



COMUNE DI CITTÀ SANT'ANGELO

SETTORE I - AFFARI GENERALI

Determina del Responsabile di Settore N. 528 del 29/12/2021
 PROPOSTA N. 2335 del 29/12/2021

OGGETTO: ATTRIBUZIONE PEO 2021 CON APPLICAZIONE RESTI MATURATI E NON CONSUMATI NEL 2020 E 2021.

IL CAPO SETTORE

PREMESSO CHE:

- con determinazione n. 121 del 30/09/2021, il responsabile dei servizi finanziari costituiva il fondo risorse decentrate - anno 2021 – per € 275.392,70 complessivi (di cui € 224.742,01 parte stabile ed € 50.650,69 parte variabile);
- con deliberazione di giunta comunale n. 214 del 08/10/2021, venivano forniti indirizzi alla delegazione trattante per la ripartizione del fondo risorse decentrate 2021;
- in data 18 ottobre 2021, 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 29 ottobre 2021, il responsabile del settore II trasmetteva relazione tecnico - finanziaria sulla pre-intesa del 18 ottobre 2021, in merito alla costituzione e ripartizione del fondo risorse decentrate;
- in data 9 novembre 2021, il collegio dei revisori 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. 237 del 12 novembre 2020, si prendeva atto della conformità dell'intesa con le direttive precedentemente impartite;
- le organizzazioni sindacali, in data 18 ottobre 2021, 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).”

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 2021 e decorrenza dal 1° gennaio 2021;
- 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 2021.

SOTTOLINEATO che l'attribuzione del beneficio al 50% degli aventi diritto determinava, in alcuni settori in cui il numero degli aventi diritto è dispari, dei resti non consumati (es. 3 aventi diritto = 50% pari a 1,5 = n. 1 PEO attribuibile e resto di 0,5 non consumato);

RIVEVATO che i resti si determinavano come segue:

- Settore Affari generali (anno 2021) = 3 aventi diritto – 50% pari a 1,5 – n. 1 PEO attribuibile e resto di 0,5;
- Settore Finanze e tributi (anno 2021) = 3 aventi diritto – 50% pari a 1,5 – n. 1 PEO attribuibile e resto di 0,5;
- Settore Polizia municipale (anno 2021) = 5 aventi diritto – 50% pari a 2,5 – n. 2 PEO attribuibili e resto di 0,5.
- Settore Polizia municipale (anno (2020) = 9 aventi diritto – 50% pari a 4,5 – n. 4 PEO attribuite e resto di 0,5.

RITENUTO pertanto poter attribuire, con i resti sopra ricordati pari a 2, n. 2 PEO;

RICORDATO che i criteri di attribuzione delle PEO derivanti dall'utilizzazione dei resti non consumati erano oggetto di specifica contrattazione con le organizzazioni sindacali e fissati come di seguito nella seduta del 25 ottobre 2021:

- 1) possesso della valutazione della propria performance nel triennio 2018, 2019 e 2020;
- 2) presenza in servizio alla data del 1° gennaio 2021 (data di decorrenza della PEO in caso di attribuzione);
- 3) permanenza di almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento;
- 4) risultanze della performance individuale del triennio che precede la selezione;
- 5) esperienza maturata intesa come i periodi di attività maturati e svolti all'interno di un ente locale nella posizione economica di riferimento;
- 6) utilizzazione dei resti non consumati nelle annualità 2020 (0,5) e 2021 (1,5);
- 7) Individuazione degli aventi diritto a concorrere tra i dipendenti appartenenti ai settori che generavano il resto non consumato: nella fattispecie, settore affari generali (resto 0,5 nel 2021), settore finanze e tributi (resto 0,5 nel 2021), settore polizia municipale (resto 0,5 nel 2020 + resto 0,5 nel 2021);
- 8) attribuzione di n. 2 PEO con decorrenza 1° gennaio 2021, derivanti dall'applicazione dei resti di tutti i settori, con riserva di n. 1 PEO per i settori che maturavano resti fino all'unità (es polizia municipale) e concorso tra i dipendenti di settori diversi (es. Affari Generali e Finanze/Tributi), per l'attribuzione della restante PEO, non raggiungendo nessuno di questi due settori, da solo, il resto di 1.

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;

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)”*;

VISTE le determinazioni n. 150 del 14 dicembre 2021 e n. 159 del 27 dicembre 2021 del settore finanze e tributi, in materia di attribuzione delle PEO 2021;

VISTE le determinazioni n. 136 e 137 del 28 dicembre 2021 del settore polizia municipale, in materia di attribuzione delle PEO 2021;

ACCERTATO, conseguentemente, che i dipendenti dei diversi settori in possesso dei requisiti di cui ai precedenti capoversi, sono 7 ed in particolare: -----OMISSIS-----
-----OMISSIS-----;

RILEVATO, conseguentemente, che la progressione economica orizzontale può essere attribuita a non più di 1 dipendente assegnato ai settori I e II (relativamente ai resti 2020 maturati e non consumati dai settori affari generali e finanze/tributi) e ad un altro dipendente assegnato al settore IV (tra i resti 2020 e 2021 maturati e non consumati dal settore polizia municipale);

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 2018, 2019 e 2020, nonché la conseguente media (in corsivo sono indicati gli agenti di polizia municipale per i quali opera la riserva di n. 1 PEO mediante applicazione dei resti 2020 e 2021 maturati e non consumanti all'interno del settore polizia municipale):

