



COMUNE DI TORRE MONDOVÌ

Provincia di Cuneo

Copia

DETERMINAZIONE

N. 190 DEL 28/11/2020

Area Finanziaria - Tributi

OGGETTO:

Contratto decentrato integrativo relativo all'anno 2019 - Liquidazione compensi performance personale dipendente.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Visto il D.L.vo 18/08/2000 n. 267;

Visto il vigente regolamento comunale di contabilità;

Vista la deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 13/08/2020 con cui sono stati approvati il bilancio di previsione 2020-2022 ed il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2020-2022;

Considerato che la Giunta Comunale in data 25/08/2020 ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2020-2022;

Visto il regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 51 del 22/07/1999 e successive modificazioni ed integrazioni;

Premesso che :

- in data 27/12/2019 è stato sottoscritto il contratto definitivo del personale non dirigente di questa Amministrazione relativo all'anno 2019;

- in data 31 dicembre 2019, con determina del Responsabile del Servizio Finanziario n. 232, si è provveduto a liquidare al personale comunale di questo Ente i compensi relativi all'anno 2019, sulla base dei criteri enucleati in sede di contrattazione decentrata integrativa ed evidenziati;

- nella sopra citata determinazione, tenuto conto che non si era ancora concluso l'iter per l'erogazione dei compensi connessi alla valutazione della performance, si stabiliva di procedere con successivo e separato atto e, sulla base di apposita valutazione, alla liquidazione della performance per l'anno 2019;

Ricordate le seguenti disposizioni legislative:

- articolo 31 del d.lgs 150/2009, secondo il quale tra i vincoli sul sistema di valutazione della performance che gli enti locali devono programmare nell'esercizio delle rispettive potestà è previsto che "...gli enti locali nell'esercizio delle rispettive potestà normative, prevedono che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale sia attribuito al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce siano comunque tre";

- articolo 40, comma 3 bis del decreto legislativo 30.3.2001, n. 165: "... La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato";

Preso atto che sull'attuazione di tale istituto è intervenuta l'ANCI che nelle sue linee guida ha affermato che tale norma può entrare in vigore solamente per volontà e indicazione della Contrattazione nazionale. A conferma di tale orientamento è arrivato in seguito il Dipartimento della Funzione Pubblica che tra le indicazioni contenute nella circolare 7/2010 ha rilevato: "Altre norme del d.lgs. n. 150 del 2009 non risultano invece applicabili se non a partire dalla stipulazione dei contratti collettivi relativi al periodo contrattuale 2010-2012, in quanto ne presuppongono l'entrata in vigore. E' questo il caso della norma che impone di destinare alla produttività individuale la quota prevalente della retribuzione accessoria, la quale presuppone un intervento sulla struttura della retribuzione che può essere attuata solo con i successivi contratti collettivi." Il chiarimento della Funzione Pubblica anche se non comporta alcuna deroga alla norma, lascia margini di manovra all'Ente per la determinazione delle quote del salario accessorio anche se deve tendere a rispettare i principi di destinazione delle risorse alla performance.

Evidenziato che nel rispetto di tale principio l'Amministrazione Comunale ha adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;

Dato atto che:

- secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, nella contrattazione si è preso atto del sistema di suddivisione annuale delle risorse, in budget di Settore che sono stati assegnati ai rispettivi Responsabili e resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) per l'esercizio 2019 approvato contestualmente al PEG con deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 14 marzo 2019;

- la quota di risorse destinate all'incentivazione collettiva-performance e ripartita a favore del personale mediante il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, rivolto a tutto il personale dell'Ente e approvato con la citata deliberazione della Giunta Comunale n. 67 del 13/12/2018, risulta di € 2.082,87;

Tali risorse sono state destinate al miglioramento dei servizi ed al raggiungimento degli obiettivi strategici individuati e approvati con la succitata deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 14/03/2019 che determinino un sostanziale e verificabile accrescimento dei servizi esistenti, correlato ad un aumento delle prestazioni del personale in servizio. I relativi compensi sono strettamente connessi al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati mediante il sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato dall'ente ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 27/10/2009, n° 150;

Viste ora le schede di valutazione dei dipendenti, predisposte dai Responsabili sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 67 del 13/12/2018 per la liquidazione delle risorse legate alla performance individuale/collettiva per l'anno 2019;

Viste le destinazioni del fondo per l'anno 2019 e ritenuto di liquidare al personale dipendente i compensi legati alla performance individuale/collettiva nell'anno 2019, come risultanti dai prospetti e sulla base delle schede di valutazione agli atti;

Atteso che in base ai nuovi principi contabili del D.lgs 118/2011: *"Alla sottoscrizione della contrattazione integrativa si impegnano le obbligazioni relative al trattamento stesso accessorio e premiante, imputandole contabilmente agli esercizi del bilancio di previsione in cui tali obbligazioni scadono o diventano esigibili. Alla fine dell'esercizio, nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa, sulla base della formale delibera di costituzione del "Fondo", vista la certificazione dei revisori, le risorse destinate al finanziamento del "Fondo" risultano definitivamente vincolate. Non potendo assumere l'impegno, le correlate economie di spesa confluiscono nella quota vincolata del risultato di amministrazione, immediatamente utilizzabili secondo la disciplina generale, anche nel corso dell'esercizio provvisorio";*

