



**PROVINCIA  
DI PARMA**

UFFICIO GESTIONE DEL PERSONALE E CENTRALE CONCORSI

Responsabile : MENOZZI IURI

---

**DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE**

**n. 562 del 23/04/2024**

**Oggetto:** PERSONALE: PROGRESSIONI TRA LE AREE IN DEROGA AI SENSI DELL'ART. 13 C. 6 DEL CCNL 16.11.2022 - APPROVAZIONE ESITI FINALI N. 1 POSTO DI FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE DA ASSEGNARE ALLA POLIZIA PROVINCIALE - NOMINA DEL CANDIDATO RISULTATO VINCITORE E APPROVAZIONE DEL RELATIVO INQUADRAMENTO DAL 1° MAGGIO 2024.

IL DIRIGENTE

**Premesso:**

- con delibera di Consiglio n. 43 dell'11/12/2023 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2024 – 2026 che incorpora tra l'altro il Programma Triennale dei lavori pubblici 2024 - 2026 ed il relativo elenco annuale 2024, il Programma Triennale degli Acquisti di Beni e Servizi 2024-2026, il Piano delle Alienazioni e Valorizzazione del Patrimonio Immobiliare per il triennio 2024 – 2026 nonché la programmazione delle risorse finanziarie da destinare al Piano dei Fabbisogni del Personale;
- con delibera di Consiglio n. 45-2023 del 21/12/2023 è stata approvato in via definitiva il Bilancio di Previsione 2024 – 2026;
- con decreto del Presidente n 9 del 19/01/2024 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2024 - 2026.
- con Decreto del Presidente n. 16 del 31/01/2024, è stato approvato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2024 – 2026 il quale comprende tra le altre la sottosezione del Piano Triennale di Fabbisogno di Personale;
- con Decreto del Presidente n. 34 del 21/02/2024 è stato approvato il Piano di assegnazione degli organici per struttura avente decorrenza 1° aprile 2024;

**Preso atto che:**

- l'art 52 del Dlgs 165/2001 che al comma 1 bis prevede che “I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. 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..”;
- l'art. 15 del CCNL 16-11-2022 regola le progressioni economiche tra le aree di cui all'art. 52 c. 1 bis citato;
- l'art 13, comma 6, del medesimo CCNL prevede *“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”*;
- l'art. 13, comma 8, del medesimo ccnl prevede che: “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.”;

**Preso atto inoltre che** con Decreto Presidenziale n. 272 del 22/12/2023 è stato approvato il disciplinare che regola le progressioni tra aree di cui all'art. 13 c. 6 del CCNL 16/11/2022 citato c.d. in deroga.

**Considerato che** nel Piano Integrato di attività e organizzazione 2023-2025 approvato con decreto presidenziale n. 23 del 3.2.2023 e aggiornato con decreto presidenziale n. 258 del 19.12.2023 erano state previste 4 procedure di progressione tra le aree di cui all'art. 13 c. 6 del CCNL 16/11/2022 c.d. in deroga come riportate altresì nel Piao 2024-2026;

**Dato atto che**, conseguentemente, con determina n. 303 del 07/03/2024, che si richiama integralmente, il sottoscritto dirigente del Servizio Finanziario e Gestione del Personale ha approvato lo schema di avviso e ha indetto le procedure selettive di che trattasi per i seguenti posti:

- N. 1 posto di FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE da assegnare al CORPO DI POLIZIA PROVINCIALE;
- N. 3 posti di ISTRUTTORE TECNICO da assegnare al Servizio Viabilità e Infrastrutture, Trasporti eccezionali, Espropri, Edilizia scolastica, Manutenzione del patrimonio - UFFICIO MANUTENZIONE STRADE;
- N. 1 posto di ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – CONTABILE da assegnare al Servizio Finanziario - Gestione del Personale – Partecipate – Sistemi Informativi – Pari Opportunità – Provveditorato Economato - UFFICIO SISTEMI INFORMATIVI, PROTOCOLLO GESTIONE DOCUMENTALE;

N. 1 posto di ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO – CONTABILE da assegnare al Servizio Pianificazione Territoriale- Trasporti – Programmazione Rete Scolastica – Gestione Amministrativa e Valorizzazione del Patrimonio – Statistica SIT e Sicurezza Territoriale - UFFICIO GESTIONE AMMINISTRATIVA E VALORIZZAZIONE STRATEGICA DEL PATRIMONIO

**Dato atto inoltre che** all'avviso, prot. n. 6543 dell'8/3/2024, è stata data idonea pubblicità pubblicandolo per 10 giorni consecutivi sul sito internet e sulla rete intranet della Provincia di Parma, inviando altresì e-mail di avviso ai dipendenti che non hanno accesso alla intranet nonché dandone comunicazione alle OO.SS e alle RSU.

