COMUNE DI PALAGIANO

PROVINCIA DI TARANTO

Corso Vittorio Emanuele n.4 - 74019 Palagiano (TA)

www.comune.palagiano.ta.it
mail: amministrazionepalagiano@gmail.com
pec: comunepalagiano.aagg@postecert.it

SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO E PERSONALE

Determinazione n. 10 del 14-01-2025

Reg. Settore n. 7

Del 14-01-2025

OGGETTO: Anno 2023 - DETERMINAZIONE E LIQUIDAZIONE AL PERSONALE DIPENDENTE NON TITOLARE DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE DEGLI EMOLUMENTI SPETTANTI A TITOLO DI FONDO DIRETTO AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITA' ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI DI CUI ALLART. 68 CO.2 LETT. A) e B) C.C.N.L. 21/05/2018

IL RESPONSABILE DEL SETTORE PERSONALE

Richiamati:
- il Decreto sindacale n.1 del 10/01/2025 è stata conferita la gestione del settore Finanziario e Tributi alla Dott.ssa Marianna Scalera;
- la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 63 del 30/12/2024 con cui è stato approvato il bilancio 2025 – 2027;
- la Deliberazione della Giunta Comunale n.181 del 05/10/2023 con cui è stato approvato il PEG;
- la delibera di Consiglio Comunale n. 60 del 30/12/2024 esecutiva, cui cui è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2025-2027;
Viste le seguenti deliberazioni di G.C.:
- n. 70 del 14/05/2021 con cui è stato approvato 'Il sistema di valutazione della performance';
- il regolamento degli Uffici e Servizi approvato con delibere G.M. n. 274 14/12/10 e seguenti modifiche;
Visto il verbale della delegazione trattante del 17/08/2023 con cui la parte pubblica e le organizzazioni sindacali hanno firmato la pre intesa, giusta convocazione Pr. 22870 del 11-08-2023;
Dato atto che lo stesso è stato trasmesso al Collegio dei Revisori, unitamente alla prescritta relazione illustrativa e tecnico-finanziaria -compilata sulla base degli schemi di cui alla circolare del MEF, Ispettorato Generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico n. 25 del 19/7/2012, in esecuzione del disposto dell'art. 40 comma 3-sexies del Decreto Legislativo n. 165/2001;
Vista la positiva certificazione rilasciata dal collegio dei revisori dei conti con il verbale Pr. 23995 del 31-08-2023 Verbale n. 45;
Vista la deliberazione di giunta n. 161 del 04/09/2023 , ad oggetto: "Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023";
Visto il verbale con la parte sindacale di sottoscrizione definitiva del contratto;
PREMESSO che, annualmente, debbono essere destinate risorse all'attuazione della nuova classificazione del personale nonché al sostegno di iniziative volte a migliorare la produttività, l'efficacia e l'efficienza dei servizi;
Richiamata la Delibera di giunta n.221 del 23/12/2024 con la quale è stata approvata la Relazione sulla performance 2023;
VISTA la relazione finale attestante la validazione degli obiettivi anno 2023 predisposta dal componente unico dell'organismo della valutazione delle performance registrata al protocollo dell'ente 300 del 07-01-2025;
Rilevato che la Delegazione di Parte Pubblica nella contrattazione in argomento si è attenuta alle linee di indirizzo formulate da questa Amministrazione e il Fondo in oggetto è stato quantificato nel rigoroso rispetto delle vigenti disposizioni normative e contrattuali, nonché dei vincoli normativi attualmente vigenti in materia di contenimento delle spese di personale;
Dato atto che:
- il fondo è stato regolarmente costituito con determina n. 47 del 02/05/2024 e che per i dipendenti è pari ad € 172.666,36 di cui non impegnati e destinati alla produttività per € 18.273,90 cosi come da FPV a bilancio;

Rilevato che verificato il rispetto della spesa per il personale, come definito in delegazione trattante è possibile erogare a residuo una quota delle somme dirette ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui all'art. 68 CO.2 LETT. A) e B) C.C.N.L. 21/05/2018 relativa pari ad € 18.273,90
Richiamato l'art.51 e l'allegato 1 del CCDI 2019-2021 che recita quanto segue:

Art. 51 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. Alla performance organizzativa e individuale, annualmente, vengono destinate le risorse ancora disponibili dopo aver finanziato gli istituti economici di cui agli articoli precedenti finalizzati ad assicurare il mantenimento dei servizi resi ai cittadini, 20% a quella individuale ed 80% a quella organizzativa.

