

IL DIRIGENTE

Premesso che:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 41/2024 del 23/04/2024, esecutiva, è stato approvato il PIAO per il periodo 2024 – 2026 comprendente il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2024/2026 nonché il piano assunzionale per l'anno 2024, come integrato dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 80/2024 del 31/07/2024 e dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 120/2024 del 12/11/2024, approvato dalla COSFEL giusta nota prot. n. 45254/2024 del 25/07/2024, e che prevede tra l'altro quanto segue:

<i>n. unità</i>	<i>Area di Inquadramento</i>	<i>Profilo professionale</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Part time / full time</i>	<i>Decorrenza</i>
5	ISTRUTTORI	Amministrativo	Progressioni verticali ex art. 15 CCNL 2022 da area Operatori Esperti a Istruttori	ft.	01.06.2024

- con determinazione dirigenziale n. 2296/2024 del 01/10/2024 è stata indetta selezione interna per titoli finalizzata alla progressione verticale straordinaria del personale dipendente a tempo indeterminato del Comune di Ercolano per la copertura di n. 5 posti nell'Area degli Istruttori, profilo professionale di "Istruttore amministrativo";
- con determinazione dirigenziale n. 2566/2024 del 28/10/2024 è stato approvato l'elenco degli ammessi con riserva e dei non ammessi nonché nominata la relativa Commissione Esaminatrice della selezione di cui trattasi;
- con determinazione dirigenziale n. 2691/2024 del 13/11/2024 è stata approvata la graduatoria finale di merito della selezione di cui trattasi;

Visto il D. Lgs. n. 104 del 2022;

Tenuto conto che con il presente provvedimento si disciplina la progressione economica verticale dall'area degli Operatori Esperti all'area degli Istruttori per il profilo di "Istruttore amministrativo" dei dipendenti utilmente collocati in base a quanto risultante dalla richiamata graduatoria, ovvero:

1. Cira Sannino, matr. n. 642;
2. Marco Pirone, matr. n. 657;
3. Giovanni Lavino, matr. n. 319;
4. Raffaele Arcangelo Ascione, matr. n. 29;
5. Annamaria Sorrentino, matr. n. 629;

Dato atto che:

- il trattamento economico annuo spettante in base alla nuova area di appartenenza, in applicazione delle disposizioni contrattuali vigenti, oltre al rateo della 13^a mensilità, ad ogni altro emolumento previsto dalla contrattazione collettiva nel tempo vigente ed all'assegno per nucleo familiare se dovuto per legge, nella misura e con le limitazioni previste dai provvedimenti istitutivi e successive modificazioni, è quello previsto dal vigente CCNL, soggetto alle ritenute previdenziali, assistenziali ed erariali a norma di legge;

- sono state rispettate le disposizioni legislative vigenti in materia di assunzioni;
- sono state, altresì, rispettate le previsioni ordinamentali vigenti in materia in questo Ente;
- si è proceduto a predisporre lo schema di contratto individuale di lavoro che disciplinerà i rapporti tra le parti, allegato sub 1) alla presente;
- la spesa risulta già prevista sui competenti capitoli di bilancio;

Richiamati:

- l'articolo 15 del C.C.N.L. del 16.11.2022 che testualmente recita:
“Art. 15 Progressioni tra le aree
1. Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:
 - *sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;*
 - *sull'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;*
 - *sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;*
 - *sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.**2. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell'art. 25 (Periodo di prova), comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.*
3. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.”
- l'articolo 24 del C.C.N.L. del 16.11.2022 che testualmente recita:
“1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato da contratti individuali e dal presente contratto collettivo, nel rispetto delle disposizioni di legge e della normativa comunitaria. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno costituisce la forma ordinaria di rapporto di lavoro per tutte le amministrazioni del comparto.
2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
 - a) tipologia del rapporto di lavoro;*
 - b) data di inizio del rapporto di lavoro;*
 - c) Area e profilo professionale di inquadramento;*
 - d) stipendio tabellare;*
 - e) durata del periodo di prova;*
 - f) sede di lavoro;*
 - g) termine finale in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato.*
 - h) Informativa sulle modalità di adesione al Fondo Perseo Sirio ex art. 4, comma 1, dell'Accordo sulla regolamentazione*

inerente alle modalità di espressione della volontà di adesione al Fondo nazionale pensione complementare Perseo-Sirio, anche mediante forme di silenzio assenso, ed alla relativa disciplina di recesso del lavoratore del 16.09.2021.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'assunzione può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui all'art. 54 del CCNL del 21.05.2018.

