



COMUNE DI CASTIGNANO
(Provincia di Ascoli Piceno)

COPIA DI DETERMINAZIONE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

UFFICIO SEGRETERIA

N. 84 DEL 04-06-2021

Oggetto: RIPARTO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020 - LIQUIDAZIONE PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE DIPENDENTE AREA AMMINISTRATIVA UFFICIO POLIZIA MUNICIPALE

L'anno duemilaventuno addì quattro del mese di giugno

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

PREMESSO che con decreto sindacale n. 7 del 20/05/2019 sono state attribuite alla sottoscritta le funzioni di cui all'art. 109 del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267, e dunque, la titolarità della posizione organizzativa area amministrativa di cui agli articoli 13 e seguenti del vigente CCNL 21/05/2018 a decorrere dal 21/05/2019 e fino al 20/05/2022;

RICHIAMATI:

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Regioni-Autonomie Locali per il triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21.5.2018 che all'art. 67, stabilisce che le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività vengano determinate annualmente dagli Enti, secondo le modalità definite da tale articolo e individua le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità nonché le risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, individuando le disposizioni contrattuali previgenti dalla cui applicazione deriva la corretta costituzione del fondo per il salario accessorio;
- la deliberazione G.C. n. 94 del 31/10/2020 con la quale sono state formulate le direttive di parte datoriale per lo svolgimento delle trattative con la parte sindacale ai fini del riparto del fondo di produttività anno 2020 come in appresso per estratto riportate:
 - *“operare nel rigoroso rispetto dei limiti legislativi e di quelli derivanti dal superiore livello di contrattazione nazionale; i contratti decentrati hanno la capacità di creare vincoli e obblighi giuridicamente rilevanti tra le parti solo nelle materie espressamente assegnate dalle norme di riferimento vigenti a livello di negoziazione;*
 - *valorizzare la performance organizzativa con riferimento a criteri valutativi attinenti all'ente nel suo complesso, ai singoli settori/servizi, al contributo individuale inteso come capacità del singolo di incidere sulla performance della struttura di appartenenza;*
 - *valorizzare la performance individuale con riferimento a criteri valutativi che prendano in considerazione il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ed i comportamenti determinanti ed opportuni per lo svolgimento dei compiti legati allo specifico ruolo ricoperto, con possibilità di definire in modo differenziato per categoria contrattuale e/o profilo professionale gli elementi valutativi considerati;*
 - *-gestire l'utilizzo di risorse per il finanziamento di progetti finalizzati, avendo riguardo in particolare a quelli necessari per la realizzazione di attività previste da altri strumenti di programmazione quali il Documento Unico di Programmazione (es. progettazione e gestione di eventi e manifestazioni) o finanziati con risorse specifiche e/o utilizzare lo strumento dei progetti per situazioni che meritano un particolare apprezzamento in considerazione della qualità e quantità dell'apporto richiesto ai lavoratori in relazione a specifiche attività;*
 - *-utilizzare il fondo per le risorse decentrate quale “budget complessivo per le politiche delle risorse umane dell'Ente” comprendente le diverse componenti relative alla retribuzione accessoria stabile e variabile;*
 - *-dedicare le risorse finanziarie disponibili per: - perseguire il valore dell'equità (correlazione contributi-ricompense); correlare le politiche retributive e lo sviluppo degli incentivi al raggiungimento di obiettivi e risultati ed al valore della equità (correlazione contributi/ricompense) per introdurre elementi di “competizione regolata;*

- *i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, determinati nella loro entità nel rispetto della normativa vigente, saranno collegati esclusivamente al merito ed al conseguimento di obiettivi di gruppo e/o individuali, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema premiante di misurazione e valutazione, e in correlazione al sistema di programmazione e controllo previsto dal ciclo di gestione della performance e saranno ripartiti secondo i seguenti criteri:*
 - *i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;*
 - *le risorse, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;*
 - *la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni.*
- *dare applicazione all'istituto dell'indennità di funzione per il personale della polizia municipale ex art. 56 sexies CCNL 21 maggio 2018 per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità, individuando il valore dell'indennità, tenuto conto del grado rivestito e delle connesse responsabilità, oltre che delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, entro il limite massimo di €. 1.500,00, tenendo anche conto delle effettive disponibilità delle risorse decentrate;*
- *dare applicazione all'istituto dell'indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza in via continuativa ex art. 56 quinquies CCNL 21 maggio 2018 per compensare i rischi e disagi connessi all'espletamento di tale servizio, tenendo in dovuta considerazione le dimensioni dell'ente e la ridottissima dotazione organica. Individuare il valore della suddetta indennità entro il limite massimo di €. 2,00 al giorno*
- *dare applicazione all'istituto dell'indennità per particolari condizioni di lavoro attraverso una verifica puntuale delle singole posizioni lavorative in modo da prevederne la corresponsione SOLO in presenza di situazioni rientranti nella previsione del CCNL tenendo conto dell'esperienza maturata con riferimento ai soppressi istituti dell'indennità di rischio, disagio e maneggio valori; in particolare:*
 - ✓ *-ai sensi dell'articolo 70 bis, comma 1, lettere a) e b) CCNL 21 maggio 2018, a individuare il valore dell'indennità, tenuto conto delle tipologie di attività lavorativa, entro il limite massimo di 2,00 € al giorno;*
 - ✓ *-ai sensi dell'articolo 70 bis, comma 1, lettera c) CCNL 21 maggio 2018, a individuare il valore dell'indennità, tenuto conto delle somme gestite quale importo medio mensile, entro il limite massimo di 1,50 € al giorno;*
 - ✓ *-ai sensi dell'articolo 70-quinquies, comma 1, CCNL 21 maggio 2018, a individuare il valore dell'indennità nonché i criteri per la sua erogazione entro il limite massimo di €. 3.000,00 annui, tenendo conto delle effettive disponibilità delle risorse decentrate;*
 - ✓ *-ai sensi dell'articolo 70-quinquies, comma 2, CCNL 21 maggio 2018, a individuare il valore dell'indennità nonché i criteri per la sua erogazione entro il limite massimo di €. 350,00 annui, tenendo conto delle effettive disponibilità delle risorse decentrate;*
- *programmare per l'anno 2020, nel rispetto delle disponibilità delle risorse e del mantenimento dell'equilibrio generale del fondo, nuove progressioni economiche*