ALLEGATO 1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Parametri di Area da utilizzare per il riparto tra i settori/servizi delle risorse da destinare per la performance organizzativa e individuale.
Le risorse destinate a compensare la *performance* di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:
a. il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei dipendenti titolari di posizione organizzativa che hanno rivestito l'incarico (anche parzialmente) nell'anno precedente, e suddiviso per categoria;
b. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

AREA	Parametro
OPERATORI	1
OPERATORI ESPERTI	1,2
ISTRUTTORI	1,4
FUNZIONARI	1,6

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.
c. le risorse complessivamente destinate alle *performance* organizzativa e individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
d. tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, ottenendo in tal modo il budget di risorse assegnato a ciascun settore.
e. **ponderare il punteggio della performance organizzativa del dipendente al risultato del responsabile al fine di avere una reale differenziazione nei punteggi finali. (POICHE I punti per la p.o. del responsabile è max 60pt e quella dei dipendenti è ma 40pt, è opportuno prima rapportare il punteggio del responsabile a 40 e poi procedere alla ponderazione)**

Richiamato l'art 3B del Regolamento 'Il sistema di valutazione della performance', in vigore dal 2021, ove si definisce che *nella valutazione della performance individuale complessiva viene attribuito un peso diverso alle succitate componenti della valutazione a seconda del livello di inquadramento e responsabilità di ciascun valutato. Pertanto, più elevato è il livello di inquadramento maggiore sarà l'impatto che il valutato potrà avere sul raggiungimento dei risultati. Scendendo verso i livelli più bassi maggior peso sarà attribuito ai comportamenti lavorativi del singolo.*

Livello di inquadramento	**Peso valutazione risultato**	**Peso valutazione competenze e dei comportamenti**
Segretario Generale	70%	30%
Personale con posizione organizzativa	70%	30%
Personale di categoria D	60%	40%

Personale di categoria C-B	50%	50%
Personale di categoria A	40%	60%

Dato atto che pertanto il valore della performance organizzativa per ciascun dipendente è stato definito ponderando il peso della valutazione del risultato/obiettivi con le valutazioni dell'Oiv registrate al Prot. Generale n. 32951 del 18/11/2024 in riferimento alla performance organizzativa del settore;

RICHIAMATO l'art. 52 del CNNL integrativo 2019/2021 il quale in termini di differenziazione del premio performance individuale prevede che *"Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, nel numero massimo del 5 % per ogni Area arrotondato per difetto e comunque assicurando l'attribuzione della maggiorazione almeno ad una unità per ogni Area, è attribuita una maggiorazione del premio di performance individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (escludendo quindi dal calcolo del valore medio coloro che hanno ottenuto una valutazione negativa in base al sistema di valutazione e misurazione della performance) che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi individuati. Nel caso di ex aequo si procederà ad estrazione."*
Dato atto, inoltre, che la media procapite del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b) è pari ad € 98,78 e che il 30% della maggiorazione del premio individuale è pari ad € 29,63;
Rilevato che su 37 dipendenti valutati pertanto è stato individuato un dipendente a settore rispetto ai sei settori strutturalmente in essere per il maggior periodo nel corso del 2023, per un totale di 6 dipendenti;

VISTO il caso di ex aequo per le schede di valutazione anno 2023 fra i dipendenti appartenenti all'area Servizi Sociali, Demografico e Polizia locale si è proceduto con verbale del 9 gennaio all'estrazione di un nominativo per il settore;

VISTE la schede di valutazione di ciascun dipendente predisposte dai Responsabili di Settore così come disposto dal sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Palagiano (Ta) sottese all'emanazione del presente provvedimento e sintetizzate in questa determinazione per motivi di semplificazione amministrativa, enucleate dal sottoscritto ma assorbite dalla presente determinazione, e rilevato che, in relazione alla valutazione, risulta che a ciascun dipendente, a seguito della valutazione a questo assegnata e in conformità alla tipologia e alla durata del rapporto di lavoro prestato nell'anno di riferimento, la quota spettante del fondo diretto ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui all'art. 68 CO.2 LETT. A) e B) C.C.N.L. 21/05/2018 relativo all'anno 2023 è la seguente:

MATRICOLA	PRODUTTIVITA INDIVIDUALE 20%	PRODUTTIVITA ORGANIZZATIVA 80%	TOT
3	115,82	**392,60**	**508,42**
128	115,82	**392,60**	**508,42**
81	67,17	**471,12**	**538,30**
114	87,45	**380,71**	**468,15**
141	91,17	**380,71**	**471,87**
116	93,03	**380,71**	**473,73**
151	88,23	**399,74**	**487,98**
134	98,49	**399,74**	**498,24**
124	98,49	**399,74**	**498,24**