5. L'ente prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita il destinatario a presentare, anche in via telematica, la documentazione prescritta dalle disposizioni regolanti l'accesso al rapporto di lavoro, indicata nel bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni, fatta salva la possibilità di una proroga non superiore ad ulteriori trenta giorni, a richiesta dell'interessato in caso di comprovato impedimento.

6. Nello stesso termine il destinatario, sotto la sua responsabilità, deve dichiarare di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001. In caso contrario, unitamente ai documenti, deve essere espressamente presentata la dichiarazione di opzione per la nuova amministrazione. Per il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo parziale, si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 53 del CCNL del 21.05.2018. Il medesimo personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, purché autorizzato dall'amministrazione di appartenenza, può prestare attività lavorativa presso altri enti nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 92 del D. Lgs. n. 267 del 2000.

7. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, l'ente comunica di non dare luogo alla stipulazione del contratto.

8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 19 del CCNL del 21.05.2018".

- l'articolo 25 del C.C.N.L. del 16.11.2022 che testualmente recita:

"1. Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita come segue: - due mesi per i dipendenti inquadrati nelle aree degli Operatori e degli Operatori Esperti; - sei mesi per il personale inquadrato nelle restanti aree.

2. Possono essere esonerati dal periodo di prova, con il consenso dell'interessato, i dipendenti che lo abbiano già superato nella medesima Area e profilo professionale oppure in corrispondente profilo di altra amministrazione pubblica, anche di diverso comparto. Sono esonerati dal periodo di prova, con il consenso degli stessi, i dipendenti che risultino vincitori di procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, presso la medesima amministrazione, ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D. Lgs. n. 75/2017 e art. 52, comma 1 bis del D. Lgs. n. 165/2001.

3. Ai fini del compimento del suddetto periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

4. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia, ai sensi dell'art. 48 (Assenze per malattie), dell'art. 49 (Infortuni sul lavoro e malattie professionali), dell'art. 50 (Malattie per gravi patologie) e negli altri casi di assenza previsti dalla legge o dal CCNL. In caso di malattia il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto può essere risolto. In caso di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio si applica l'art. 38 (Infortunio).

5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 4, sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per i dipendenti non in prova.

6. Decorsa la metà del periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dal comma 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'ente deve essere motivato. La comunicazione del recesso può essere formalizzata anche a mezzo di posta elettronica certificata.

7. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dipendente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione.

8. In caso di recesso, la retribuzione è corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio compresi i ratei della tredicesima mensilità ove maturati.

9. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

10. Il dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso o comunque assunto a seguito di scorrimento di graduatoria, durante il periodo di prova, ha diritto alla conservazione del posto, senza retribuzione, presso l'ente di provenienza per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista dalle disposizioni contrattuali applicate nell'amministrazione di destinazione. In caso di mancato superamento della prova o per recesso di una delle parti, il dipendente stesso rientra, a domanda, nell'Area, profilo professionale e differenziale economico di professionalità di provenienza.

11. La disciplina del comma 10 non si applica al dipendente a tempo indeterminato, vincitore di concorso, che non abbia ancora superato il periodo di prova nell'ente di appartenenza.

12. La presente disposizione si applica anche al dipendente in prova proveniente da un ente di diverso comparto il cui CCNL preveda analogia disciplina.

13. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 20 del CCNL del 21.05.2018".

