

**DETERMINA DEL DIRIGENTE
del V Dipartimento**

ORIGINALE

Determinazione nr. 1092 Del 18/09/2020

PERSONALE

OGGETTO: EROGAZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E AI RISULTATI CONSEGUITI DAL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO PER L'ESERCIZIO 2019 EX ART. 68, COMMA 2, DEL CCNL 21.05.2018. PROVVEDIMENTI.

IL DIRIGENTE

Premesso che il Titolo III del D.lgs. n. 150 ha definito una nuova disciplina per l'incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa del personale pubblico, con l'introduzione di principi generali per la valorizzazione del merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, da attuare attraverso l'utilizzo di sistemi premianti di tipo selettivo sia economici che di carriera, tesi a valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori prestazioni e i risultati attesi;

Rilevato, in particolare, che l'art. 19 del medesimo decreto, come modificato dall'art. 13 del D.lgs. n. 74/2017, ha demandato alla contrattazione collettiva nazionale le modalità per il finanziamento, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio, delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e la definizione di criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi sulla qualità della prestazione resa, corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici da riconoscere al personale;

Dato atto che il sistema della contrattazione e delle relazioni sindacali per il personale non dirigente del Comparto Funzioni, prevede un modello di contrattazione per il pubblico impiego articolato su due livelli e, cioè: contrattazione nazionale triennale di tipo normativo e di tipo economico e contrattazione decentrata integrativa triennale di tipo normativo e annuale di tipo economico;

Visto il CCNL sottoscritto il 21.05.2018 per il personale del comparto Funzioni Locali valido per il triennio normativo 2016/2018, in base al quale:

- In sede di contrattazione decentrata integrativa, gli enti annualmente procedono alla costituzione del Fondo delle risorse decentrate da destinare al finanziamento dei vari istituti contrattuali concordati in sede di Delegazione trattante e, comunque, nel rispetto della disciplina generale contenuta nel contratto collettivo nazionale (art. 67);
- Le risorse di cui al punto precedente rese annualmente disponibili, sono destinate, tra l'altro, al finanziamento della performance organizzativa e alla performance individuale, precisando che a tale ultimo istituto bisogna destinare almeno il 30% delle somme complessive definite "risorse variabili" (art. 68);
- La contrattazione decentrata definisce preventivamente una quota limitata di dipendenti che conseguono una valutazione elevata, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione adottato dall'Ente, ai quali attribuire una maggiorazione del premio individuale la cui misura non può essere comunque inferiore al 30% del valore medio della quota pro-capite del premio attribuito al personale valutato positivamente (art. 69);

Considerato che l'applicazione della nuova disciplina è subordinata alla sottoscrizione del contratto integrativo di parte normativa ai sensi dell'art. 7, comma 4, del predetto CCNL, nonché alla revisione del nuovo Sistema permanente per la valutazione dei risultati e delle prestazioni dei dipendenti per la definizione dei criteri generali in base a quanto disposto dall'art. 5 del medesimo CCNL;

Dato atto che:

- > con deliberazione di Giunta Comunale n. 128 del 16.05.2019 è stato approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato per il recepimento delle disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico di cui all'art. 7 del D.lgs. n. 150/2009, che ha ridefinito, tra l'altro, il sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, le modalità di assegnazione del budget ai vari dipartimenti e i criteri per la corresponsione degli incentivi correlati alla performance individuale;
- > con propria determinazione dirigenziale n. 618 del 20.05.2019, integrata con determinazione n. 1443 del 06.12.2019, si è proceduto alla costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili e variabili, con relativo impegno di spesa per il pagamento degli istituti contrattuali previsti dal C.C.D.I.;
- > nella Delegazione trattante del 27.11.2019 si è provveduto alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo, di cui all'art. 8 del CCNL 21.05.2018, relativo all'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2019 nel rispetto dei criteri generali per il riparto delle risorse decentrate di cui all'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL;

