



COMUNE DI ZANÈ

PROVINCIA DI VICENZA

DETERMINAZIONE DEL RESPONSABILE AREA PERSONALE

N. DET / 371 / 2022 DEL 05-12-2022

AREA PERSONALE PROPOSTA N. DT - 396 - 2022 DEL 01-12-2022

OGGETTO: RISORSE DESTINATE A COMPENSARE LA PERFORMANCE INDIVIDUALE. LIQUIDAZIONE INCENTIVO PER LA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI PER L'ANNO 2021

RICHIAMATA la delibera di Consiglio Comunale n. 45 del 22/12/2021 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2022/2024 ai sensi del D.Lgs. n. 118/2011;

VISTA la delibera di Giunta Comunale n. 2 del 12/01/2022 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2022/2024;

PREMESSO che la Giunta Comunale, con deliberazione n. 1 del 13-01-2021, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione, Piano dettagliato degli Obiettivi/Piano della Performance per l'anno 2021 con gli obiettivi assegnati a ciascun Responsabile di Servizio;

RICHIAMATO il CCNL funzioni locali sottoscritto in data 21-05-2018 ed il CCDI del Comune di Zanè parte giuridica ed economica anno 2021 sottoscritto in data 21 dicembre 2021, relativo all'utilizzo delle risorse decentrate di cui all'oggetto per l'anno 2021;

VISTI:

- l'art. 3 del D.Lgs 150/2009 ai sensi del quale ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola la struttura dell'ente (performance organizzativa) e ai singoli dipendenti (performance individuale);

- l'art.7, comma 1, del D.lgs.150/2009 che testualmente prevede "le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tal fine adottano con apposito provvedimento il sistema di misurazione e valutazione della performance", secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;

- gli articoli 7, 8, 9 del d.lgs. 150/2009 nonché il "Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa ed Individuale" secondo le disposizioni del D. Lgs. n. 74/2017 (artt. 16 e 31

del D. Lgs 150/2009);

- l'art. 20 del d.lgs 14 marzo 2003, n. 33, relativo agli obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale;

RICHIAMATA la propria determinazione Area Pers. DT n. 265 del 02-08-2021, con la quale è stato costituito il fondo salario accessorio destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività dell'anno 2021;

VISTO il Contratto Decentrato Integrativo del personale dipendente sottoscritto in data 21 dicembre 2021, ed in particolare gli artt. 7-8 che definiscono i criteri e le modalità di assegnazione e ripartizione delle risorse correlate alla meritocrazia e performance individuale, alla valutazione dei comportamenti professionali, al raggiungimento degli obiettivi, vincolando l'erogazione alla valutazione effettuata dal Responsabile di Area;

RILEVATO che:

- per quanto concerne l'erogazione per l'anno 2021 dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al raggiungimento dei risultati sotto il profilo della performance individuale e collettiva, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle Aree di responsabilità in cui si articola la struttura dell'Ente, il tutto in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal Segretario Comunale quale organo di controllo interno, nelle schede di valutazione di ogni singolo dipendente come redatte dai rispettivi Responsabili di Area;

- che ai sensi del CCDI 2021, le risorse destinate alla performance individuale ammontano ad un totale di € 7.013,00 di cui € 190,00 complessive sono destinate al differenziale individuale per due dipendenti;

- nella determinazione dell'importo individuale attribuibile ad ogni singolo dipendente si è preso in considerazione, oltre ai risultati ottenuti nelle rispettive schede di valutazione anche del grado di autonomia del medesimo nelle mansioni ed inoltre della condizione part-time o tempo pieno del lavoratore interessato;

PRESO ATTO che tale ripartizione viene effettuata con il consueto metodo in uso nell'Ente, a ciascun dipendente sulla base della valutazione ottenuta e della performance individuale, sarà attribuita una somma dal proprio Responsabile di area e il tutto condiviso per una eventuale armonizzazione in apposita conferenza tra il Segretario ed i Responsabili di Area, mantenendo in essere il criterio della pari opportunità economica di ciascun dipendente;

VISTE le schede di valutazione di ciascun dipendente in relazione al conseguimento degli obiettivi di servizio e in relazione all'apporto e all'impegno individuale nello svolgimento dell'attività ordinaria/straordinaria e nella realizzazione dei programmi approvati dall'amministrazione, considerando altresì il mantenimento dello standard qualitativo e quantitativo dei servizi ;

