



COMUNE DI CITTÀ SANT'ANGELO
AREA DEL SEGRETARIO

Determina del Responsabile di Settore N. 2 del 04/09/2023
PROPOSTA N. 1724 del 04/09/2023

OGGETTO: PEO Capi Settori (E.Q.) 2023. Determinazioni

PREMESSO CHE:

- con **determinazione n. 92 del 31 maggio 2023**, il responsabile dei servizi finanziari costituiva il fondo risorse decentrate - anno 2023 – per:
 - a) totale risorse stabili = € 241.310,93;
 - b) totale risorse variabili soggette a limitazione ex art. 23 D.L. vo 75/2017 = € 25.329,50;
 - c) totale risorse variabili non soggette a limitazione ex art.23 D.L. vo 75/2017 = € 55.173,68
 - d) totale risorse stabili e variabili 2023 = € 321.814,11;
- con **deliberazione di giunta comunale n. 151 in data 6/06/2023**, venivano fornite direttive alla delegazione trattante di parte datoriale per la ripartizione del fondo risorse decentrate 2023;
- in data **20 giugno 2023**, la delegazione trattante raggiungeva la **pre-intesa** con le organizzazioni sindacali;
- in data **20 giugno 2023**, il vicesegretario generale rimetteva specifica **relazione illustrativa** sui contenuti della pre-intesa;
- **in data 22 giugno 2023**, il responsabile del settore II trasmetteva **relazione tecnico – finanziaria**, in merito alla costituzione e ripartizione del fondo risorse decentrate;
- **in data 29 giugno 2023, con verbale n. 28**, il revisore dei conti faceva pervenire il **parere favorevole** sulla compatibilità degli strumenti di programmazione finanziaria dell'ente con i costi della costituzione e ripartizione del fondo 2023, concordata con le organizzazioni sindacali;
- con **deliberazione di giunta comunale n. 193 del 10 luglio 2023**, si prendeva atto della conformità dell'intesa con le direttive precedentemente impartite;
- le organizzazioni sindacali, **in data 20 giugno 2023**, 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;
- in data **10 luglio 2023, veniva pubblicato l'avviso ai dipendenti** per l'attribuzione dei differenziali stipendiali con decorrenza 1° gennaio 2023, con scadenza al 31 agosto, per la presentazione delle domande;
- venivano acquisite le domande di attribuzione dei differenziali stipendiali;
- come espressamente previsto nella deliberazione di giunta comunale n. 151 del 6 giugno 2023, possono essere attribuite le progressioni economiche solo al 50% degli aventi diritto (come da [circolare della Ragioneria generale dello Stato del 16 maggio 2019 n. 15](#) + nota del Dipartimento della Funzione pubblica n. 44366/2019 dove viene affermato che “la quota di personale interessato alla procedura selettiva deve essere limitata e quindi non maggioritaria, cioè non superiore al 50%, della platea dei potenziali beneficiari”+ nello stesso senso anche la nota, sempre del DPF, n. 30823

del 5 luglio 2019 + nello stesso senso la Circolare della Ragioneria dello Stato n. 18/2021 – in senso difforme, invece, la sentenza della Corte dei Conti Toscana n. 288/2020, in base alla quale il beneficio, per essere selettivo, attesta la quota limitata dei dipendenti ad una percentuale non superiore al 35% degli aventi diritto;

- con **determinazione AG n. 296 del 10 luglio 2023**, si impegnava la spesa per l'attribuzione del beneficio della progressione economica ai dipendenti;

VISTO l'articolo 12 del CCDI testualmente sotto riportato, contenente la disciplina delle progressioni economiche:

Art. 12 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per 13 mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna Area e Sezione del Sistema di classificazione, di cui alla Tabella A del CCNL 16.11.2022.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali, che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati.

3. I "Differenziali Stipendiali" vengono riconosciuti, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, ai sensi delle destinazioni operate in applicazione delle prescrizioni di cui all'art. 7 del presente contratto integrativo, secondo i criteri relativi alle procedure di riconoscimento indicate ai successi commi, in conformità a quanto prescritto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

4. L'annualità, sotto il profilo giuridico, cui si riferisce la progressione economica è quella nella quale viene sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l'attivazione. L'attribuzione della progressione economica decorre dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che ne prevede l'attivazione.