Tenuto conto che il CCDI sopra richiamato, per quanto riguarda i compensi incentivanti la produttività per l'esercizio 2019, ha destinato una quota di € 110.491,29 del fondo delle risorse decentrate all'incentivazione della produttività individuale, correlata alla valutazione delle prestazioni dei singoli, delle strutture in cui operano e dell'intero ente e finalizzata a valorizzare la partecipazione, il contributo al miglioramento organizzativo ed il conseguimento di livelli più elevati di efficacia ed efficienza;

Precisato che, nel rispetto dei criteri fissati dall'art. 40 del citato CCDI di parte normativa, le predette risorse sono state assegnate ai vari dipartimenti in proporzione al numero dei dipendenti assegnati allo stesso ed alle rispettive categorie di inquadramento;

Visto l'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, in base al quale le pubbliche amministrazioni ogni anno redigono e pubblicano sul sito istituzionale dell'Ente:

- ⇒ entro il 31 gennaio il Piano della performance che definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse disponibili, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale,

dando atto che per gli Enti locali il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000 e il piano della performance sono unificati organicamente nel PEG;

- ⇒ entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dal Nucleo di valutazione che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati;

Considerato che, ai sensi dell'art. 14, comma 6, del citato decreto legislativo l'adozione della relazione sulla performance, previa validazione da parte del Nucleo di valutazione, è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III dello stesso decreto;

Richiamata

- la delibera di Consiglio Comunale n. 13 del 26.02.2019, recante l'approvazione del bilancio annuale 2019 e del bilancio pluriennale 2019/2020;
- la delibera n. 175 del 16.07.2019, con la quale la Giunta comunale ha approvato il Piano esecutivo di Gestione per l'esercizio 2019 per l'attuazione dei programmi stabiliti con il DUP, conformemente alle previsioni di bilancio annuale per detto esercizio sopra richiamato e ha definito gli obiettivi specifici per ciascun dipartimento, allo scopo di indirizzare l'attività gestionale delle unità organizzative al raggiungimento degli obiettivi da attuare per l'anno 2019 e al miglioramento dei servizi istituzionali resi all'utenza;
- la delibera n. 90 del 06.08.2020, con la quale la Giunta comunale ha approvato la Relazione della performance per l'anno 2019, quale ultima fase del ciclo della performance, recante la rendicontazione dei risultati sugli obiettivi assegnati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai cittadini - utenti e ai destinatari dei servizi;

Tenuto conto che, sulla base delle valutazioni effettuate dal Segretario Generale per il personale assegnato agli Uffici di Staff e dai dirigenti per i dipendenti presenti nel Dipartimento di propria competenza nel rispetto del vigente sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati sopra richiamato, con determinazione dirigenziale n. 969 del 19.08.2020 si è proceduto alla liquidazione dei compensi collegati alla performance individuale e organizzativa del personale dipendente;

Rilevato che, ogni anno, l'Amministrazione comunale ravvisa l'esigenza di procedere all'assunzione stagionale di personale di categoria "C" con profilo professionale di Agente di Polizia Locale, mediante instaurazione del rapporto di lavoro a tempo determinato da realizzarsi con una durata temporale diversificata fra loro, tenendo conto delle esigenze rappresentate dal Corpo di Polizia Locale nei periodi correlati al flusso turistico, particolarmente rilevante, che si registra durante il periodo estivo;

Considerato che, a seguito pubblicazione della determinazione dirigenziale con la quale sono stati corrisposti al personale dipendente i premi correlati alla produttività e al miglioramento dei servizi, il Dirigente Responsabile del corpo di polizia municipale ha trasmesso le schede di valutazione del personale assunto nel periodo stagionale per l'anno 2019 con rapporto di lavoro a tempo determinato;

Rilevato che l'art. 2 del CCDI di parte normativa sottoscritto nella Delegazione trattante del 27.11.2019, al comma 1, stabilisce che gli istituti contrattuali inseriti nello stesso si applicano a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente del Comune di Sorrento;

