COMUNE DI CASTELVETRANO

(Libero Consorzio Comunale di Trapani)

II DIREZIONE
SERVIZI AL CITTADINO - SERVIZI DEMOGRAFICI - SOCIO ASSISTENZIALI E ALLOGGI POPOLARI - EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA

COPIA DI DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE
REGISTRO GENERALE N. 2387 DEL 30-12-2024

OGGETTO: FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ ANNO 2023 - LIQUIDAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA AI DIPENDENTI. (ART 80, COMMA 2, LETT A) E B) CCNL 2019/21)

Ai sensi dell'art. 6-bis della L. 241/90, dell'art. 5 della L.R. 10/91, del Regolamento comunale di organizzazione e delle norme per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità, dispone l'adozione della seguente determinazione, di cui attesta la regolarità e correttezza del procedimento svolto per i profili di propria competenza, attestando, contestualmente, la insussistenza di ipotesi di conflitto di interessi;

Premesso che:

- l'articolo 40, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le Pubbliche Amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio e sulle materie e nei limiti stabiliti dal CCNL, tra i soggetti che quest'ultimo prevede;
- l'articolo 47 del D.Lgs. n. 165/2001 disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;
- in data 22.11.2022 è stato sottoscritto il Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali 2019/2021;
- l'articolo 8 del Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali 2019/2021 disciplina la durata del contratto collettivo decentrato normativo, fissandola in 3 anni;
- l'articolo 7, comma 4, del Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali 2019/2021 disciplina le materie oggetto del contratto collettivo decentrato normativo;
- che l'ipotesi di contratto collettivo decentrato normativo 2023/2025 è stata definita sulla base del Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali 2019/2021;
- con determinazione dirigenziale n. 142 del 25.10.2023 il Responsabile della VII Direzione Organizzativa ha costituito il Fondo risorse decentrate anno 2023;
- il Collegio dei Revisori dei Conti con parere n. 14 del 20.10.2023 ha certificato il Fondo r

isorse decentrate 2023, esprimendo parere positivo in ordine alla compatibilità degli oneri previsti nella ipotesi di contratto decentrato con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge;

- in data 19.10.2023 il Responsabile della VII Direzione Organizzativa haredatto la Relazione tecnico-finanziaria al Fondo Risorse decentrate 2023;
- con delibera di n° 239 del 22.11.2023 la Giunta Comunale ha espresso gli indirizzi in ordine alla definizione del Contratto Collettivo Integrativo per la parte giuridica - triennio 202 3-2025 per il personale di qualifica non dirigenziale del comparto Funzioni locali, e la Ripartizione del Fondo per l'anno 2023;
- in data 28.11.2023 è stato avviato il tavolo di contrattazione per l'applicazione degli istituti a carattere economico previsti dal contratto e al termine delle negoziazioni tra le delegazioni trattanti, in data 06.12.2023, è stata sottoscritta l'Ipotesi Contratto Collettivo Integrativo per la parte giuridica - triennio 2023-2025, mentre si rinviava in altra data la Ripartizione del Fondo per l'anno 2023;
- in data 14.12.2023 è stato avviato il tavolo di contrattazione di ente per l'applicazione degli istituti a carattere economico previsti dal contratto e, al termine delle negoziazioni tra le delegazioni trattanti, in data 20.12.2023, è stata sottoscritta la Ripartizione del Fondo per l'anno 2023;
- in data 22.12.2023 il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica ha redatto la Relazione illustrativa al CCDI 2023;
- al termine della trattativa del 06.12.2023 le parti pubblica e sindacale hanno raggiunto l'accordo in ordine all'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per la parte giuridica - triennio 2023-2025, sottoscrivendo la relativa intesa;
- al termine della trattativa del 20.12.2023 le parti pubblica e sindacale, ad esclusione della sigla sindacale CSA-RAL che si è astenuta, hanno raggiunto l'accordo in ordine alla Ripartizione del Fondo per l'anno 2023, sottoscrivendo la relativa intesa;
- nel Contratto Decentrato Integrativodel Comune di Castelvetrano dell'anno 2023, risulta che la somma a favore dei dipendenti comunali destinata all'istituto della performance individuale e organizzativa (art. 80 del CCNL 2019/2021), ammonta a complessivi € 111.302, 35 lordi;

Dato atto che il D. Lgs n. 150 del 2009 ha introdotto il concetto di performance individuale ed or ganizzativa, ed in particolare:

- all'art. 7 del suddetto decreto si afferma che: «*le Amministrazioni Pubbliche valutino annu almente la performance individuale ed organizzativa e che, a tal fine, adottino il sistema di misurazione e valutazione della performance*»;
- all'art. 8 definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa;
- all'art. 9 introduce la performance individuale, distinguendo tra, la valutazione delle P.O (Res ponsabili di Direzione Organizzative) e la valutazione dei dipendenti (non P.O.);
- l'art. 9 al comma 2 afferma che 2 la misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti sono effettuate dalle P.O. (Responsabili di Direzione Organizzative) e che esse sono collegate al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, nonché alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi;

Evidenziato che nell'attuale Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ente è previsto che la valutazione della performance dei dipendenti avvenga tramite schede di valuta zione compilate dai responsabili di P.O. La valutazione avviene, di norma, tenendo conto, del grado di raggiungimento degli obiettivi e del contributo individuale al raggiungimento di essi. Tuttavia può ricorrere l'ipotesi di dipendenti o settori che non abbiano specifici obiettivi previsti nel Piano, in tal caso la performance individuale si basa solo su comportamenti organizzativi;

Considerato che:

- per idipendenti la valutazione correlata alla *performance organizzativa* confluisce nelle premialità legate alla *performance individuale* in base al contributo di ciascuno v olto al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e della struttura di appartenenza nella d

eterminazione dell'importo individuale attribuibile ad ogni singolo lavoratore si è preso in considerazione, oltre ai risultati ottenuti nelle rispettive relazioni dei respons abili anche del grado di autonomia del medesimo nelle funzioni considerate, (come da schede di valutazione individuali);

· come previsto nel CCDI dell'Ente, i premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

· per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato abbia svolto attività lavorativa nell'ente;

Ritenuto quindi opportuno procedere, sulla base della valutazione di cui alle schede di valutazione del personale di questa Direzione, alla liquidazione al personale dipendente delle indennità di performance individuale e organizzativa per l'anno 2023 per un importo totale lordo pari ad € 23.549,00 suddiviso tra i dipendenti di cui all'Allegato A;

Dato atto che il presente provvedimento è stato redatto seguendo la relativa scheda di cui all'allegato *«A»* del Piano di Auditing 2022/2024;

Accertata la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, secondo quanto previsto dall'art. 147-bis del D. Lgs n. 267 del 18/8/2000, cosi come modificato dall'art. 3 del D. L. n. 174/2012;

Visti:

- il D.Lgs n. 267/2000;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il vigente Statuto Comunale;
- gli artt. 80 e 81 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021;
- il vigente CCDI 2023/2025 - parte giuridica;
- il vigente CCDI 2023 - parte economica;

DETERMINA

per le suesposte motivazioni

1) **Approvare** il prospetto riepilogativo, agli atti d'ufficio, dimostrativo dei compensi di produttività per l'anno 2023 da liquidare al personale dipendente di questa Direzione individuato nell'allegato "A";

2) **Dare atto** che le schede di valutazione individuali del personale in oggetto sono disponibili in caso di richiesta;

3) **Liquidare** al personale dipendente sopra individuato i compensi previsti inerenti la perfor mance individuale e organizzativa (art 80, comma 2, lett a) e b) CCNL 2019/21) per l'anno 2023 per la somma lorda complessiva pari ad € 23.549,00 di cui € 17.799,88 per compensi, € 4 .236,32 per oneri riflessi ed € 1.512,80 per IRAP;

4) **Dare atto** che la spesa grava sulle somme individuate nel CCDI - parte economica del Comune di Castelvetrano dell'anno 2023 i cui impegni sono riportati, ai sensi dei vigenti principi contabili, sul fondo pluriennale vincolato nel corrente esercizio finanziario ai seguenti codici di bilancio:

· 1.11.1.101 - compensi ed oneri riflessi (cap. 1840/08 e 1850/00);

· 1.11.1.102 - IRAP (cap. 2060/02).

Il Responsabile II Direzione Organizzativa
Avv. Simone Marcello Caradonna

Ai sensi e per gli effetti dell'art.49 della legge n.267/2000,
si esprime parere **Favorevole** in ordine alla regolarità **Contabile** sulla proposta sopra esposta.

Data, 27-12-2024

IL RESPONSABILE DEI SERVIZI FINANZIARI
DOTT. ANDREA ANTONINO DI COMO

IL RESPONSABILE DI DIREZIONE
F.to DOTT. SIMONE MARCELLO CARADONNA

Copia di documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e ss.mm.ii. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.