



COMUNE DI CITTÀ SANT'ANGELO

SETTORE I - AFFARI GENERALI

Determina del Responsabile di Settore N. 483 del 03/11/2022
 PROPOSTA N. 2035 del 03/11/2022

OGGETTO: Attribuzione progressione economica orizzontale 2022 ai Capi Settore.

PREMESSO CHE:

- con **determinazione n. 171 del 13/10/2022**, il responsabile dei servizi finanziari costituiva il fondo risorse decentrate - anno 2022 – per:
 - a) totale risorse stabili = € 225.343,74;
 - b) totale risorse variabili soggette a limitazione ex art. 23 D.L. vo 75/2017 = € 15.767,25;
 - c) totale risorse variabili non soggette a limitazione ex art.23 D.L. vo 75/2017 = € 128.660,06
 - d) totale risorse stabili e variabili 2022 = € 369.771,03.
- con deliberazione di giunta comunale n. 253 del 14/10//2022, venivano forniti indirizzi alla delegazione trattante per la ripartizione del fondo risorse decentrate 2022;
- in data 25 ottobre 2022, la delegazione trattante raggiungeva la pre-intesa con le organizzazioni sindacali;
- in data 25 ottobre 2021, il vicesegretario generale rimetteva specifica relazione illustrativa sui contenuti della pre-intesa;
- in data 24 ottobre 2021, il responsabile del settore II trasmetteva relazione tecnico – finanziaria, in merito alla costituzione e ripartizione del fondo risorse decentrate;
- in data 26 ottobre 2022, il revisore dei conti faceva pervenire il parere favorevole sulla compatibilità degli strumenti di programmazione finanziaria dell'ente con la costituzione e ripartizione del fondo 2021, concordata con le organizzazioni sindacali;
- con deliberazione di giunta comunale n. 272 del 28 ottobre 2022, si prendeva atto della conformità dell'intesa con le direttive precedentemente impartite;
- le organizzazioni sindacali, in data 25 ottobre 2022, espressamente autorizzavano a considerare la pre-intesa come accordo definitivo, in caso di parere favorevole dei revisori dei conti e autorizzazione della giunta alla sottoscrizione;

RILEVATO CHE l'articolo 16 del CCNL funzioni enti locali del 21 maggio 2018 disciplina l'istituto delle progressioni economiche orizzontali come segue:

“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, che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.10. Sono fatte salve le procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale ancora in corso all'atto della sottoscrizione definitiva del presente CCNL.”

ACCERTATO che l'articolo 15 del contratto decentrato integrativo, sottoscritto in data 9 dicembre 2019, per le PEO, prevede quanto segue:

“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, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti.

3. 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.

4. 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.

5. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

6. A ciascun settore viene attribuito un budget in quanto ogni area organizzativa deve poter avere le risorse per attribuire almeno una progressione economica, in modo da stimolare un processo di miglioramento e di valorizzazione professionale in maniera generalizzata. Le somme eventualmente non utilizzate all'interno del settore (resti) andranno ad aumentare quelle necessarie, l'anno successivo, per finanziare l'applicazione del medesimo istituto. Un budget viene riservato anche per l'attribuzione del beneficio ai titolari di posizione organizzativa (ad almeno uno) ed assegnato al segretario generale. La graduatoria è distinta per ciascun settore, in modo da assicurare un minimo di omogeneità tra i soggetti da valutare. Il punteggio massimo attribuibile è pari a 100. Per i titolari di posizione organizzativa, la graduatoria è unica. Avranno diritto coloro che si collocheranno in graduatoria fino alla posizione per la quale sussiste copertura finanziaria, così da assicurare il collegamento tra meriti e risorse a disposizione.

7. Criteri di valutazione ed i punteggi sono quelli di seguito riportati, anche ai sensi dell'articolo 23 del D.L.gs 27.10.2009, n. 150.

Prestazione individuale: in relazione alle risultanze della performance individuale del triennio che precede la selezione = punti 80 (la media del punteggio di performance raggiunto nei tre anni precedenti viene riproporzionata su un punteggio di 80).

Esperienza maturata: si intendono i periodi di attività maturati e svolti all'interno di un ente locale nella posizione economica di riferimento, con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato = punti 20 (viene previsto un punteggio di 2 punti all'anno, per massimo 10 anni, per ogni anno di permanenza nella posizione economica in godimento).”