Preso atto che è decorso il termine per il trasferimento, tramite variazioni di bilancio delle somme spettanti ai dipendenti ora determinate e assegnate, dal capitolo del fondo per l'accantonamento delle risorse del salario accessorio ove tali somme risultano iscritte e reimputate in attesa dei riparti e delle specifiche assegnazioni, ai vari capitoli sulle diverse e pertinenti missioni e programmi relativi al personale interessato;

Ravvisata tuttavia l'urgenza e la necessità di provvedere alla liquidazione delle somme individuate e assegnate con la presente determinazione, al fine di procedere all'apertura della nuova contrattazione decentrata per l'esercizio 2020, e pertanto, procedere all'erogazione delle stesse complessivamente reimputate in forza dell'avvenuta sottoscrizione dei C.D.I. e nelle more dell'adozione dei provvedimenti di quantificazione e liquidazione in capo ai singoli dipendenti;

Vista la documentazione acquisita agli atti e le verifiche operate sulla base delle indicazioni previste nel verbale di contrattazione;

Ritenuto, per quanto sopra ed a istruttoria compiuta di procedere alla liquidazione delle quote di salario accessorio l'anno 2019;

Visto il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2018/2020, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 1 in data 31/01/2018, confermato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 4 del 30/01/2020;

Dato atto di aver verificato l'insussistenza dell'obbligo di astensione per il sottoscritto Responsabile ai sensi dell'art. 9 del suddetto Piano e di non essere quindi in posizione di conflitto di interesse per l'adozione del presente provvedimento;

Dato atto che in relazione al presente provvedimento sono state effettuate con esito positivo le valutazioni di regolarità tecnica e di correttezza dell'azione amministrativa previste dall' art. 147-bis del D.Lvo 267/00;

DETERMINA

- Di richiamare le premesse a far parte integrante e sostanziale anche della parte dispositiva presente determina.

- Di liquidare al personale dipendente i compensi legati alla performance individuale/collettiva nell'anno 2019, come risultanti dai prospetti e sulla base delle schede di valutazione agli atti, secondo i criteri enucleati in sede di contrattazione decentrata integrativa e sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale 67 del 13 dicembre 2018, negli importi risultanti dai prospetti di riparto ed attribuzione che si allegano alla presente a formarne parte integrante e sostanziale.

- Di depositare le schede di valutazione dei singoli dipendenti e di renderle disponibili in caso di richiesta individuale.

- Di dare atto che i compensi complessivamente liquidati non superano le quote assegnate in sede dei corrispondenti C.D.I. alla performance collettiva ed individuale e che per le motivazioni esplicitate in parte narrativa si procederà all'erogazione degli stessi, complessivamente reimputati in forza dell'avvenuta sottoscrizione dei C.D.I. e nelle more dell'adozione dei provvedimenti di quantificazione e liquidazione in capo ai singoli dipendenti, in conto competenza al capitolo PEG 120/8/1 (missione 01 programma 02 macroaggregato 101) per quanto concerne i compensi, al capitolo PEG 120/10/1 (missione 01 programma 02 macroaggregato 101) per quanto riguarda gli oneri riflessi ed al capitolo PEG 840/4/1 (missione 01 programma 11 macroaggregato 102) per quanto riguarda le quote IRAP.

- Di pubblicare la presente determinazione ed il prospetto riepilogativo dei compensi attribuiti ai dipendenti allegato alla presente deliberazione, opportunamente oscurato nei giudizi individuali a tutela della privacy, sul sito istituzionale dell'Ente ai sensi e per gli effetti del DLgs 33/2013 "Obblighi di pubblicità , trasparenza e diffusione di informazione da parte della Pubblica Amministrazione, sotto sezione "Performance" - "Ammontare complessivo dei premi", ai fini dell'esercizio del diritto di accesso civico ex D.lgs. 33/2013).

Torre Mondovì, lì 28/11/2020

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Dr.ssa Patrizia Luciano

***PARERI AI SENSI DELL'ART. 147/BIS
D.LVO 18/08/2000 N. 267)***

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA ED AMMINISTRATIVA

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA ATTESTANTE LA REGOLARITA' E LA CORRETTEZZA DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA: ***FAVOREVOLE***

Torre Mondovì, lì 28/11/2020

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Dr.ssa Patrizia Luciano

Copia conforme all'originale

Torre Mondovì, li _____

**IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr.ssa Patrizia Luciano**

Pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni dal 05/03/2021

**IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr.ssa Patrizia Luciano**

Allegato A) Determina Responsabile del Servizio Finanziario nr. 190 del 28/11/2020
C.D.I. - RISORSE ANNO 2019 RIPARTO FONDI DESTINATI PERFORMANCE INDIVIDUALE E COLLETTIVA
RIPARTO RISORSE ANNO 2019 2156,61
RISORSE TOTALI DESTINATE A PERFORMANCE 2156,61
quota del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente
attribuita al 10% dei dipendenti che conseguono la valutazione piu' elevata
Parte I - suddivisione budget complessivo tra i settori/aree

Parte I - suddivisione budget complessivo tra i settori/aree

Dipendenti (esclusi titolari p.o.) Cat.

omission

maggiorazione 30% media premi individuali dipendenti valutati positivamente : 215,66
riservata al 10% dipendenti e comunque ad un'unità in caso di percentuale inferiore ad 1)
valutazione più elevata =93 215,66