**Dato atto altresì che** successivamente con determina dirigenziale n. 357 del 20/03/2024, che si richiama anch'essa integralmente, si è proceduto ad ammettere alle selezioni di cui sopra, i candidati in possesso dei requisiti previsti dall'avviso per posto messo a selezione;

**Preso atto che** le commissioni, nominate con specifici atti, hanno concluso i propri lavori e pertanto, si rende necessario procedere con la verifica e convalida degli esiti.

**Preso atto inoltre che:**

- tra le procedure previste, vi è la progressione tra le aree propedeutica alla copertura di N. 1 posto di FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE da assegnare al CORPO DI POLIZIA PROVINCIALE la cui commissione giudicatrice è stata nominata con determina dirigenziale n. 390 del 27 marzo 2024;
- la commissione, ha proceduto ad espletare le operazioni di propria competenza, previste dal vigente Regolamento di disciplina delle progressioni tra aree di cui all'art. 13 c. 6 del CCNL 16/11/2022 citato nonché dello stesso avviso di selezione;
- al termine delle operazioni, il segretario della Commissione ha trasmesso, con nota prot. 10208 del 12/4/2024, i verbali dei lavori che vengono allegati al presente atto, al sottoscritto Dirigente dell'Ufficio Gestione del personale e centrale concorsi, in quanto responsabile ai sensi dell'art. 10 del disciplinare di cui sopra, all'adozione della determinazione di approvazione della graduatoria di merito, nonché della nomina dei vincitori della selezione;

**Dato atto che** è stato effettuato il controllo di regolarità formale sulle operazioni svolte dalla Commissione, attraverso la lettura dei verbali, e non si è riscontrata alcuna irregolarità;

**Rilevato che** i colloqui si sono svolti in presenza presso la sede di questo Ente in data 28 marzo 2024;

**Preso atto inoltre che** dal verbale pervenuto, corredato dai relativi allegati, conservati in atti presso l'Ufficio Gestione del Personale e Centrale Concorsi ed allegati al presente atto, è emerso che:

- l'unico candidato che ha presentato domanda e che è stato ammesso alla procedura selettiva di che trattasi, si è presentato a sostenere il colloquio;
- il candidato ha sostenuto il colloquio;
- gli esiti provvisori della procedura selettiva, rassegnati dalla Commissione Esaminatrice, e pubblicati sul sito internet della provincia, risultano essere i seguenti:

*Candidato prot. n. 2024/7199*

<b>ELEMENTI DI VALUTAZIONE:</b>	<b>PUNTEGGIO CONSEGUITO</b>
A ESPERIENZA	15 /15
B POSSESSO TITOLI DI STUDIO	0 /10

C1 COMPETENZE ACQUISITE VALUTAZIONI	18 /20
c2 COMPETENZE CERTIFICATE	1 / 5
c3 ABILITAZIONI PROFESSIONALI	0 / 5
c4 INCARICHI RIVESTITI	5,17/15
c5 COLLOQUIO	27 / 30
<b>PUNTEGGIO TOTALE CONSEGUITO DAL CANDIDATO</b>	<b>66,17 / 100</b>

**Richiamato** l'art. 10 della disciplina delle progressioni tra le aree, approvata con Decreto n. 272 del 22/12/2023 dove è previsto che:

*“1. Il colloquio si considera superato ove il candidato abbia ottenuto una votazione **non inferiore ai 21/30**;*

*2. La graduatoria di merito, composta dai candidati che hanno superato positivamente la prova, è ottenuta dalla somma del punteggio conseguito nel colloquio e dall'applicazione degli altri parametri descritti all'articolo 3;*