DATO ATTO, pertanto, che, nel Comune di Città Sant'Angelo, il contratto decentrato integrativo non prevedeva la progressione economica orizzontale "distinta per categorie" (A, B, C, D), bensì distinta "per settori" e "tra i capi settori", al fine di:

- ✓ evitare che il raggruppamento per categorie potesse escludere qualcuno dall'accesso al beneficio, in violazione del principio di accessibilità aperta a tutte le categorie, previsto dal comma 1 dell'articolo 15 dello stesso contratto decentrato integrativo;
- ✓ evitare conflitti d'interesse in violazione delle norme sulla trasparenza e sulla prevenzione della corruzione;

RITENUTO meglio specificare quanto riportato sopra su accessibilità a tutte le categorie e conflitti d'interesse, nel senso seguente:

- si pensi, a titolo esemplificativo, al caso della presenza di un solo dipendente in possesso della categoria A che, se ricevesse il beneficio, determinerebbe un riconoscimento al 100% del personale appartenente a quella categoria, in violazione del principio di selettività ad una quota limitata di dipendenti;
- sempre con il raggruppamento per categorie, per il caso di che trattasi, potendo riconoscere la progressione economica solo al 50% degli aventi diritto, con la presenza di un solo dipendente di categoria A, quest'ultimo non riuscirebbe mai ad accedervi, stante la necessità che vi siano almeno n. 2 dipendenti della stessa categoria per far maturare il diritto ad almeno uno di essi;
- inoltre, con il raggruppamento per categorie, negli enti privi di dirigenza, come il Comune di Città Sant'Angelo, si determinerebbe un evidente conflitto d'interessi dei responsabili (in possesso di categoria D) ed i dipendenti (anch'essi in possesso di categoria D), inseriti in servizio nella stessa area organizzativa: il dipendente diventerebbe, per il suo responsabile, un diretto concorrente ai fini del riconoscimento della progressione economica orizzontale, con il rischio di indurre una maggiore severità di giudizio del responsabile, interessato ad abbassare il più possibile la valutazione annuale della performance del dipendente, per ritrovarsi a concorrere con lo stesso in condizioni di vantaggio;

RICORDATO che l'accordo raggiunto con le organizzazioni sindacali, per l'applicazione delle PEO, prevedeva in particolare:

- a) attivazione dell'istituto con le risorse del fondo risorse decentrate 2022 e decorrenza dal 1° gennaio 2022;
- b) attribuzione del beneficio al 50% degli aventi diritto all'accesso all'istituto (come da circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 15/2019);
- c) previsione di uno stanziamento presuntivo annuo di € 10.000,00 a carico del fondo risorse decentrate 2022.

PRESO ATTO dei chiarimenti/orientamenti applicativi ARAN CFL n. 112, 113, 114, 115, 119, 120, 121, 122 in merito all'istituto delle progressioni economiche orizzontali;

RITENUTO, pertanto, rinvenibili i seguenti requisiti di partecipazione alla procedura di attribuzione:

- 1) possesso della valutazione della propria performance nel triennio 2019, 2020 e 2021;
- 2) presenza in servizio alla data del 1° gennaio 2022 (data di decorrenza della PEO in caso di attribuzione);
- 3) permanenza di almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento;

VISTO l'articolo 12, comma 7, del contratto decentrato integrativo, sottoscritto in data 9 dicembre 2019, in base al quale *"vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla performance individuale, gli operatori che hanno prestato il servizio nell'Ente di almeno 180 giorni lavorativi (o 6 mesi di calendario)"*;

ACCERTATO, conseguentemente, che i soggetti in possesso dei requisiti di cui ai precedenti capoversi, sono due ed in particolare: Franca C., Luca M., Donato D. ed Elena V.;

ACCERTATO che non sono in possesso dei requisiti per concorrere all'attribuzione della PEO i seguenti altri capi settori:

1) Antonino D. perché in possesso della posizione economica più alta (D7), all'interno della categoria di appartenenza;

RILEVATO, conseguentemente, che la progressione economica orizzontale può essere attribuita a non più di due dipendenti titolari di PO, su quattro (50% degli aventi diritto);

PRECISATO CHE, in caso di parità di punteggio, a prevalere sarà prima la maggiore anzianità nel possesso della categoria giuridica e successivamente la maggiore anzianità anagrafica (accordo sindacale del 18 ottobre 2021);

RIPORTATE di seguito le valutazioni del triennio 2019, 2020 e 2021, nonché la conseguente media:

Nominativi	2019	2020	2021	media triennio	Punteggio prestazione dopo proporzionamento su punti 80
Franca C..	99	99,03	97,80	98,61	78,88
Luca M.	96,04	97,26	96,72	96,67	77,33
Donato D	97,23	98,36	97,30	97,63	78,10
Elena V.	93	89,4	94,40	92,26	73,80

RILEVATI come di seguito gli anni di permanenza nella posizione economica in godimento e calcolato il relativo punteggio:

Nominativi	Posizione economica	Decorrenza dal	Anni di permanenza fino al 31/12/2021	Punteggio esperienza
Franca C.	D3	1/1/20	2	4
Luca M.	D2	1/1/14	8	16
Donato D.	D6	1/1/20	2	4
Elena V.	D1	10/10/17	4	8

ELABORATA, pertanto, la seguente graduatoria finale, con evidenziazione in neretto del primo classificato, beneficiario dell'attribuzione della progressione economica orizzontale:

Nominativo	Punteggio per prestazione individuale – max. punti 80	Punteggio per esperienza maturata max. punti 20	Totale
Franca C.	78,88	4	82,88
Luca M..	77,33	16	93,33
Donato D.	78,10	4	82,10
Elena V.	73,80	8	81,80