- l'art. 8 del vigente Regolamento per la Disciplina delle Progressioni Verticali che testualmente recita:

"Art. 8 - Graduatoria e inquadramento nella nuova area

1. La graduatoria finale, approvata con determinazione dirigenziale, costituisce l'atto conclusivo della procedura di selezione e viene pubblicata nell'Albo Pretorio, nella sezione del sito istituzionale dedicata ai concorsi. La graduatoria ha valore solo per la procedura di riferimento ed è utilizzata esclusivamente per i posti messi a selezione senza possibilità di scorrimento.

2. Il vincitore della selezione verrà inquadrato nella nuova area acquisita a seguito di progressione con la decorrenza che verrà comunicata dall'Amministrazione - previa sottoscrizione del relativo contratto di lavoro - e sarà esonerato, ai sensi dell'art. 25 del CCNL 2019/2021, dallo svolgimento del periodo di

prova. Al medesimo dipendente viene attribuito lo stipendio tabellare iniziale previsto per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all'interno della stessa area.

3. Il passaggio all'area superiore non implica novazione del rapporto di lavoro e, di conseguenza, al dipendente viene riconosciuta la trasposizione, nonché il godimento, di tutti gli istituti che hanno avuto maturazione prima della progressione e non siano stati fruiti (ferie, permessi, ecc.).”

Visti:

- Il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni;
- Il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni;
- lo Statuto dell'Ente;
- l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune, in particolare l'articolo 38;
- il Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di G.M. n 178 del 29.11.2010 e ss.mm.ii.;
- il vigente Regolamento per la Disciplina delle Progressioni Verticali, approvato con deliberazione di G.M. n. 109 del n. 109 del 03/08/2023;
- il C.C.N.L. vigente;
- la Deliberazione n. 113/2021/PAR della Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per le Marche;
- la documentazione agli atti del Settore;

DETERMINA

1. di **richiamare** le motivazioni espresse in premessa e narrativa e che qui si intendono tutte riportate, quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di **procedere**, a decorrere dal giorno 01.12.2024, previa stipula dei contratti individuali di lavoro, alla progressione economica verticale dall'area degli Operatori Esperti all'Area degli Istruttori, per il profilo di "Istruttore amministrativo", con rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato, dei seguenti dipendenti:
 - Cira Sannino, matr. n. 642;
 - Marco Pirone, matr. n. 657;
 - Giovanni Lavino, matr. n. 319;
 - Raffaele Arcangelo Ascione, matr. n. 29;
 - Annamaria Sorrentino, matr. n. 629;
3. di **stabilire** che agli stessi è attribuito il trattamento economico annuo spettante in applicazione delle disposizioni contrattuali vigenti, oltre al rateo della 13^a mensilità, ad ogni altro emolumento previsto dalla contrattazione collettiva nel tempo vigente, e all'assegno per nucleo familiare se dovuto per legge, nella misura e con le limitazioni previste dai provvedimenti istitutivi e successive modificazioni, soggetto alle ritenute previdenziali, assistenziali ed erariali a norma di legge;

4. di **approvare** lo schema di contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato e pieno che disciplinerà i rapporti tra le parti, allegato alla presente sub 1), così da formarne parte integrante e sostanziale;
5. di **esonerare** dal periodo di prova le risorse sopra indicate, ai sensi e per gli effetti dell'art. 15 del CCNL del 16.11.2022;
6. di **impegnare** la spesa derivante da quanto qui assunto come da attestazione del competente ufficio di Ragioneria di seguito riportata;
7. di **trasmettere** il presente provvedimento a quanti interessati;
8. di **attestare**:
 - che quanto dichiarato nel presente atto risponde a verità;
 - che l'istruttoria è correttamente compiuta e i documenti citati sono detenuti dall'ufficio;
 - che l'atto, per quanto noto, non ha come destinatari parenti o affini di amministratori e dipendenti dell'Ente;
 - che l'atto è stato redatto seguendo l'ordine cronologico e che non è stata possibile adottare la rotazione del R.P. per l'istruttoria per carenza d'organico;
 - ai sensi dell'art. 147-bis comma 1, del d.lgs n. 267/2000, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa relativa al presente provvedimento.

L'istruttore amministrativo

Dott. Stefano Spada

Il Dirigente

Dott.ssa Paola Tallarino