Tenuto conto che, in materia di trattamento economico per il personale con prestazione lavorativa ridotta, l'ARAN ha formulato specifici pareri in merito, dai quali si evince che il trattamento economico e normativo del lavoratore part-time è improntato al rispetto del principio di proporzionalità dei trattamenti rispetto alla prestazione lavorativa resa, precisando che tale principio è insito nello stesso rapporto di lavoro a tempo parziale, in quanto la sua *ratio* sembra rinvenirsi nella necessità di mantenere un quadro di generale equilibrio delle tutele previste per i dipendenti a prescindere dalla diversità delle tipologie del rapporto di lavoro instaurato, e che una diversa interpretazione comporterebbe un ingiustificato vantaggio per il personale in part-time, con la conseguente penalizzazione dei dipendenti a tempo pieno;

Visto e richiamato il prospetto predisposto dall'Ufficio personale sulla base dei risultati scaturiti dalle schede di valutazione, che si allega alla presente con la lettera "A" e che riassume i punteggi ottenuti nella valutazione dal personale e la quota del corrispondente incentivo, nel rispetto dei criteri di ripartizione dei premi contenuti nel Sistema di valutazione;

Dato atto che a partire dal 1 gennaio 2015 è applicato agli enti locali il D.Lgs. 23 giugno 2011, n.118 in materia di armonizzazione dei sistemi contabili;

Visto l'allegato 4/2 al D.Lgs. 118/2011 e successive modificazioni che detta i principi contabili applicati concernenti la contabilità finanziaria, e in particolare, il punto 5 che disciplina l'impegno di spesa e le regole di copertura finanziaria della spesa;

Vista la Delibera di Consiglio Comunale N. 43 del 31.08.2020 di approvazione del Bilancio annuale di previsione per l'esercizio finanziario 2020 e Bilancio pluriennale per il triennio 2020/2022;

Dato atto del rispetto dell'art. 9, comma 1, lett. a) punto 2 Legge 109-2009 attestante la compatibilità del pagamento della suddetta spesa con gli stanziamenti di bilancio e con le regole di finanza pubblica;

Visto il D.lgs.18.8.2000, n. 267 - Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali ed in particolare: l'art. 107, che assegna ai dirigenti la competenza in materia di gestione, ivi compresa l'assunzione di impegni di spesa; l'art. 151, comma 4, sull'esecutività delle determinazioni che comportano impegni di spesa; gli artt. 183 e 191 sugli impegni di spesa e relative modalità di assunzione; lo statuto comunale approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 11 del 31-5-2001 ed integrato successivamente con deliberazioni di consiglio comunale n. 39 del 19.12.2005, n. 12 del 20.3.2006 e n. 40 del 13.9.2007;

Visto il decreto sindacale n. 1 del 31.01.2019, confermato con il decreto n. 2 del 16.01.2020, con il quale è stata conferita allo scrivente la responsabilità amministrativa e gestionale del Dipartimento competente in materia di personale;

Ritenuto di poter esprimere parere favorevole di regolarità tecnica amministrativa sul presente provvedimento ai sensi dell'art.147 bis del D.lgs N. 267/2000 così come integrato e modificato dal decreto-legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito nella legge N. 213 del 7 dicembre 2012, per quanto innanzi rappresentato;

Visto il decreto legislativo N. 33 del 14/3/2013 recante ad oggetto "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle pubbliche amministrazioni";

Ritenuto che in merito alle informazioni da pubblicare all'albo pretorio elettronico circa le liquidazioni di salario accessorio le esigenze di trasparenza possano essere considerate prevalenti rispetto a quelle di riservatezza dei dati personali, tenuto conto delle finalità della citata normativa;

Dato atto che la presente determinazione diventa esecutiva alla data di apposizione del visto di regolarità contabile, attestante la copertura finanziaria di cui all'art. 151, comma 4° e art. 153, comma 5°, del T.U. delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs n. 267 del 18/08/2000;

