



COMUNE DI VEGLIE
(Provincia di Lecce)

COPIA

DETERMINAZIONE DEL RESPONSABILE

DEL

2. SETTORE AFFARI LEGALI E SERVIZI ALLA PERSONA

SERVIZIO Contrattazione Decentrata

Numero 220 Settoriale del 22/07/2024

Numero 483 Reg. Generale del 22/07/2024

**OGGETTO: ACCORDO PER IL RIPARTO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022.
LIQUIDAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE, ORGANIZZATIVA E DIFFERENZIALE IN
FAVORE DEL PERSONALE DIPENDENTE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

L'anno 2024 il giorno 22 del mese di LUGLIO, nel proprio Ufficio presso la Sede Municipale, il sottoscritto **Avv. Anna Maria MARASCO**, Responsabile del 2. SETTORE AFFARI LEGALI E SERVIZI ALLA PERSONA - Servizio Contrattazione Decentrata:

Visti:

- il D.Lgs 18.08.2000 n. 267;
- il vigente Statuto comunale;
- il vigente Regolamento per l'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;
- il vigente Regolamento di Contabilità;
- il decreto sindacale di attribuzione della responsabilità del Settore;
- l'adempimento ex art. 48 bis del DPR 602/73 introdotto dal L. 286/2006;

Dato atto, ai sensi e per gli effetti del disposto di cui agli artt.49 e 147 – bis del D.Lgs. n. 267/2000 e di quanto previsto dal vigente regolamento dei controlli interni, che nella fase preventiva di formazione del presente atto si è eseguito idoneo controllo di regolarità amministrativa e che, con la firma apposta in calce all'originale del presente atto, se ne attesta, anche, la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n.131/2022, mediante la quale sono state formulate le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica ai fini della stipula dell'accordo economico 2022 nonché per la negoziazione dei criteri di ripartizione delle risorse del fondo decentrato anno 2022

Dato atto che il fondo delle risorse decentrate per la contrattazione integrativa per l'anno 2022 è quantificato, giusta determinazione n. 823/2022, sulla base delle norme contrattuali e di legge vigenti, in complessivi € 211.793,65 oltre oneri riflessi ed IRAP come da dettagliato prospetto "Fondo risorse decentrate anno 2022", come da allegato quale parte integrante e sostanziale, che precisa anche le destinazioni;

Dato atto che nella seduta di delegazione trattante del 27.12.22 è stata raggiunta l'ipotesi di accordo decentrato integrativo per il triennio 2019-2021, - Accordo economico 2022 definendo altresì per tutti i motivi rappresentati l'allocazione delle risorse del fondo risorse decentrate anno 2020 tra i diversi istituti;

Considerato che con Deliberazione n. 134/2022 - la Giunta Comunale ha preso atto dell'ipotesi di accordo di cui al punto precedente ed autorizzato contestualmente il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto decentrato integrativo del personale non dirigente, anche per l'utilizzo e la ripartizione delle risorse destinate alla incentivazione delle politiche per le risorse umane e della produttività, con riferimento alla parte economica anno 2022;
Dato atto che in data 30.12.2022 si è riunita la delegazione trattante di parte pubblica e sindacale per la sottoscrizione definitiva C.D.I.2022 ;

Visto il CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018 e, per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti CCNL Regioni e Autonomie Locali

Dato atto che l'art. 13 del Contratto Collettivo Integrativo triennio 2019-2021, per quanto qui di interesse dispone AL COMMA 5 :

Le risorse finanziarie destinate alla performance vengono annualmente ripartite tra "Performance organizzativa" e "Performance individuale" ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale), suddividendo la disponibilità per budget.

*6. La erogazione delle risorse finanziarie destinate alla **performance organizzativa**, viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano Esecutivo di Gestione e Piano dettagliato degli obiettivi. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente collegandone analiticamente gli esiti al budget assegnato.*

...8. Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della **performance individuale** si prevede un processo che, partendo dagli obiettivi di performance dell'Ente individui i comportamenti organizzativi, le capacità, le competenze e le conoscenze dell'individuo, secondo il sistema di valutazione vigente nell'Ente. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate le assenze relative a: malattia (fino a 10 giorni nell'anno), ricoveri ospedalieri, infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività sopresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, permessi spettanti ai portatori di handicap di cui alla legge 104/92, congedi per le donne vittime di violenza..

12. L'applicazione della metodologia:

L'applicazione della metodologia conduce ad una sommatoria dei valori ottenuti. Ai risultati della performance organizzativa vanno aggiunti i risultati della performance individuale.