*3. A parità di punteggio:*

*precede il dipendente che ha ottenuto un punteggio più alto nell'esperienza maturata (Criterio di selezione a);*

*in caso di ulteriore parità precede il dipendente che ha la minore età anagrafica.*

*4. Sono dichiarati vincitori, nei limiti dei posti complessivamente messi a selezione, i candidati utilmente collocati nelle graduatorie di merito.*

*5. La graduatoria di merito e la nomina dei vincitori della selezione è approvata con determinazione del Dirigente del servizio del personale nel quale saranno definiti i termini di efficacia e le decorrenze delle assunzioni.*

*La graduatoria resta in vigore fino al 31/12/2025 ed è utilizzabile esclusivamente per la sostituzione del vincitore in caso di cessazione a qualunque titolo dal rapporto di lavoro.”*

**Dato pertanto atto** che il candidato che si è presentato a sostenere il colloquio è risultato idoneo a ricoprire il posto di che trattasi, avendo raggiunto il punteggio di almeno 21/30 al colloquio, come previsto dall'art. 10 c. 1 del succitato Regolamento di disciplina delle progressioni tra aree;

**Ritenuto pertanto**, a seguito del controllo di regolarità formale sulle operazioni svolte dalla Commissione stessa, di prendere atto dell'esito provvisorio della procedura selettiva di che trattasi e di renderlo definitivo dichiarando il candidato **Schianchi Alberto**, attualmente in servizio a tempo pieno e indeterminato nel profilo di Agente di Polizia Locale, idoneo a ricoprire il posto di Funzionario di Polizia Locale sulla base dei punteggi di cui sopra;

**Ritenuto inoltre**, per quanto sopra esposto, di inquadrare il dipendente sig. Schianchi Alberto, nel profilo di Funzionario di Polizia Locale – Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni con decorrenza 1° maggio 2024 mediante stipula di apposito contratto di lavoro da effettuarsi ai sensi dell'art. 24 del CCNL 16/11/2022;

**Dato atto che:**

- sono stati avviati d'ufficio i controlli relativi alle dichiarazioni sostitutive di certificazione rilasciate in sede di presentazione della domanda e che il nuovo inquadramento è condizionata al buon esito degli stessi;

- si provvederà d'ufficio ad effettuare inoltre, i controlli dei carichi pendenti e del casellario del dipendente, e l'assunzione con contestuale nuovo inquadramento è condizionata al buon esito degli stessi;

**Richiamato inoltre** il ccnl del 16.11.2022 Funzioni Locali che all'art. 15 cc. 2 e 3 prevede: “2. In caso di passaggio all'area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova a i 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”

**Richiamate altresì** le seguenti disposizioni attualmente in vigore per il calcolo della capacità assunzionale delle Province:

- l'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario, nei comuni, nelle province e nelle città metropolitane in base alla sostenibilità finanziaria, ed, in particolare, il comma 1 che stabilisce:

*«A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, **le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e' adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018»;***

- il decreto del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – del 11 gennaio 2022, pubblicato sulla G.U. n. 49 del 28 febbraio 2022, che:
- all'art. 3, comma 1, ha previsto la suddivisione in fasce demografiche delle province;

- all'art. 4, comma 1, ha previsto i valori soglia per fascia demografica, del rapporto della spesa del personale delle province rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni previste nell'art. 2 del medesimo decreto;
- all'art. 4, comma 3, ha stabilito che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, le province che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa del personale complessiva rapportata alle entrate correnti, come definite all'art. 2, non superiore ai valori soglia definiti rispettivamente dal comma 1 e dal comma 2;
- all'art. 5, stabilisce che, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, le province possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019, in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023 e al 25% nel 2024, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui dall'art. 4, commi 1;

**Dato atto che:**

- alla Provincia di Parma si applica il valore soglia del 19,7% del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti (applicabile per gli enti nella fascia demografica 450.000 – 699.999 abitanti), di cui all'articolo 2 del citato;
- le assunzioni previste nel piano triennale dei fabbisogni di personale avvengono nel limite del valore soglia di cui sopra, come attestato parere del Collegio dei Revisori;

**Richiamate** le seguenti disposizioni normative che prevedono i seguenti adempimenti preliminari per poter procedere ad assunzioni di personale:

- l'art. 33, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 ss.mm.ii, che prevede l'obbligo di effettuare la ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero;
- l'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016, come modificato dall'art. 1, comma 904, della Legge 145/2018, che prevede l'approvazione nei termini del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione, del bilancio consolidato e l'invio dei relativi dati alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche, di cui all'art. 13 della Legge 196/2009, entro 30 giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 185/2008, che prevede il divieto di procedere ad assunzioni di personale per gli enti non in regola con l'obbligo di gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica;

**Visto** l'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 113/2021, che ha introdotto nell'ordinamento per le amministrazioni con più di 50 dipendenti, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), da adottare annualmente entro il 31 gennaio di ciascun anno;

**Considerato che:**

- I dirigenti dell'Ente hanno attestato l'assenza di eccedenze di personale e situazioni in soprannumero, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 ss.mm.ii., con attestazioni prot. n. 33022 del 22/11/2023, n. 33023 del 22/11/2023, n. 33024 del 22/11/2023, n. 33065 del 23/11/2023 e n. 33119 del 23/11/2023;
- con delibera di Consiglio n. 43 dell'11/12/2023 è stato approvato il Documento

Unico di Programmazione 2024 - 2026 che incorpora tra l'altro il Programma Triennale dei lavori pubblici 2024 - 2026 ed il relativo elenco annuale 2024, il Programma Triennale degli Acquisti di Beni e Servizi 2024-2026, il Piano delle Alienazioni e Valorizzazione del Patrimonio Immobiliare per il triennio 2024 - 2026 nonché la programmazione delle risorse finanziarie da destinare al Piano dei Fabbisogni del Personale;

- con delibera di Consiglio n. 45-2023 del 21/12/2023 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2024 - 2026;
- con decreto del Presidente n 9 del 19/01/2024 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2024 - 2026.
- il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2024-2026, è stato approvato con Decreto del Presidente n. 16 del 31/01/2024 e nello stesso sono confluiti il Piano Triennale del fabbisogni di personale (*3.3. Sottosezione di programmazione: Piano Triennale Fabbisogni del Personale*) e il Piano delle azioni positive (*2.2. Sottosezione di Programmazione: Performance*);
- il rendiconto della gestione anno 2022 è stato approvato nei termini previsti dalla legge, ed, in particolare, con Deliberazione di Consiglio n. 12 del 27 aprile 2023 esecutivo dal 14 maggio 2023;
- il rendiconto della gestione anno 2023 è stato approvato in schema con Decreto del Presidente n. 45 del 19/3/2024;
- il bilancio consolidato del gruppo amministrazione pubblica della Provincia di Parma per l'esercizio 2022 è stato approvato nei termini di legge con Deliberazione di Consiglio n. 29 del 28 settembre 2023 esecutivo il 10 ottobre 2023;
- il bilancio di previsione, il rendiconto e il bilancio consolidato sono stati comunicati alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche, di cui all'art. 13 della Legge 196/2009, entro i termini di legge;
- il collegio dei revisori ha approvato, con proprio verbale n. 70 del 5 aprile 2023 la relazione al rendiconto 2022, attestando il rispetto – al 31.12.2022 - del limite del valore medio della spesa di personale 2011-2013;
- il collegio dei revisori ha rilasciato parere favorevole all'aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni del personale allegato Verbale n. 89 del 17 ottobre 2023;
- Il collegio dei revisori, con proprio Verbale n. 102 del 18/1/2024 ha inoltre espresso parere favorevole al Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024/2026 – Sezione 3.3 Piano Triennale dei fabbisogni di personale. Parere valevole quale asseverazione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del DM 11 gennaio 2022;
- in merito all'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 185/2008, l'Ente è in regola con l'obbligo di gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica;

**Richiamato** il Decreto Presidenziale prot. n. 12 del 27/01/2022 s.m.i., di conferimento degli incarichi dirigenziali sulla base del quale il sottoscritto dirigente è competente all'adozione del presente provvedimento;

**Dato atto inoltre che** il responsabile del procedimento è individuato nella persona della Dott.ssa Paola Aldigeri, funzionario titolare di Elevata Qualificazione dell'Ufficio Gestione del Personale e Centrale Concorsi (determinazione dirigenziale 2097 del 22/12/2023);

