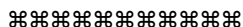


COMUNE DI POMARETTO



CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

DETERMINAZIONE N. 168

17/12/2024

**OGGETTO: ATTRIBUZIONE DI N. 01 PROGRESSIONE ECONOMICA
ORIZZONTALE (P.E.O.) ANNO 2023 AL PERSONALE DIPENDENTE
DELL'ENTE. DETERMINAZIONI**



ATTRIBUZIONE DI N. 01 PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE (P.E.O.) ANNO 2023 AL PERSONALE DIPENDENTE DELL'ENTE. DETERMINAZIONI

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AMMINISTRATIVO

DATO ATTO che:

- con la determinazione n.195 del 13.12.2023 è stato costituito il Fondo risorse decentrate anno 2023 del personale dipendente;
- è stato acquisito il parere del Revisore Unico dei Conti in ordine alla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa;
- in data 22.12.2023, con deliberazione della G.C. n. 68, è stata autorizzata la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo parte economica anno 2023;
- in data 22.12.2023 è stato sottoscritto il CCID del personale dipendente per l'anno 2023;
- in data 22.12.2023, il testo del contratto, con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, è stato trasmesso all'ARAN, per via telematica, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 40-bis, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 55 del D. Lgs.27 dicembre 2009, n. 150, come da ricevuta di acquisizione contratto integrativo ID 5247838;
- con verbale in data 02.03.2021 sottoscritto con le rappresentanze sindacali, è stata definita l'interpretazione della parte finale del CCID 2020 relativamente alla graduazione delle progressioni orizzontali dei dipendenti, i cui criteri sono stati confermati anche per le progressioni 2023;
- con il CCID del 22.12.2023, sono state concordate le risorse da destinare al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2023, a valere sulla parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, oltre che i requisiti di partecipazione, i criteri per l'attribuzione della progressione economica e i criteri di valutazione;

RICHIAMATO il CCNL 16.11.2022, art.14 Progressioni economiche all'interno delle aree:

- comma 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;

- comma 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:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva

integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi;

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) 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:

1) 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;

2) esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od 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 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all’art. 55 (Destinatari e processi della formazione);

e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all’art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale;

RICHIAMATA la [circolare della Ragioneria generale dello Stato del 16 maggio 2019 n. 15](#) sul conto annuale per l'anno 2018, e l'importante chiarimento in base a cui le progressioni economiche all'interno della categoria possono essere riconosciute a una quota limitata di dipendenti, vincolo che deve essere tradotto in una quantità massima non eccedente il 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura;

PREMESSO che con determinazione n. 159 del 05/12/2024 veniva approvato l’avviso di selezione per le progressioni economiche orizzontali all’interno delle categorie professionali in cui è inquadrato il personale dipendente;

VISTO l’avviso di selezione, interna riservata al personale dipendente, a tempo indeterminato, all’uopo predisposto, per l’attribuzione delle PEO alle unità lavorative, nell’ambito delle quattro aree di cui alla Tabella A del CCNL 16.11.2022, con i seguenti requisiti:

- almeno 24 mesi nella posizione economica precedente;

- valutazione positiva per ogni singolo anno nell’ultimo triennio;

- ai fini della formulazione della graduatoria per l’attribuzione delle progressioni orizzontali nei limiti delle risorse disponibili, stimate in € 1.400,00, valgono i criteri di selezione stabiliti nel contratto integrativo aziendale del 22.12.2023, ed in particolare, la graduatoria sarà redatta secondo i seguenti criteri:

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:

1) 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;

2) esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od 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 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

Ponderazione dei criteri di cui all’art.5 punti n. 1) e 2):

punto 1) peso 60%

punto 2) anni di permanenza nella categoria economica di godimento peso 40%

DATO ATTO che entro il 13/12/2024, termine di scadenza per la presentazione delle domande di partecipazione alla selezione di cui al predetto avviso, sono pervenute al protocollo comunale n. 02 domande;

ESAMINATE le schede di valutazione del triennio precedente (2020-2022);

VISTA la graduatoria, distinta per categoria predisposta dall'ufficio finanziario, che si allega in un unico documento al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

