA ATTRIBUZIONE PUNTEGGI ART. 4 REGOLAMENTO PEO</b>						
NOMINATIVI	NATO/A	CAT. GIURIDICA	CATEGORIA ECONOMICA	PUNTI PER VALUTAZIONE TRIENNIO	PUNTEGGIO ANZIANITA'	PUNTEGGIO TOTALE
<b>CATEGORIA D</b>						
MAMELI STEFANIA	28/12/1975	D3	D5	60	3,60	63,60
COPPOLA EDOARDO	08/01/1982	D1	D1	60	3,50	63,50
ATZORI IRIDE	21/07/1969	D1	D2	50	3,60	53,60
MAMELI GIOVANNI	11/06/1974	D1	D2	50	2,40	52,40
COLLU DEBORAH	23/01/1970	D1	D2	50	2,40	52,40
<b>CATEGORIA C</b>						
PIDDIU PIA ANNA DEBORA	04/06/1973	C1	C2	50	5,40	55,40
MAROTTO MARIA GRECA	19/09/1961	C1	C4	50	3,60	53,60
<b>CATEGORIA B</b>						
MAMELI GRAZIETTA (05/12/58)	05/12/1958	B3	B7	50	3,60	53,60
ECCA MAURO (24/03/62)	24/03/1962	B1	B3	50	3,60	53,60
MAMELI GIUSEPPE	21/08/1961	B1	B3	50	2,40	52,40
ATZORI M. PIETRINA	09/11/1964	B1	B3	50	2,40	52,40
NIOI FERNANDA (02/07/64)	02/07/1964	B3	B6	40	3,60	43,60

**RICHIAMATO** il CCNL Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto FUNZIONI LOCALI- Periodo 2016-2018- il quale ha inserito le seguenti categorie economiche A6- B8- D7.

**DATO ATTO che** in virtù di quanto stabilito dalla Giunta Comunale e in sede di contrattazione decentrata, che gli aventi diritto al 01.10.2022 sono n. 12 dipendenti e che il 50% degli aventi diritto è pari a n. 6 dipendenti possono accedere alla progressione orizzontale relativamente all'anno 2022 le seguenti categorie:

CATEGORIA B	50%
N. 5 AVENTI DIRITTO	N.2,5 = N. 2 PEO, CON RESTO DI 0,5

CATEGORIA C	50%
N. 2 AVENTI DIRITTO	N. 1 PEO

CATEGORIA D	50%
N. 5 AVENTI DIRITTO	N.2,5 = N. 2 PEO, CON RESTO DI 0,5

**DATO ATTO, altresì,** che il numero dei resti disponibile è pari a n. 1;

**RITENUTO,** pertanto, di formulare la seguente graduatoria unica finale di attribuzione delle PEO relativamente all'anno 2022, sulla base del punteggio totale conseguito da ciascun dipendente e nel rispetto di quanto stabilito nell'art. 4 comma 2 del vigente regolamento, in virtù del quale a parità di punteggio fra i vari dipendenti dev'essere data priorità a colui con maggiore anzianità anagrafica.

GRADUATORIA DI ATTRIBUZIONE DELLE P.E.O.						
N.	DIPENDENTE	LIVELLO ECONOMICO	CATEGORIA DI ASSEGNAZIONE	PEO ANNUA	RATEO 13°	TOTALE COSTO ANNUO
<i>CATEGORIA B</i>						
1	MAMELI GRAZIETTA	B7	B8	713,32	59,44	772,76
2	ECCA MAURO	B3	B4	291,53	24,29	315,82
<i>CATEGORIA C</i>						
1	PIDDIU PIA ANNA DEBORA	C2	C3	604,56	50,38	654,94
<i>CATEGORIA D</i>						
1	MAMELI STEFANIA	D5	D6	1.990,74	165,90	2.156,64
2	COPPOLA EDOARDDO	D1	D2	1.127,78	93,98	1.221,76

**RITENUTO, ALTRESI',** di dover procedere ad applicare l'art. 4 comma 3 del regolamento delle PEO, relativamente all'utilizzo di un n. 1 resto delle suddette progressioni, formulando la seguente graduatoria:

GRADUATORIA UNICA PER UTILIZZO RESTI PEO						
NOMINATIVI	CAT. GIURIDICA	CATEGORIA ECONOMICA	PUNTI PER VALUTAZIONE TRIENNIO	PUNTEGGIO ANZIANITA'	PUNTEGGIO TOTALE	MEDIA VALUTAZIONE TRIENNIO
ATZORI IRIDE	D1	D2	50	3,60	53,60	95,33
MAROTTO MARIA GRECA	C1	C4	50	3,60	53,60	94,83
MAMELI GIOVANNI	D1	D2	50	2,40	52,40	95,79
ATZORI M. PIETRINA	B1	B3	50	2,40	52,40	94,66
COLLU DEBORAH	D1	D2	50	2,40	52,40	94,52
MAMELI GIUSEPPE	B1	B3	50	2,40	52,40	94,32

NIOI FERNANDA (02/07/64)	B3	B6	40	3,60	43,60	93,99
GRADUATORIA DI ATTRIBUZIONE N. 1 RESTO P.E.O.						
N.	DIPENDENTE	LIVELLO ECONOMICO	CATEGORIA DI ASSEGNAZIONE	PEO ANNUA	RATEO 13°	TOTALE COSTO ANNUO
1	ATZORI IRIDE	D2	D3	2.320,61	193,38	2.513,99

**DI DARE ATTO** che con l'utilizzo del suddetto n. 1 resto è stato rispettato il 50% dei dipendenti aventi diritto.

**DI DARE ATTO, altresì**, che al presente verbale è allegato il prospetto con le singole valutazioni del triennio di riferimento e delle relative medie.

**Il Responsabile dell'Area Affari Generali**

**(In sostituzione)**

**Rag.ra Maria Grazia Pisano**