**Dato atto infine che** per il sottoscritto dirigente nonché per il responsabile del procedimento, non sussistono le condizioni di conflitto di interesse ex art. 6 bis della Legge n. 241/1990, come introdotto dalla Legge n. 190/2012;

**Visti:**

l'art. 5 e 17 del D.Lgs. 165/2001;

l'art. 107 commi 2 e 3 D.lgs 267/2000;

l'art. 41 dello Statuto;

l'art. 25 del vigente Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei Servizi;

**DETERMINA**

1. DI PRENDERE ATTO della regolarità formale delle operazioni svolte dalla Commissione esaminatrice della procedura di progressione tra le aree di cui all'art. 13 c. 6 del CCNL 16/11/2022 c.d. in deroga, per la copertura di N. 1 posto di FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE da assegnare al CORPO DI POLIZIA PROVINCIALE;
2. DI PRENDERE ATTO pertanto degli esiti provvisori della procedura selettiva di che trattasi come risultante dai verbali della Commissione Esaminatrice, che ha giudicato il candidato *"IDONEO a ricoprire il posto di Funzionario di Polizia Locale"*;
3. DI APPROVARE pertanto gli esiti definitivi della procedura di progressioni tra le aree svolta ai sensi dell'art. 13 c. 6 del CCNL 16/11/2022, di seguito riportati:

N.	Numero di protocollo	Data presentazioni e domanda	VALUTAZIONE COLLOQUIO	VALUTAZIONE COMPLESSIV A	NOMINATIVO VINCITORE
1	7199	14/03/2024	27/30	66,17	SCHIANCHI ALBERTO

4. DI PRENDERE ATTO che come previsto dall'art. 10 del disciplinare citato, la graduatoria finale di merito, resta in vigore fino al 31/12/2025 ed è utilizzabile esclusivamente per la sostituzione del vincitore in caso di cessazione a qualunque titolo dal rapporto di lavoro;
5. DI PRENDERE ATTO altresì che nella presente procedura, all'atto dell'assunzione del candidato risultato vincitore, la graduatoria si esaurisce;
6. DI DARE ATTO che le progressioni di che trattasi, come attestato in sede di avvio, 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.
7. DI DISPORRE, per le motivazioni indicate in premessa, l'assunzione del vincitore della selezione di cui all'oggetto e il suo inquadramento nel posto di Funzionario di Polizia Locale – Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, previsto nel Piano di programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025, annualità 2024 riportate altresì nel Piao 2024-2026, con decorrenza dal 1° Maggio 2024;



