



COMUNE DI CASTIGNANO
(Provincia di Ascoli Piceno)

COPIA DI DETERMINAZIONE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

UFFICIO TECNICO

N. 125 DEL 20-05-2020

Oggetto: RIPARTO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019 - LIQUIDAZIONE PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE DIPENDENTI AREA TECNICA - UFFICIO SERVIZI MANUTENTIVI

L'anno duemilaventi addì venti del mese di maggio

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

PREMESSO che con decreto sindacale n. 16 del 07/06/2019 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 TECNICA 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. 36 del 16/04/2019 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 2019 come in appresso per estratto riportate:

“per la parte economica:

...(omissis)

- *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”;*

RILEVATO, altresì, che con determinazione n. 16 del 28/03/2019 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 2019;

CHE con deliberazione G.C. n. 35 del 16/04/2019 l'organo esecutivo ha dettato criteri per la costituzione del fondo parte variabile per le risorse decentrate;

CONSIDERATO che con atto deliberativo n. 45 del 17/05/2019, esecutivo ai sensi di legge, la Giunta Comunale ha autorizzato la parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo sindacale come da verbali del 18/04/2019 e 10/05/2019 e che in data 17/05/2019 si è proceduto alla sottoscrizione definitiva dell'accordo relativo ai criteri per la ripartizione del fondo risorse decentrate anno 2019, in quanto rispondente alle direttive ed agli obiettivi dell'organo esecutivo;

CHE con successivo atto deliberativo n. 49 del 24/05/2019, esecutivo ai sensi di legge, la Giunta Comunale ha autorizzato la parte pubblica alla sottoscrizione dell'accordo sindacale come da verbale del 21/05/2019 e che in data 24/05/2019 si è proceduto alla sottoscrizione definitiva dell'accordo relativo alla rettifica del CCI triennale, consistente nella sostituzione dell'allegato n. 2 con una scheda che preveda, oltre alla categoria “B” anche la categoria “A”;

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 17/05/2019, relativo all'annualità economica anno 2019, che, sulla base della preintesa sottoscritta il 10/05/2019, 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 € 4.395,65 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 70%, del 20% 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 dai lavoratori interessati, 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;

Visti, in particolare, i progetti di seguito predisposti ai fini della valutazione della performance individuale dei dipendenti appartenenti all'ufficio servizi manutentivi, e precisamente:

- a) Sistemazione strade comunali esterne ai centri abitati con interventi di manutenzione straordinaria da effettuarsi attraverso i nuovi mezzi acquistati nel corso dell'anno 2019;
- b) Riqualificazione straordinaria aree e spazi pubblici comunali e relative attrezzature ed impianti;

Evidenziato che alla data del 31/12/2019 i progetti predisposti erano stati interamente completati 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 26/10/2020 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;

Viste, pertanto, le schede di valutazione compilate dal responsabile ufficio tecnico, 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 le suddette schede costituiscono 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 servizi manutentivi è stata destinata per l'anno 2019 la somma di €. 2.846,18;

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 i progetti di produttività predisposto ai fini della valutazione della performance individuale dei dipendenti addetti all'ufficio servizi manutentivi ad oggetto:

- c) Sistemazione strade comunali esterne ai centri abitati con interventi di manutenzione straordinaria da effettuarsi attraverso i nuovi mezzi acquistati nel corso dell'anno 2019;
- d) Riqualificazione straordinaria aree e spazi pubblici comunali e relative attrezzatura ed impianti;

in atti, impegnando, allo scopo la somma di € 2.846,18 con imputazione al cap. 77/6 bilancio corrente esercizio finanziario, sufficientemente disponibile al riguardo;

DI DARE ATTO che il responsabile dell'ufficio tecnico ha compilato per i dipendenti interessati le relative schede di valutazione della performance, condivise 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 26/10/2020, in atti;

DI LIQUIDARE ai dipendenti appartenente all'ufficio servizi manutentivi la somma complessiva di €. 2.846,18 ripartita come indicato nei progetti di cui in premessa e come evidenziato nelle sopraccitate schede di valutazione, in atti, relativamente all'anno 2019;

DI DARE ATTO che detta somma è disponibile nello stanziamento della parte variabile del fondo di produttività anno 2019;

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 RESPONSABILE DELL'U.T.C.
Arch. Martina Butteri

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 10-02-2021 al 25-02-2021 con numero 111

Castignano, li 10-02-2021

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