13. Differenziazione premio individuale:

a) Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art.68 comma 2 lett b) del CCNL 21/05/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente nella misura del 20% del personale valutato e comunque almeno uno per ogni settore, sulla base dei criteri selettivi.

b) La misura di detta maggiorazione, non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

L'importo complessivo da destinare alla maggiorazione del premio individuale previsto nel presente comma, sarà previamente detratto dall'importo della somma destinata alla Performance individuale dell'Ente, prima che la stessa sia suddivisa tra i settori, Servizi, Uffici.

LE SOMME DA DESTINARSI ALLA PERFORMANCE (individuale, organizzativa e differenziale) sono pari ad € 63.837,31

Visto l'art. 68 del CCNL 21/05/2018 che reca indicazioni sull'utilizzo di risorse per l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa, individuale e al differenziale del premio individuale;

Dato atto che nel CCI 2019-2021 è previsto che il 70% delle citate risorse sia destinato alla performance organizzativa (performance Ente) ed il 30% alla performance individuale; per l'effetto si è proceduto al calcolo e rinviene che la somma da imputarsi alla liquidazione della Performance organizzativa è pari ad € 44.686.12 mentre quella destinata alla liquidazione della performance individuale è così distinta: € 18002.13 in relazione al Beneficio di Performance Individuale ed € 1149.06 in relazione al premio differenziale da suddividere ed erogarsi in favore di n.1 dipendente per ciascun Settore .

Vista la Delibera di Giunta Comunale n. 5 del 29.01.2019 con la quale si è preso atto dei contenuti della delibera dell'Union3 n. 9 del 18/07/2018 con cui si è approvato il Sistema di Valutazione della Performance e del Controllo di Gestione dell'Union3, i quali, sostituiscono integralmente, dall'anno 2019, quelli precedentemente vigenti e che, allegati, costituiscono parte integrante e sostanziale della presente deliberazione; e si è approvato , per quanto di competenza, il nuovo Sistema di Valutazione della Performance e di Controllo di Gestione dell'Union 3 che verranno applicati anche ai dipendenti di questo Ente;

Preso atto in particolare che il Sistema di valutazione della Performance applicabile prevede un sistema premiante, a seguito della valutazione della performance organizzativa o individuale, basato su fasce di merito a ciascuna delle quali corrisponde una percentuale di merito secondo quanto illustrato di seguito:

sia per la performance organizzativa che per quella individuale la valutazione che si conclude con un punteggio inferiore a 60 punti è definita insufficiente e non è quindi economicamente incentivabile;

Con un punteggio tra 60 e 74 sarà corrisposto il 50% dell'indennità di risultato fissata dall'ente e comunque per le posizioni organizzative almeno il 10% dell'indennità di posizione

Con un punteggio tra 75 e 89 sarà corrisposto il 75% della indennità di risultato fissata dall'ente;
Con un punteggio tra 90 e 100 sarà corrisposto il 100% della indennità di risultato fissata dall'ente;

Tenuto conto che per la performance organizzativa, il grado di raggiungimento degli obiettivi a livello di Ente è stato stimato dall'OIV nella misura di 90.2/100 pertanto, la quantificazione del premio di performance organizzativa, sulla base delle suindicate percentuali, è pari al 100 % del premio massimo previsto;

Dato atto che per il calcolo della performance dei dipendenti dell'Ente , non titolari di posizione organizzativa, si deve tener conto preliminarmente dei cd Parametri individuali di categoria come di seguito:

- Categoria B: 1,5
- Categoria C: 2
- Categoria D: 2.5

Dato atto altresì che le valutazioni sul merito individuale sono state predisposte dai Responsabili di Settore su apposite schede formulate dal nucleo di valutazione e parte integrante del sistema di valutazione della performance in vigore nell'Ente e comunicate ai dipendenti;

Tenuto conto che sulla base degli indici nonché delle formule contenuti nella Tabella A allegata al CCI 2019-2021 , in atti, la scrivente responsabile dell'Ufficio personale, ha proceduto alla ripartizione delle risorse ai Settori e, all'interno di essi , alla quantificazione delle somme da liquidarsi in favore di ciascun dipendente assegnato e valutato positivamente, distinguendole in performance organizzativa, individuale e differenziale ,quest'ultima in favore di n. 6 dipendenti, ovvero uno per ciascun Settore che ha conseguito la valutazione più elevata ;

Precisato che gli indici per addivenire alla suddetta quantificazione sono costituiti dal calcolo di :

