



## COMUNE DI CASTELVETRANO

(Libero Consorzio Comunale di Trapani)

### I DIREZIONE AFFARI GENERALI ED ISTITUZIONALI - PATRIMONIO - VERDE PUBBLICO ED ARREDO URBANO - LOCAZIONI ATTIVE E PASSIVE - UFFICIO CONTENZIOSO - SERVIZI INFORMATICI

#### COPIA DI DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE REGISTRO GENERALE N. 2412 DEL 31-12-2024

**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).

**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).

#### IL RESPONSABILE DELLA I DIREZIONE ORGANIZZATIVA

*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, propone 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 risorse 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 ha redatto 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 2023-2025 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 Integrativo del Comune di Castelvetro 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 organizzativa, ed in particolare:

- all'art. 7 del suddetto decreto si afferma che: *«le Amministrazioni Pubbliche valutino annualmente 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 (Responsabili di Direzione Organizzative) e la valutazione dei dipendenti (non P.O.);
- l'art. 9 al comma 2 afferma che 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 valutazione 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 i dipendenti la valutazione correlata alla *performance organizzativa* confluisce nelle premialità legate alla *performance individuale* in base al contributo di ciascuno volto al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente e della struttura di appartenenza nella determinazione dell'importo individuale attribuibile ad ogni singolo lavoratore si è preso in considerazione, oltre ai risultati ottenuti nelle rispettive relazioni dei responsabili 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 € 12.000,00 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, così 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 motivazioni esposte in premessa che qui si intendono integralmente riportate e trascritte*

- 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 performance individuale e organizzativa (art 80, comma 2, lettere a) e b) CCNL 2019/21) per l'anno 2023 per la somma lorda complessiva pari ad € 15.876,00 - di cui € 12.000,00 per compensi, € 2.856,00 per oneri riflessi ed € 1.020,00 per IRAP;
- 4) Dare atto che la spesa grava sulle somme individuate nel CCDI - parte economica del Comune di Castelvetro 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 DI DIREZIONE**  
F.to DOTT. ANDREA ANTONINO DI COMO

**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.**