orizzontali riservate al personale dipendente nella misura del 50% degli aventi diritto con arrotondamento all'unità superiore, con il riconoscimento del beneficio a decorrere dal 01/01/2020, secondo criteri di selettività ed in funzione delle risultanze del sistema di valutazione, e, comunque, nei limiti delle disponibilità delle risorse di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali;

- *stabilire quale base di riferimento per l'attribuzione delle progressioni le valutazioni della performance individuale ed organizzativa del personale per il triennio 2017/2018/2019;*
- *stabilire che la valutazione delle prestazioni relative alle P.O., attribuita al segretario comunale, in caso di assenza e/o impedimento dello stesso sia effettuata dal Nucleo di valutazione”;*

RILEVATO, altresì, che con determinazione n. 52 del 28/10/2020 la Responsabile dell'area economico-finanziaria ha provveduto alla quantificazione del fondo secondo le disposizioni del CCNL 21/05/2018 ai fini della contrattazione decentrata anno 2020;

CHE con deliberazione G.C. n. 88 del 31/10/2020 l'organo esecutivo ha dettato criteri per la costituzione del fondo parte variabile per le risorse decentrate;

CONSIDERATO che con atto deliberativo n. 111 del 18/12/2020, esecutivo ai sensi di legge, la Giunta Comunale ha autorizzato la parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo sindacale come da verbale del 17/12/2020 e che in data 18/12/2020 si è proceduto alla sottoscrizione definitiva dell'accordo relativo ai criteri per la ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2020, in quanto rispondente alle direttive ed agli obiettivi dell'organo esecutivo;

VISTO, pertanto, il vigente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo che nella parte normativa, agli articoli 6 e 7 prevede:

“Art. 6

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. *Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, comma 3, del CCNL 2016-2018 sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.*
2. *La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.*
3. *La suddetta determinazione sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art.9, comma 2-bis ultimo periodo, del D.L. 78/2010 (consolidamento del taglio), nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.*
4. *Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.*
5. *Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.*

6. *In sede di ripartizione viene assegnata ad ogni area la quota da destinare alla performance tenuto conto del numero di dipendenti che ne fanno parte e della loro posizione*
7. *Per il riparto delle somme a disposizione ci si atterrà ai seguenti criteri:*
 - *i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;*
 - *le risorse, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;*
 - *la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni.*

Art. 7

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2016-2018)

1. *La misura della maggiorazione è determinata come segue:*
 - *tenuto conto della modestissima dotazione organica del Comune di Castignano, al 30 % massimo del personale, individuato tra coloro che hanno conseguito le migliori valutazioni verrà attribuita una maggiorazione del premio pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente dai responsabili di area*
- 2 *Al fine di effettuare una omogenea applicazione de criteri, la valutazione dovrà essere effettuata in conferenza di servizio da parte dei responsabili stessi”;*

VISTO, altresì, l'accordo sottoscritto in via definitiva il 18/12/2020, relativo all'annualità economica anno 2020, che, sulla base della preintesa sottoscritta il 17/12/2020, ai fini della ripartizione del fondo di produttività, stabilisce espressamente:

“Performance individuale art.68 CCNL 21.05.2018

Le parti riservano una quota del fondo parte variabile (pari ad almeno il 30% delle risorse – art. 68 c. 3ccnl 21/05/2018) nella misura di €. **8.425,87** *da attribuirsi nel rispetto ed in conformità ai criteri meritocratici al personale del servizio dell'ufficio tecnico manutentivo, ufficio servizi demografici e ufficio polizia municipale con una ripartizione rispettiva del 75%, del 15% e del 10% delle risorse complessive.*