VISTA la deliberazione di consiglio comunale n. 31 del 24 maggio 2022, con la quale si approvava il bilancio di previsione 2022/2024, previo esame della commissione consiliare bilancio del 19 maggio 2022;

VISTA la deliberazione di consiglio comunale n. 30 del 24 maggio 2022, con la quale si approvava il documento unico di programmazione (DUP) 2022-2024, previo esame della commissione consiliare bilancio del 19 maggio 2022;

RICORDATO CHE:

- con deliberazione di giunta comunale n. 267 del 20 ottobre 2022, venivano approvati il piano esecutivo di gestione per l'annualità 2022 ed il Piano della Performance;

VISTI lo statuto comunale, il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, l'articolo 23 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (che disciplina in particolare le progressioni economiche stabilendo che le stesse vadano riconosciute in maniera selettiva ad una quota limitata di dipendenti);

RICORDATO CHE:

- ✓ in base all'articolo 18, comma 1, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, le amministrazioni promuovono il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera;
- ✓ in base all'articolo 18, comma 2, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche ed attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione;
- ✓ in base all'articolo 1, commi 1 e 2, all'articolo 3, comma 1, all'articolo 4, comma 2, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono descritti quali principi e finalità della riforma quelli di valorizzazione del merito, di incentivazione della qualità della prestazione, di riconoscimento dei meriti e demeriti, di contrasto alla scarsa produttività, di erogazione dei premi per i risultati perseguiti idoneamente rendicontati e oggettivamente verificabili;
- ✓ l'articolo 20, comma 1, lettera c) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, tra gli strumenti per premiare il merito e le professionalità, prevede anche le progressioni economiche;

VERIFICATO il rispetto delle disposizioni sul procedimento amministrativo di cui alla vigente L. 241/1990;

RISCONTRATO il rispetto della normativa relativa al trattamento dei dati personali di cui al Regolamento (UE) n. 2016/679;

VERIFICATI gli obblighi di pubblicità, trasparenza e accessibilità dei dati relativamente al provvedimento finale che viene adottato con la presente determinazione;

ACCERTATA, ai fini del controllo preventivo di regolarità amministrativo/contabile di cui all'articolo 147-bis, comma 1, del D. Lgs. 267 2000, la regolarità tecnica del presente provvedimento in ordine alla regolarità, legittimità e correttezza dell'azione amministrativa;

RILEVATA l'assenza del segretario comunale e quindi la necessità che il sottoscritto eserciti le funzioni vicarie, in qualità di vice segretario;

DETERMINA

- 1) Attribuire la progressione economica orizzontale al sig. **Luca M.**, con decorrenza dal 1° gennaio 2022 e, per l'effetto, riconoscere allo stesso il passaggio alla posizione economica D3 (successiva a quella in godimento che è D2), con la corresponsione di tutti gli emolumenti arretrati e nuovi (+ € 185,98 al mese / € 2.231,76 su 12 mesi / € 2.417,74 su 13 mesi) e impegno sul capitolo 10100 art. 0 del piano esecutivo di gestione – esercizio 2022;
- 2) Attribuire la progressione economica orizzontale al sig. dipendente comunale **Franca C.** con decorrenza dal 1° gennaio 2022 e, per l'effetto, riconoscere allo stesso il passaggio alla posizione economica D4 (successiva a quella in godimento che è D3), con la corresponsione di tutti gli emolumenti arretrati e nuovi (+ € 90,59 al mese / € 1.087,08 su 12 mesi / € 1.177,67 su 13 mesi) e impegno sul capitolo 10100 art. 0 del piano esecutivo di gestione – esercizio 2022.

VISTO DI REGOLARITA' TECNICA

Il Responsabile del Settore ai sensi dell'art. 147/bis del TUEL 267/2000 e dell'art. 11 del Regolamento sui controlli interni in ordine alla proposta n.ro 2035 del 03/11/2022 esprime parere **FAVOREVOLE**.

Visto di regolarità tecnica firmato dal Responsabile del Settore Dott. D'ARCANGELO ANTONINO in data 03/11/2022.

VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE

Il Responsabile del Settore Economico Finanziario, ai sensi del D.Lgs. 267/2000 art. 151 c. 4, in ordine alla regolarità contabile della Proposta n.ro 2035 del 03/11/2022 esprime parere: **FAVOREVOLE**.

Dati contabili:

Visto di Regolarità Contabile firmato dal Responsabile del Settore **VERRIGNI ELENA** il **03/11/2022**.

NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 2341

Il 03/11/2022 viene pubblicata all'Albo Pretorio la Determinazione N.ro 1625 del 03/11/2022 con oggetto: **Attribuzione progressione economica orizzontale 2022 ai Capi Settore**.

Resterà affissa per giorni 15 ai sensi dell'art 124 del T.U. 267/2000.

Esecutiva ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Nota di pubblicazione firmata da Dott. D'ARCANGELO ANTONINO il 03/11/2022.