96	100,08	**399,74**	**499,82**
131	88,07	**399,74**	**487,81**
101	96,07	**399,74**	**495,82**
122	96,07	**399,74**	**495,82**
106	96,47	**398,13**	**494,61**
107	96,47	**398,13**	**494,61**
105	100,49	**398,13**	**498,63**
110	96,47	**398,13**	**494,61**
6	100,49	**398,13**	**498,63**
8	96,47	**398,13**	**494,61**
13	98,48	**398,13**	**496,62**
15	100,49	**398,13**	**498,63**
25	98,48	**398,13**	**496,62**
30	100,49	**398,13**	**498,63**
33	100,49	**398,13**	**498,63**
37	96,47	**398,13**	**494,61**
32	96,47	**398,13**	**494,61**
35	66,33	**477,76**	**544,09**
135	57,90	**461,51**	**519,41**
133	98,65	**384,59**	**483,24**
23	107,23	**307,67**	**414,90**
27	85,78	**307,67**	**393,45**
38	96,50	**307,67**	**404,18**
2	107,23	**384,59**	**491,82**
112	102,94	**384,59**	**487,53**
123	96,50	**384,59**	**481,09**
115	70,77	**384,59**	**455,36**
22	72,91	**461,51**	**534,42**
	3476,97	**14.619,12**	**18.096,10**

DATO atto che:

- la presente determinazione è stata sottoposta al controllo di regolarità amministrativa e contabile ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1, dell'art. 153, comma 5 e dell'art. 184, comma 4, del D.Lgs. n. 267/20200;
- a norma dell'art. 9 comma 1, lettera a) numero 2, del Decreto Legge n. 78 del 2009, è stato verificato che i conseguenti pagamenti sono compatibili con i relativi stanziamenti di bilancio e con le regole di finanza pubblica;
- Il responsabile del procedimento, estensore dell'atto, ha provveduto agli adempimenti istruttori per l'adozione del presente provvedimento.

VERIFICATO che la spesa in questione sarà totalmente esigibile nell'esercizio finanziario 2025;
Visto il regolamento degli Uffici e Servizi approvato con delibere G.M. n. 274 14/12/10 e seguenti modifiche;
VISTO il D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
VISTO l'art. 107 del D.Lgs. 267/2000;
VISTO l'art. 97 comma 4 lett. d) del D.lgs 267/2000 e ss.mm.ii.;

DETERMINA

1. Di prendere atto della ripartizione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività relativo all'anno 2023 nelle risultanze di cui al prospetto che segue:

MATRICOLA	PRODUTTIVITA INDIVIDUALE 20%	PRODUTTIVITA ORGANIZZATIVA 80%	TOT
3	115,82	**392,60**	**508,42**
128	115,82	**392,60**	**508,42**
81	67,17	**471,12**	**538,30**
114	87,45	**380,71**	**468,15**
141	91,17	**380,71**	**471,87**
116	93,03	**380,71**	**473,73**
151	88,23	**399,74**	**487,98**
134	98,49	**399,74**	**498,24**
124	98,49	**399,74**	**498,24**
96	100,08	**399,74**	**499,82**
131	88,07	**399,74**	**487,81**
101	96,07	**399,74**	**495,82**
122	96,07	**399,74**	**495,82**
106	96,47	**398,13**	**494,61**
107	96,47	**398,13**	**494,61**
105	100,49	**398,13**	**498,63**
110	96,47	**398,13**	**494,61**
6	100,49	**398,13**	**498,63**
8	96,47	**398,13**	**494,61**
13	98,48	**398,13**	**496,62**
15	100,49	**398,13**	**498,63**
25	98,48	**398,13**	**496,62**
30	100,49	**398,13**	**498,63**
33	100,49	**398,13**	**498,63**
37	96,47	**398,13**	**494,61**
32	96,47	**398,13**	**494,61**
35	66,33	**477,76**	**544,09**
135	57,90	**461,51**	**519,41**
133	98,65	**384,59**	**483,24**
23	107,23	**307,67**	**414,90**
27	85,78	**307,67**	**393,45**
38	96,50	**307,67**	**404,18**
2	107,23	**384,59**	**491,82**
112	102,94	**384,59**	**487,53**
123	96,50	**384,59**	**481,09**
115	70,77	**384,59**	**455,36**
22	72,91	**461,51**	**534,42**

	3476,97	**14.619,12**	**18.096,10**

2. Di liquidare ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21/05/2018, integrato nell'art.8 del CCDI 2019-2021 la maggiorazione del premio individuale pari ad €29,63, oltre oneri, ai dipendenti Amati Cristiano, Bruno Marinò, Oliva Michele, Amatulli Francesca, Caputo Lucia e Favale Veronica per un totale di € 178,00;
3. Di liquidare, per quanto in premessa esposto, la somma totale dei compensi riportati a fianco di ciascuna matricola con la mensilità di marzo;
4. Di dare atto che l'importo complessivo da erogare ai dipendenti comunali per produttività collettiva ammonta ad € 18.274,00 più gli oneri di legge a carico dell'Ente (CPDEL ed IRAP);
5. Di imputare la spesa per:
   - € 18.274,10 al cap. 322.8, FPV 2023, Trattamento accessorio
   - € 4.385,76 al cap. 322.4, FPV 2023, Trattamento accessorio - Oneri
   - € 1.553,29 al cap. 350.1 Trattamento accessorio – Irap

Il Responsabile Del Procedimento
D.ssa Marianna Scalera

Palagiano, 14-01-2025

IL RESPONSABILE DELL'AREA

Dr.ssa Marianna Scalera