8. DI ACQUISIRE la dichiarazione di atto notorio relativamente a interessi finanziari e conflitti di interessi dell'interessato e che verrà trasmessa al Responsabile Prevenzione Corruzione e Trasparenza, nonché al Dirigente del Servizio di pertinenza;
9. DI DARE ATTO, che verrà stipulato con l'interessato apposito contratto individuale di lavoro, ai sensi dall'art. 24 del CCNL 16/11/2022 Comparto Funzioni Enti Locali con l'inquadramento nell'area dei Funzionari e delle Elevate qualificazioni – profilo Funzionario di Polizia Locale, dal quale risulterà la data effettiva, del nuovo inquadramento giuridico ed economico, con l'applicazione, ove spettante, di eventuale assegno ad personam riassorbibile come previsto dall'art. 15 c. 3 ccnl 16.11.2022;
10. DI DARE ATTO inoltre che come stabilito altresì dal medesimo art. 15 al c. 2 il dipendente che effettua il passaggio all'area immediatamente superiore, è esonerato dal periodo di prova di cui all'art. 25;
11. DI DARE ATTO altresì che l'efficacia del contratto individuale è condizionata all'esito positivo dei controlli in corso e all'acquisizione dei certificati previsti dalla legge;
12. DI DARE ATTO che la spesa complessiva, relativa al nuovo inquadramento, per il periodo 01/05/2024 – 31/12/2024 è pari ad € 25.538,98;
13. DI DARE ATTO che sul bilancio 2024 è già stata impegnata, per il medesimo periodo, la spesa complessiva di € 26.093,01;
14. DI DARE ATTO che:
  - la retribuzione complessiva per l'inquadramento nell'area funzionari risulta essere inferiore alla retribuzione in godimento per l'inquadramento nell'area istruttori, comprensiva dei differenziali economici per progressioni orizzontali, per la somma di € 608,47 annui, pari ad € 405,65 per il rateo dall'01/05 al 31/12/2024;
  - occorre riconoscere un assegno ad personam riassorbibile, ai sensi dell'art. 15 c. 3 del CCNL 16/11/2022, pari ad € 608,47 annui;
15. DI DARE ATTO che la differenza per la spesa relativa all'assegno personale, rateo 2024, ammonta ad € 554,03 ed è ricompresa negli impegni obbligatori, assunti in virtù della Delibera del Consiglio Provinciale n. 45 del 21/12/2023, sul bilancio 2024-2026 annualità 2024, come segue:
  - quanto ad € 405,65 nell'impegno n. 202/2024 Polizia Provinciale Differenziali Stipendiali PEO assunto al capitolo 101400100010/0 POLIZIA PROVINCIALE - Stipendi;
  - quanto ad € 113,91 nell'impegno n. 204/2024 assunto al capitolo 101400200000/0 POLIZIA PROVINCIALE – Contributi;
  - quanto ad € 34,38 nell'impegno 271/2024 assunto al capitolo 704000146010/0 GESTIONE FINANZIARIA – Irap dipendenti, codice V livello 1020101001;
16. DI DARE ATTO, altresì, che la spesa complessiva annua di € 39.139,51 per gli anni successivi, rientra negli stanziamenti sul bilancio 2024-2026 come segue:
  - quanto ad € 28.093,44 al capitolo 101400100010 POLIZIA PROVINCIALE – Stipendi, codice V livello 1010101002;
  - quanto ad € 563,40 al capitolo 102000700015/0 GESTIONE DEL PERSONALE - Indennità quota B, codice V livello 1010101002;
  - quanto ad € 8.046,84 al capitolo 101400200000 POLIZIA PROVINCIALE – Contributi, codice V livello 1010201001;
  - quanto ad € 2.435,83 al capitolo 704000146010/0 GESTIONE FINANZIARIA – Irap dipendenti, codice V livello 1020101001;

17. DI PUBBLICARE la presente determinazione all'Albo Pretorio on-line dell'Ente e nell'apposita sezione del sito internet della Provincia di Parma dedicata ai concorsi ;
18. DI DARE ATTO che il responsabile del procedimento è individuato nella persona della Dott.ssa Paola Aldigeri, funzionario titolare di Elevata Qualificazione dell'Ufficio Gestione del Personale e Centrale Concorsi (determinazione dirigenziale 2097 del 22/12/2023);
19. DI DARE ATTO che né per il sottoscritto dirigente né per il responsabile del procedimento sussistono le condizioni di conflitto di interesse ex art. 6 bis della Legge 241/1990 come introdotto dalla legge 190/2012.
20. DI DARE ATTO che l'esigibilità della spesa avverrà entro il 31.12 di ogni anno di riferimento.

Sottoscritta dal Responsabile  
(MENOZZI IURI)  
con firma digitale



**PROVINCIA  
DI PARMA**

**VISTO di REGOLARITA' CONTABILE ATTESTANTE LA COPERTURA FINANZIARIA**

UFFICIO GESTIONE DEL PERSONALE E CENTRALE CONCORSI

Determinazione Dirigenziale n. **562 / 2024**

Proposta n. 1545/2024

**Oggetto:** PERSONALE: PROGRESSIONI TRA LE AREE IN DEROGA AI SENSI DELL'ART. 13 C. 6 DEL CCNL 16.11.2022 - APPROVAZIONE ESITI FINALI N. 1 POSTO DI FUNZIONARIO DI POLIZIA LOCALE DA ASSEGNARE ALLA POLIZIA PROVINCIALE - NOMINA DEL CANDIDATO RISULTATO VINCITORE E APPROVAZIONE DEL RELATIVO INQUADRAMENTO DAL 1° MAGGIO 2024.

si appone visto FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile attestante la copertura finanziaria ( comma 7 art. 183 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali - D.lgs 267/2000)

in relazione ai seguenti impegni di spesa :

Parma, li 24/04/2024

Sottoscritto dal Responsabile del  
Servizio Finanziario  
MENOZZI IURI  
con firma digitale