Fondo Performance Organizzativa dell'Ente	FPOE
Sommatoria Parametri Individuali del Personale dell'Ente	SPIE
Sommatoria Parametri Individuali Settore-Servizio-Ufficio	SPIS
Fondo Performance Organizzativa Settore-Servizio-Ufficio	FPOS
Fondo Performance Individuale dell'Ente	FPIE
Fondo Performance Individuale Settore-Servizio-Ufficio	FPIS
Valutazione individuale secondo il sistema vigente nell'Ente	VI
Beneficio Individuale di Incentivazione	BIPO
Grado di Raggiungimento degli Obiettivi del Settore espresso in percentuale GRO	
Parametro Individuale di categoria Corretto (parametro individuale di categoria x PIC presenza in servizio teorica, diviso 36.500	

Evidenziato pertanto che:

il calcolo della **performance organizzativa** per Settore ha dato i seguenti esiti

Settore affari generali e servizi demografici	€ 9019.21
Settore legali e servizi alla persona :	€ 6969.39
Settore economico finanziario	€ 7789.32
Settore polizia locale	€ 11479.00
Settore pianificazione del territorio	€ 4509.60
Settore Ambiente e Sviluppo economico LL.PP	€4919.57

Il calcolo della **performance individuale** per settore ha dato i seguenti esiti :

Settore Affari legali e servizi alla persona	€ 3633.45
Settore Affari Generali e servizi demografici	€ 2807.67

Settore Economico finanziario	€ 3137.98
Settore Polizia locale	€ 4624.40
Settore Pianificazione del territorio	€ 1816.72
Settore Ambiente e Lavori pubblici	€ 1981.88

Il valore del premio differenziale è pari a complessivi € 1149.06 (diviso n. 6 dipendenti)

Ritenuto pertanto di procedere alla liquidazione dei compensi ai dipendenti per l'annualità secondo i conteggi di cui al prospetto allegato alla presente determinazione;

Ritenuto di procedere alla corresponsione dei compensi incentivanti a saldo della performance individuale, organizzativa e del differenziale del premio individuale relativi all'anno 2022 in favore dei dipendenti dell'Ente dando atto che gli incaricati di posizione organizzativa sono esclusi dalla distribuzione del fondo risorse decentrate, ai sensi dell'art. 15 comma 1 del CCNL 21/05/2018, Comparto Funzioni Locali;

D E T E R M I N A

per le motivazioni espresse in narrativa che qui si intendono integralmente riportate:

1. Di dare atto che la somma complessivamente destinata all'erogazione dei premi correlati alla performance individuale, organizzativa e del differenziale del premio individuale relativi all'anno 2022 è pari ad € 63837.31 corrispondente al conseguimento del livello massimo di merito, e distinta in performance organizzativa e individuale;
2. Di dare atto che gli incaricati di posizione organizzativa sono esclusi dalla distribuzione del fondo risorse decentrate, ai sensi dell'art. 15 comma 1 del CCNL 21/05/2018 del Comparto Funzioni Locali;
3. Di attribuire e liquidare al personale dipendente, non titolare di posizione organizzativa, gli incentivi relativi alla performance dell'anno 2022 pari a complessive € 60.450,22, oltre ad € 14387,15 per oneri riflessi ed € 5138,27 per IRAP, per un totale complessivo pari ad € 79975,64 come dettagliatamente precisato e indicato nei prospetti conservati in atti presso l'Ufficio Personale;
4. Di dare atto che si è applicata la metodologia di cui al nuovo Sistema di Valutazione della Performance e di Controllo di Gestione dell'Union 3, approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 5/2019;
5. Di dare atto che la spesa complessiva di € 79975,64 trova imputazione rispettivamente sui capitoli 29.1 imp. 2023/268 per € 60450,22 ;
29.5 imp. 2023/271 per € 14387,15 ;
73.1 imp. 2023/270 per € 5138,27
6. Di trasmettere il presente atto al Responsabile del Settore Economico finanziario per la prescritta attestazione di regolarità contabile e copertura finanziaria di cui alla normativa vigente e per gli adempimenti connessi e consequenziali;

Il presente documento approvato viene sottoscritto.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
f.to Avv. Anna Maria MARASCO

Visto di regolarità contabile che attesta la copertura finanziaria ai sensi dell'art. 151, comma 4 del D.Lgs 267/2000 (T.U. Enti Locali).

Impegno			Liquidazione				
Cap.	Anno	N°	Anno	N°	Mandato	Beneficiario	Importo
_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____

Veglie, lì 22/07/2024

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO
f.to Dott. Cosimo ALEMANNO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Reg. N. 1036

Certifico che la presente determinazione viene pubblicata dal 24/07/2024 al 08/08/2024 all'Albo Pretorio del Comune.

Veglie, lì

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott. Pierluigi CANNAZZA

Documento firmato digitalmente ai sensi del TU n. 445/00, dell'art. 20 del D.lgs. 82/2005 e norme collegate. Tale documento informatico è memorizzato digitalmente sulla banca dati dell'Ente.