CONSIDERATO che con la suddetta graduatoria, viene rispettato il chiarimento contenuto nella [circolare della Ragioneria generale dello Stato del 16 maggio 2019 n. 15](#) sul conto annuale per l'anno 2018, secondo cui il concetto di quota limitata di dipendenti è da intendersi riferito a non oltre il 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura;

DATO ATTO che la decorrenza per la progressione economica è stata stabilita in sede di contrattazione decentrata, a far data dal 01.01.2023;

ATTESO che la spesa per la progressione economica è imputata nel Bilancio di Previsione 2022/2023/2024, nei capitoli di bilancio all'uopo istituiti;

VERIFICATO, ai sensi dell'art. 9, comma 1, lettera a) D.L. 78/2009 convertito in legge 102/2009, che il programma dei pagamenti conseguenti all'assunzione del presente impegno di spesa è compatibile con i relativi stanziamenti di bilancio e con le regole di finanza pubblica;

RICHIAMATO:

- l'art. 107 del D. Lgs. n. 267/2000, relativo alle funzioni ed ai compiti dei Responsabili degli Uffici e dei Servizi;
- il T.U.E.L., approvato con D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i.;
- il D. Lgs. 23 giugno 2011, n. 118 e s.m.i.;
- il D. Lgs. n. 126/2014 e s.m.i.;
- il D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- lo Statuto comunale;
- il vigente regolamento comunale di contabilità;
- la Deliberazione della Giunta Comunale n.22 del 02.07.2024, con il quale è stata conferita la nomina di Responsabile del Servizio Tecnico/Amministrativo;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n.19 del 19.12.2023, con la quale il Consiglio Comunale ha approvato il DUPS 2024-2025-2026;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 20 del 19.12.2023, ad oggetto: Approvazione del bilancio unico di previsione per il triennio 2024/2026;
- la deliberazione della Giunta Comunale n.1 del 04.01.2024, con la quale sono stati assegnati i budget ai Responsabili di Servizio;
- la deliberazione della Giunta Comunale n.11 del 27.03.2024, con la quale è stato approvato il PIAO Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026;

Dato atto che non sussistono situazioni di conflitto di interesse, anche solo potenziale, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6 bis della l. 241/1990 e s.m.i. e dall'art. 7 del D.P.R. 62/2013;

Dato atto che si esprime il parere favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi dell'art. 147-bis comma 1 D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i.

DETERMINA

1. di approvare, per le motivazioni indicate in premessa, la graduatoria per la progressione economica orizzontale dei dipendenti dell'Ente, distinta per area, secondo quanto stabilito nel Contratto Collettivo Integrativo Decentrato del Comune di Pomaretto, che si allega in un unico documento al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

2. di attribuire ai dipendenti specificati nella graduatoria, agli atti dell'ufficio personale, gli importi specificati nella tabella A CCNL 16.11.2022 – misura annua lorda – e nello specifico:

- un Istruttore – area vigilanza, per euro 750,00;
- un Operatore esperto – area amministrativa, per euro 650,00;

2. di attribuire ai dipendenti collocati nella graduatoria di cui al precedente punto la progressione economica orizzontale con decorrenza dal 01.01.2023;

3. di dare atto che sono stati rispettati il CCNL 16.11.2022 art. 14, oltre che il contenuto della Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 15 del 16.05.2019;

4. di liquidare la PEO ai dipendenti di cui alla graduatoria approvata definitivamente con la presente determina a far data dal 01.01.2023;

5. di dare atto che la differenza stipendiale, comprensiva di contributi e IRAP, per la progressione economica trova imputazione nel Bilancio Unico di Previsione 2024-2025-2026, nei capitoli all'uopo previsti relativi al fondo risorse decentrate;

6. di liquidare la differenza stipendiale dal 01.01.2023 ai dipendenti di cui all'allegato sulle competenze stipendiali successive e di adeguare le competenze stipendiali per le successive mensilità, che faranno carico ai pertinenti capitoli di bilancio;

7. di dare atto di aver accertato preventivamente che la presente spesa è compatibile con i relativi stanziamenti di cassa e con le regole della spesa di personale;

8. di pubblicare le predette graduatorie all'Albo pretorio online e sul sito web del Comune in Amministrazione Trasparente.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Firmato digitalmente
Danilo BREUSA