DATO ATTO che il Dipartimento della Funzione Pubblica, con circolare n. 8 del 19.07.2010, ha chiarito che sulle voci retributive corrisposte in relazione al conseguimento degli obiettivi assegnati, non assimilabili ad indennità giornaliera legate all'effettiva presenza in servizio, non si applicano le riduzioni sulle assenze

per malattia di cui all'art. 71 del D.L. 112/2008, conv. con modificazioni nella L.133/2008;

TUTTO ciò premesso, tenendo in considerazione che non vi sono state cessazioni nè nuove assunzioni nel corso dell'anno, a seguito delle valutazioni ottenute, si possono così riassumere le somme degli importi ottenuti dai dipendenti di ogni area:

- Area Servizi Generali al Cittadino	€ 1.106,02
- Area Segreteria	€ 1.848,50
- Area Personale	€ 308,08
- Area Tecnica/Tributi e Tecnica Manutentiva	€ 3.560,40

VISTO l'importo a ciascuno assegnato per compenso della performance meritocratica anno 2021, come condiviso dai Responsabili di Area con il Segretario Comunale, in relazione ai risultati conseguiti per l'impegno di gruppo e per l'impegno della prestazione lavorativa individuale, sulla base degli obiettivi nel miglioramento della qualità del servizio, allegato A) non pubblicato;

DI DARE ATTO che nella riunione del 28 novembre 2022 visti i risultati conseguiti dai dipendenti, è stato operato anche per l'assegnazione della differenziazione del premio individuale (art. 8 CCDI 2018) ai due dipendenti per l'importo complessivo di € 190,00;

VERIFICATA la sussistenza dei presupposti contrattuali ed economici che consentono di procedere alla approvazione del prospetto riepilogativo dei compensi di produttività per l'esercizio 2021 come da allegato ed alla corresponsione nello stipendio, sulla base delle metodologie previste e nei limiti delle risorse a tale scopo destinate;

TUTTO ciò premesso e considerato;

VISTI:

- 1) il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, in particolare gli articoli 107 e 109;
- 2) il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in particolare l'articolo 5;
- 3) il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 ed il D. Lgs. n. 74/2017;
- 4) il d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, in particolare l'articolo 20;
- 5) ilCCNL funzioni locali;
- 6) lo Statuto comunale;
 - il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

RITENUTO che nulla osti alla liquidazione e di assumere il conseguente impegno a carico de bilancio;

ASSUNTI il visto favorevole di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria del Responsabile del Servizio Finanziario e il parere di legittimità del Segretario Comunale;

D E T E R M I N A

1. di considerare le premesse del presente atto come parte integrante e sostanziale;

2. di liquidare e autorizzare il pagamento nello stipendio del compenso incentivante per la performance meritocratica e il miglioramento dei servizi per l'anno 2021 per un importo complessivo lordo di €. 7.013,00 a favore dei dipendenti nella misura a ciascuno spettante (allegato A) non pubblicato), come risultato premiante in relazione alla scheda di valutazione individuale trasmessa da ogni Responsabile di Area (agli atti dell'Ufficio Personale), il tutto come condiviso con Segretario Comunale nella riunione del 28 novembre 2022;
3. di dare atto che la differenziazione del premio individuale sarà corrisposta ai dipendenti nell'allegato indicati;
4. di dare atto che la spesa trova imputazione al cap 6900 fondo salario accessorio per € 7.013,00 giusta determina Area Pers DT n. 465/2021, oltre ai relativi oneri;
5. di consegnare la scheda di valutazione individuale ad ogni dipendente ed inserire copia nel fascicolo personale;
6. di demandare all'Ufficio personale l'attività pertinente al seguente provvedimento;
7. di disporre la pubblicazione del presente provvedimento nella sezione Amministrazione Trasparente, sotto sezione "Performance" - "Ammontare complessivo dei premi", ai sensi dell'articolo 20 del d.lgs. 33/2013
8. di accertare, ai fini del controllo preventivo di regolarità amministrativa-contabile di cui all'articolo 147-bis, comma 1, del D.Lgs. n- 267/2000, la regolarità tecnica del presente provvedimento in ordine alla regolarità, legittimità e correttezza dell'azione amministrativa, il cui parere favorevole è reso unitamente alla sottoscrizione del presente provvedimento da parte del responsabile del servizio.

Il Segretario Generale, per la legittimità della Determinazione in oggetto, ai sensi della Delibera G.C. n. 316/1997.

Il sottoscritto attesta che la presente copia informatica è conforme ai documenti informatici originali, firmati digitalmente, conservati presso il sistema informatico dell'Ente.

Il Segretario Generale
(Graziani dott. Renato)

DOCUMENTO FIRMATO DIGITALMENTE

(artt. 20,21 e 24 del d.lgs. n. 82 del 07.09.2005 e s.m.e.i.)