Si raccomanda che la liquidazione dei relativi compensi sia effettuata sulla base dell'apporto quali-quantitativo di ciascun addetto, sulla base della professionalità dagli stessi espressa e previa attestazione del conseguimento degli obiettivi comunque nel rispetto della metodologia stabilita nel sistema permanente di valutazione delle performance dei dipendenti”;

VISTI, pertanto, i progetti di produttività individuale predisposti dai responsabili dei vari servizi, concordati con la RSU e condivisi dal lavoratore interessato, in atti, finalizzati alla incentivazione della produttività ed al miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi commisurata all'apporto quali-quantitativo di ciascun addetto, sulla base della professionalità dagli stessi espressa e previa attestazione del conseguimento degli obiettivi, comunque nel rispetto della metodologia stabilita nel sistema permanente di valutazione delle performance dei dipendenti;

Visto in particolare, il progetto di seguito predisposto ai fini della valutazione della performance individuale dell'agente di P.M. Scaramucci Valeria, ad oggetto:

- a) "Interventi diretti alla salvaguardia delle informazioni vegetali";

Evidenziato che alla data del 31/12/2020 il progetto predisposto era stato interamente completato e, pertanto, si può procedere alla liquidazione delle relative competenze maturate;

Visto il vigente regolamento per la valutazione delle performance;

Tenuto conto delle risultanze della conferenza dei servizi tenutasi in data 21/05/2021 tra i responsabili di area, in atti, relativa ad una valutazione congiunta del personale, al fine di effettuare una omogenea applicazione di criteri nell'individuazione del personale beneficiario della maggiorazione del premio individuale;

Vista, pertanto, la scheda di valutazione compilate dal responsabile ufficio segreteria, e condivise dagli altri responsabili di area, in ottemperanza a quanto previsto dal sopracitato regolamento per la valutazione delle performance ed a quanto sopra evidenziato, in atti;

Dato atto che la suddetta scheda costituisce parte integrante e sostanziale del sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al regolamento approvato con deliberazione G.C. n. 95 del 20/12/2010, modificato con deliberazione G.C. n. 67 del 23/12/2011 e successiva G.C. n.14 del 19/02/2013;

DATO ATTO che sulla base di tutto quanto in premessa esplicitato, che per il finanziamento delle performance individuali dell'ufficio polizia municipale è stata destinato per l'anno 2020 la somma di €. 779,39;

VISTI:

- il vigente CCNL del personale del comparto Regioni-Autonomie Locali per il triennio 2016-2018;
- il D.lgs. n. 267/2000 e ss. mm.;
- il D.lgs. n. 165/2001 e ss. mm.;
- lo Statuto Comunale;

Per tutto quanto sopra premesso;

DATO ATTO che la scrivente P.O., anche in qualità di responsabile del procedimento, dichiara sotto la propria personale responsabilità di non trovarsi in situazioni di conflitto e/o incompatibilità ai sensi e per gli effetti del D.Lgs 190/2012 e s.m.e.i e del vigente Piano di prevenzione della corruzione;

DETERMINA

CHE le premesse costituiscano parte integrante e sostanziale del presente atto;

di approvare il progetto di produttività predisposto ai fini della valutazione della performance individuale dell'agente di P.M. Scaramucci Valeria, ad oggetto: "Interventi diretti alla salvaguardia delle informazioni vegetali", in atti, impegnando, allo scopo la somma di €. 779,39 con imputazione al cap. 77/6 bilancio corrente esercizio finanziario, sufficientemente disponibile al riguardo;

-di dare atto che il responsabile dell'ufficio segreteria ha compilato per la dipendente interessata la relativa scheda di valutazione della performance, condivisa dagli altri responsabili di area, in ottemperanza a quanto previsto dal regolamento per la valutazione delle performance ed alle risultanze della conferenza di servizi del 21/05/2021, in atti;

-di liquidare alla dipendente appartenente all'area amministrativa.- ufficio P.M. la somma complessiva di €. 779,39 ripartita come indicato nel progetto di cui in premessa e come evidenziato nella sopracitata scheda di valutazione, in atti, relativamente all'anno 2020;

DI DARE ATTO che detta somma è disponibile nello stanziamento della parte variabile del fondo di produttività anno 2020;

-DI IMPUTARE la suddetta somma al cap. 77/6 bilancio corrente esercizio finanziario, sufficientemente disponibile al riguardo;

DI TRASMETTERE il presente atto all'ufficio ragioneria per gli adempimenti di competenza.

IL FUNZIONARIO
RESPONSABILE DELL'UFFICIO SEGRETERIA
F.to: Dott.ssa Stefania Sorrentino

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Della suestesa determinazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio on-line sul sito web istituzionale di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal 17-06-2021 al 02-07-2021 con numero 505

Castignano, li 17-06-2021

Il Responsabile del Servizio Albo Pretorio on line
F.to: Dott.ssa Stefania Sorrentino