5. Il Sistema di attribuzione dei "Differenziali Stipendiali" è basato sui seguenti criteri generali:

- a) l'ammontare complessivo delle risorse destinate ai "Differenziali Stipendiali" viene individuato in sede di contrattazione decentrata annuale in base alle risorse stabili disponibili nel fondo;
- b) sulla base delle risorse stanziare per i "Differenziali Stipendiali" vengono avviate le relative procedure con finanziamento dalle risorse stabili di cui adesso art. 79, commi 1 e 1 bis) del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022;
- c) il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto;
- d) per poter accedere alle progressioni economiche occorre aver maturato alla data del 1° gennaio dell'anno di attivazione dell'istituto un'anzianità minima pari a trentasei mesi nella posizione economica in godimento;

- e) ai fini del computo del requisito di anzianità di cui alla lettera precedente, il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo e il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro, che prosegue con il nuovo ente; pertanto nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza;
- f) per accedere alla procedura di attribuzione della PEO viene stabilita la soglia minima di accesso di punti 70/100 come valore medio del triennio di valutazione precedente riferita alla valutazione della performance individuale;
- g) accede alla procedura di attribuzione della PEO il dipendente che non sia stato valutato in una annualità del triennio di riferimento, prendendo 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 (adesso l'art. 14 comma 2 lettera d) punto 1));
- h) in caso di sistemi di valutazione differenti da quello adottato nell'Ente, il punteggio da prendere a riferimento per il triennio di valutazione sarà quello che deriva dalla riparametrazione tra i due sistemi;
- i) i "Differenziali Stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite 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: viene attribuito un punteggio pari a 68 punti su 100.
 - esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 del CCNL 16/11/2022 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi: viene attribuito un punteggio pari a 27 punti su 100 ed in particolare 1,35 punti per ogni anno di esperienza fino ad un massimo di 20 anni.
 - Ulteriori seguenti criteri, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 del CCNL 16/11/2022 (Destinatari e processi della formazione); viene attribuito un punteggio pari 5 punti su 100 ed in particolare:
 - a) formazione = per corsi di formazione con attestazione di superamento dell'esame finale, punti 0,03 per ogni ora di corso fino al massimo di 1 punto.
 - b) diploma di laurea, ulteriore rispetto a quello per accesso all'area di appartenenza = punti 2,5 per il diploma di laurea magistrale/specialistica – punti 1,5 per il diploma di laurea triennale;
 - c) titoli post-universitari (es. master o specializzazioni) = punti 1,5 se biennali – punti 0,75 se annuali.
- j) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla precedente lettera i.
- k) il sistema di valutazione delle progressioni economiche del personale con incarico di EQ si basa sugli elementi di valutazione di cui alla precedente lettera i) e confluisce in una graduatoria a parte rispetto a quella degli altri dipendenti senza incarico di EQ.

- l) è riconosciuta, ai dipendenti valutati, la facoltà di attivare apposita procedura di riesame secondo la disciplina del sistema valutativo in atto presso l'Ente;
- m) le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione di progressioni orizzontali cui sono riferite, per cui non è possibile lo scorrimento delle stesse;
- n) per il personale comandato o distaccato si rinvia alle previsioni dell'art. 14 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022.
- o) in caso di parità di punteggio nella graduatoria, la Progressione economica verrà attribuita secondo i seguenti criteri preferenziali: 1) maggiore anzianità nell'area (ex categoria giuridica di appartenenza); 2) maggiore età anagrafica; 3) maggiore anzianità nella posizione economica.

6. Gli esiti della prima applicazione della metodologia adottata per i “Differenziali Stipendiali” saranno oggetto di confronto tra le parti, al fine di verificare la funzionalità e individuare eventuali interventi migliorativi.

7. I criteri di cui al presente articolo decorrono dall'anno operativo 2023.

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 2023 e decorrenza dal 1° gennaio 2023;
- b) attribuzione di un differenziale stipendiale per l'area degli operatori, di 3 differenziali stipendiali nell'area degli operatori esperti, di 4 differenziali stipendiali nell'area istruttori, di un differenziale stipendiale nell'area dei funzionari con incarico di elevata qualificazione (capi settore), per un totale di 9 differenziali stipendiali da attribuire su 19 aventi diritto a concorrere per il beneficio (quindi entro il limite del 50% rappresentativo della quota limitata di dipendenti);
- c) previsione di uno stanziamento presuntivo annuo di € 9.400,00 a carico del fondo risorse decentrate 2023.