DETERMINA

- 1) **Di approvare** la narrativa che precede, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto.
- 2) **Di prendere atto** delle schede di valutazione individuali dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato assegnato al Corpo di Polizia Municipale nel periodo stagionale, formulate dal Dirigente responsabile del servizio in conformità alle schede allegate sotto la lettera "G" al richiamato Sistema di Valutazione permanente delle prestazioni del personale, approvato con DGM n. 128/2019;

- 3) **Di approvare** il prospetto riportato nell'allegato "A", che riassume l'entità del fondo correlato alla produttività e al miglioramento dei servizi per l'anno 2019 e recante la sintesi delle schede valutative del personale in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi delle singole performance e i conseguenti premi individuali assegnati, nonché la quota relativa alla maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018, sulla base dei criteri definiti con la sottoscrizione del CCDI di parte normativa 2019/2021;
- 4) **Di liquidare** al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato presso il Corpo di Polizia Municipale, in attuazione del CCDI di parte economica sottoscritto il 27.11.2019 i compensi incentivanti la produttività per l'esercizio 2019, secondo le risultanze del prospetto contabile allegato (cfr. allegato A), che riassume gli importi individuali scaturiti dalle schede valutative e gli importi singoli provvisori da liquidare, come precisati a fianco di ciascun nominativo;
- 5) **Di dare atto** che la spesa conseguente di € 6.359,05 comprensiva degli oneri riflessi e IRAP, va imputata sui competenti capitoli del Bilancio 2020 relativi al trattamento economico accessorio come da prospetto di seguito riportato:

Eserc	Cap	Descrizione	Art	EP F	CodRif	E/S	Importo	Soggetto	Note
2020	3483	TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO- FONDO GLOBALE: ART.31 CCNL -	1	2019	1010201		4.748,75	DIPENDENTI COMUNALI - SEDE SORRENTO - cod.fisc. /p.i.	
2020	3484	ONERI RIFLESSI SU SALARIO ACCESSORIO -	3	2019	1010201	S	1.206,66	TESORERIA PROVINCIALE DELLO STATO. SEZIONE NAPOLI.	
2020	3486	IRAP -SU INDENNITA' SALARIO ACCESSORIO -	0	2019	1010207	S	403,64	ERARIO	

- 6) Di demandare l'attuazione agli uffici competenti;
- 7) Di dare atto che, ai sensi dell'art. 3 della legge N.241/1990 sul procedimento amministrativo, avverso il presente provvedimento può essere proposto ricorso da eventuali interessati innanzi alla sezione del Tribunale Amministrativo Regionale di Napoli entro i termini stabiliti dall'art. 21 della L. 1034/1971.

Copia della presente determinazione verrà pubblicata, unitamente agli allegati, all'Albo Pretorio elettronico nei modi di legge per 15 giorni consecutivi e avrà immediata esecuzione ai sensi dell'art.151, comma 4 del TU delle Leggi sull'Ordinamento delle Autonomie Locali, decreto legislativo N. 267/2000, nonché sul sito istituzionale del Comune di Sorrento, "Amministrazione Trasparente-Provvedimenti Dirigenti amministrativi", mediante inserimento nell'elenco semestrale di cui all'art. 23, comma 1 del decreto legislativo N. 33/2013.

Comune di Sorrento, lì 15.09.2020

Il Dirigente
Dott. Donato Sarno

OGGETTO: OGGETTO: EROGAZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E AI RISULTATI CONSEGUITI DAL PERSONALE CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO PER L'ESERCIZIO 2019 EX ART. 68, COMMA 2 DEL CCNL 21.05.2018 - PROVVEDIMENTI

VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE

Art. 151 comma 4 e Art. 153 comma V D.Lgs. 267/2000

Art. 20 comma 1 del Regolamento Comunale di Contabilità

17/09/2020

LA P.O. DEL SERVIZIO RAGIONERIA
Dott. Vincenzo Limauro

Riferimento pratica finanziaria : 2020/1040

Impegni N. 313/2020 competenze – 315/2020 oneri riflessi – 321/2020 irap