Nominativi	2018	2019	2020	media triennio	Punteggio prestazione dopo proporzionamento su punti 80
-----OMISSI	60	70	70	66,66	53,32
-----OMISSI	56	65	65	62	49,60
-----OMISS	98	98	100	98,67	78,94
--OMISSIS--	92	92	100	94,67	75,74
-----OMISSI	88	76	83	82,33	65,86
-----OMISSI	82	85	84	83,66	66,93
-----OMISS	84	84	83	83,33	66,93

RILEVATI come di seguito gli anni di permanenza nella posizione economica in godimento e calcolato il relativo punteggio (in corsivo sono indicati gli agenti di polizia municipale per i quali opera la riserva di n. 1 PEO mediante applicazione dei resti 2020 e 2021 maturati e non consumanti all'interno del settore polizia municipale):

Nominativi	Pozione economica	Decorrenza dal	Anni di permanenza fino al 31.12.2020	Punteggio esperienza
-----OMISSI	B4	1/1/14	7	14
-----OMISSI	B4	1/1/14	7	14
-----OMISS	D1	1/4/12 non continuativi	6	12
-----OMISS	C5	1/1/14	7	14
-----OMISSI	C4	1/1/2013	8	16
-----OMISSI	C1	8/5/2008	13	20
-----OMISS	C3	1/5/2010	11	20

ELABORATA, pertanto, la seguente graduatoria finale, con evidenziazione in neretto dei beneficiari dell'attribuzione della progressione economica orizzontale mediante applicazione dei resti 2020 e 2021 (*l'agente di polizia municipale ~~-----OMISSIS~~ viene preferito all'altro agente di polizia municipale ~~---OMISSIS~~ perché in possesso di una maggiore anzianità nella categoria giuridica, cioè 11/08/1999 contro 8/5/2008*):

Nominativo	Punteggio per prestazione individuale – max. punti 80	Punteggio per esperienza maturata max. punti 20	Totale
-----OMISSI	53,32	14	67,32
-----OMISSI	49,60	14	63,60
--OMISSIS-	78,94	12	90,94
--OMISSIS-	75,74	14	89,74
-----OMISSI	65,86	16	81,86
-----OMISSI	66,93	20	86,93
-----OMIS	66,93	20	86,93

VISTO il decreto sindacale n. 19 del 15 dicembre 2020, con il quale lo scrivente veniva incaricato quale responsabile del settore Affari Generali, risultando così legittimato anche alla gestione del personale, come previsto dall'articolo 107 del TUEL;

RICORDATO CHE:

- con delibera di Consiglio Comunale n. 16 in data 29/04//2021, dichiarata immediatamente esecutiva, si approvava il Documento Unico di Programmazione 2021-2023;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 18 in data 29/04/2021, dichiarata immediatamente esecutiva, si deliberava l'approvazione del bilancio di previsione finanziario 2021-2023;
- con deliberazione di giunta comunale n. 131 del 2 luglio 2021, venivano approvati il piano esecutivo di gestione per l'annualità 2020 ed il Piano delle Performance 2021/2023;

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, il cui parere favorevole è reso unitamente alla sottoscrizione del presente provvedimento da parte del responsabile del servizio;

DETERMINA

- 1) Attribuire, con i resti 2021 maturati e non consumati nei settori affari generali (0,5) e finanze/tributi (0,5), la progressione economica orizzontale alla dott.ssa dipendente comunale **--OMISSIS--** con decorrenza dal 1° gennaio 2021 e, per l'effetto, riconoscere alla stessa il passaggio alla posizione economica D2 (successiva a quella in godimento che è D1), con la corresponsione di tutti gli emolumenti arretrati e nuovi (+ € 90,38 al mese / € 1.084,56 su 12 mesi / € 1.174,94 su 13 mesi) e impegno sul capitolo 10100 art. 0 del piano esecutivo di gestione – esercizio 2021.
- 2) Attribuire, con i resti 2020 (0,5) e 2021 (0,5) maturati e non consumati nel settore polizia municipale, la progressione economica orizzontale (riservata agli appartenenti del settore polizia municipale) al sig. dipendente comunale **--OMISSIS--** con decorrenza dal 1° gennaio 2021 e, per l'effetto, riconoscere allo stesso il passaggio alla posizione economica C4 (successiva a quella in godimento che è C3), con la corresponsione di tutti gli emolumenti arretrati e nuovi (+ € 53,36 al mese / € 676,32 su 12 mesi / € 732,68 su 13 mesi) e impegno sul capitolo 10100 art. 0 del piano esecutivo di gestione – esercizio 2021.

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 2335 del 29/12/2021 esprime parere **FAVOREVOLE**.

Visto di regolarità tecnica firmato dal Responsabile del Settore Dott. D'ARCANGELO ANTONINO in data 29/12/2021.

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 2335 del 29/12/2021 esprime parere: **FAVOREVOLE**.

Dati contabili:

Visto di Regolarità Contabile firmato dal Responsabile del Settore **VERRIGNI ELENA il 29/12/2021**.

NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 2722

Il 29/12/2021 viene pubblicata all'Albo Pretorio la Determinazione N.ro 1924 del 29/12/2021 con oggetto:
**ATTRIBUZIONE PEO 2021 CON APPLICAZIONE RESTI MATURATI E NON CONSUMATI
NEL 2020 E 2021.**

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 29/12/2021.