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 2020, 2021 e 2022;
- 2) presenza in servizio alla data del 1° gennaio 2023 (data di decorrenza della PEO in caso di attribuzione);
- 3) permanenza di almeno 36 mesi nella posizione economica in godimento;

VISTO l'articolo 10, comma 7, del contratto decentrato integrativo, sottoscritto in data 12 maggio 2023, 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)”;

PRECISATO CHE, in caso di parità di punteggio, a prevalere sarà prima la maggiore anzianità nell'area, in caso di ulteriore parità, la maggiore anzianità anagrafica, in caso di ulteriore parità, la maggiore anzianità nella posizione economica);

RIPORTATE di seguito le valutazioni del triennio 2020, 2021 e 2022, nonché la conseguente media, relativamente al personale dell'area – **FUNZIONARI con incarico di EQ – (ex D e capi settori)**

Nominativi	2020	2021	2022	media triennio	Punteggio prestazione dopo proporzionamento su punti 68
Antonino D.	99,38	99,70	99,40	99,49	67,65
Elena V.	89,40	94,40	99,80	94,53	64,28
Donato D.	98,36	97,30	95,70	97,12	66,04

RILEVATI come di seguito gli anni di esperienza professionale maturata nel medesimo profilo e calcolato il relativo punteggio:

Nominativi	Profilo	Esperienza	Punti esperienza professionale
Antonino D.	Funzionario	Ventidue anni	27
Elena V.	Istruttore direttivo contabile	Cinque anni	6,75
Donato D.	Istruttore tecnico direttivo	Trent'anni	27

RILEVATI gli ulteriori titoli culturali e professionali come segue e sulla base della seguente motivazione in ordine al non riconoscimento di alcuni titoli dichiarati dall'ing. D'Alonzo: l'esame di stato non rientra tra i corsi di formazione e il diploma di laurea triennale non costituisce un titolo di studio ULTERIORE rispetto a quello richiesto per l'accesso all'area di appartenenza.

Nominativi	Formazione	Diploma di laurea ulteriore	Titoli post-universitari	Punteggio ulteriori titoli culturali e professionali
Antonino D.	1 (51 ore)	----	1,5 (diploma di specializzazione universitario biennale in diritto amministrativo e scienze dell'amministrazione)	2,5
Elena V.	-----	-----	-----	-----
Donato D.	-----	-----	-----	-----

ATTRIBUITO al personale che non ha conseguito progressioni economiche da più di 6 anni il punteggio aggiuntivo complessivamente pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri sopra riportati, nel modo che segue:

Nominativi	Punteggio per prestazioni + esperienza professionale + altri titoli culturali e professionali	Punteggio aggiuntivo del 3%	Punteggio totale
Elena V.	64,28 + 6,75	2,13	73,16

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

Nominativo	Punteggio per prestazione individuale – max. punti 68	Punteggio per esperienza maturata max. punti 27 + maggiorazione 3% per non conseguimento progressione negli ultimi sei anni	Punteggio ulteriore titoli culturali e professionali max. punti 5	Totale
Antonino D.	67,65	27	2,5	97,15
Donato D.	66,04	27	-----	93,04
Elena V.	64,28	6,75 + 2,13	-----	73,16

CALCOLATO che, anche a voler riconoscere all'ing. D'Alonzo il punteggio massimo di 1,5 per il diploma di laurea triennale e il punteggio massimo di 1 punto per la formazione (per l'esame di stato), arriverebbe al massimo a punti 95,54, comunque inferiore al punteggio del primo classificato, pari a 97,15;

VISTA la deliberazione di consiglio comunale n. 64 del 22 dicembre 2022, con la quale si approvava il bilancio di previsione 2023/2025;

VISTA la deliberazione di consiglio comunale n. 63 del 22 dicembre 2022, con la quale si approvava il DUP 2023/2025;

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 la progressione economica, relativamente **all'area dei Funzionari con incarico EQ, ex categoria D (capi settori)**, al sig. dipendente comunale Antonino D. con decorrenza dal 1° gennaio 2023 e, per l'effetto, riconoscere allo stesso il differenziale stipendiale nella misura annua lorda di € 1.600,00, con impegno contabile sul capitolo 10100 art. 0 del piano esecutivo di gestione – esercizio 2023.

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 1724 del 04/09/2023 esprime parere **FAVOREVOLE**.

Visto di regolarità tecnica firmato dal Responsabile del Settore ZANATTA GIAN LUIGI in data
REGISTRO GENERALE DELLE DETERMINE Atto N.ro 1393 del 06/09/2023

04/09/2023.

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 1724 del 04/09/2023 esprime parere: **FAVOREVOLE**.

Dati contabili:

Visto di Regolarita' Contabile firmato dal Responsabile del Settore **DE BERARDINIS STEFANIA** il **06/09/2023**.

NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 2132

Il 08/09/2023 viene pubblicata all'Albo Pretorio la Determinazione N.ro 1393 del 06/09/2023 con oggetto: **PEO Capi Settori (E.Q.) 2023. Determinazioni**

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 ZANATTA GIAN LUIGI il 08/09/2023.