COMUNE DI RANICA

PROVINCIA DI BERGAMO

DETERMINAZIONE

SETTORE: *Settore 1 - Affari Generali* **SERVIZIO:**	**PROPOSTA N°** **66**

DETERMINA N° 351 DEL 05/07/2023

OGGETTO:

ATTRIBUZIONE AL PERSONALE DIPENDENTE DELLA QUOTA DI COMPENSO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITÀ ANNO 2022

FIRMATO
IL RESPONSABILE DI SETTORE
BONANDRINI CHIARA

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).

OGGETTO:
ATTRIBUZIONE AL PERSONALE DIPENDENTE DELLA QUOTA DI COMPENSO INCENTIVANTE LA PRODUTTIVITÀ ANNO 2022

PREMESSO che la Giunta Comunale con deliberazione n. 134 del 04.12.2012, ha approvato il sistema di valutazione delle performance del Comune di Ranica;

CONSIDERATO:
- che la Giunta Comunale con propria deliberazione n. 168 del 20.10.2022, esecutiva a termini di legge, ha disposto di autorizzare la delegazione di parte pubblica, alla definitiva stipula del contratto collettivo decentrato integrativo per l'Annualità Economica 2022;
- che in data 17.11.2022 il suddetto contratto è stato sottoscritto;

CONSIDERATO, altresì, che in base all''art. 18 del citato C.C.D.I. la disciplina applicabile ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla performance del personale dipendente, è la seguente:

"ART. 18 – PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

1. *Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 16 previste per l'anno di competenza) rappresenta il 33,34 % di tali risorse, pari ad euro **13.188,79.**=.*
2. *Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio di cui al comma 1.*
3. *Si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance.*
4. *Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018 si conviene di assegnare alla performance individuale il 50% delle risorse complessive di cui al presente articolo.*
5. *Le risorse vengono poi sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.*
6. *Ad una percentuale del **3%** dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore (corrisponde a n. 1 unità), è attribuita una **maggiorazione del 30%** del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente per un importo complessivo pari a **€ 94,21.***
7. *Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita sulla base della certificazione del Segretario in merito alla posizione premiale, risultante nella graduatoria dei punteggi delle valutazioni. In caso di parità di punteggio prevale il criterio dell'anzianità di servizio, purché ciò non comporti l'attribuzione della maggiorazione del 30% al medesimo dipendente per il secondo anno consecutivo.*
8. *A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 69 CCNL 21.5.2018 e sottratte le somme di cui al comma 7, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance è pari ad **euro 13.094,58.=***
9. *Tale importo viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo le seguenti modalità:*
   a) *il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;*
   b) *il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:*

Categoria	*Parametro*

A	*1*
B	*1,10*
Accesso B3	*1,20*
C	*1,30*
D	*1,40*

c) I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;
d) le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
e) moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.

10. Le risorse sono distribuite tra il personale:
a) per il 50% in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'ente e in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance;
b) per il 50 % in base alla valutazione della performance individuale anch'essa come individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance.

11. Perché sia possibile la valutazione della performance organizzativa occorre, che ad ogni dipendente sia assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'OIV o dal Nucleo di Valutazione.
La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo (o OIV) sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUP con esclusione di quanto finanziato dal precedente art. 16. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno. Tale importo tra i dipendenti viene suddiviso per la somma dei parametri di cui al comma 10 lett. b) ed il risultato così ottenuto viene moltiplicato per lo stesso parametro individuale. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.

12. L'erogazione del restante 50 % delle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance. Tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente il quale potrà chiedere un ulteriore colloquio di revisione dell'originaria valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale entro 15 giorni dalla consegna della citata scheda di valutazione;
a) per l'erogazione di tale quota si procede moltiplicando la valutazione individuale per il parametro di cui alla tabella contenuta nel precedente comma 9, lett. b). I risultati così ottenuti vengono sommati per tutti dipendenti, le risorse destinate alla valutazione individuale sono divise per tale somma dando come risultato un valore unitario che viene infine moltiplicato per la valutazione di ciascun dipendente calcolata applicando il parametro della categoria di appartenenza.
b) prima di procedere all'effettiva erogazione di tali risorse a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L. 112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno;
c) per espressa previsione di legge i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio.

d) la scheda di valutazione individuale tiene conto, nel valutare la performance del dipendente, anche delle assenze che per diverse cause lo stesso dipendente ha avuto nel corso dell'anno per determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa del settore. Per tali finalità non sono considerati assenza i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie.

13. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati rapportando il punteggio individuale di cui al comma 9 lett. b).

14. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di aprile dell'anno successivo in applicazione dei succitati criteri e della relativa procedura applicativa".

ATTESO che, a consuntivo, le risorse da destinare alla produttività e al miglioramento dei servizi, determinate in base al C.C.D.I. – Annualità economica 2022, ammontano a **€ 14.482,20**=;

VISTA la deliberazione n. 93 del 29.06.2023, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale la Giunta Comunale ha determinato, tenuto conto della proposta presentata dal Nucleo di Valutazione, il grado di performance e il raggiungimento degli obiettivi fissati dal P.E.G. per l'anno 2022 da ciascun Settore, come di seguito riportato:

❖ Settore Affari Generali	100% degli obiettivi
❖ Settore Servizi Finanziari e Tributari	100% degli obiettivi
❖ Settore Pianificazione e Gestione del Territorio	100% degli obiettivi
❖ Settore Polizia Locale	100% degli obiettivi
❖ Servizi alla Persona (fino al 30 giugno)	100% degli obiettivi
❖ Settore Servizi Innovativi, Culturali, Politiche Educative, Scolastiche, Sport (dal 01 luglio)	100% degli obbiettivi
❖ Settore Politiche Sociali e Giovanili (dal 01 luglio)	100% degli obbiettivi
❖ Settore Affari Generali	100% risultati processi
❖ Settore Servizi Finanziari e Tributari	100% risultati processi
❖ Settore Pianificazione e Gestione del Territorio	100% risultati processi
❖ Settore Polizia Locale	100% risultati processi
❖ Servizi alla Persona (fino al 30 giugno)	100% risultati processi
❖ Settore Servizi Innovativi, Culturali, Politiche Educative, Scolastiche, Sport (dal 01 luglio)	100% risultati processi
❖ Settore Politiche Sociali e Giovanili (dal 01 luglio)	100% risultati processi

TENUTO CONTO che in base all'art. 18, comma 10 del C.C.D.I. - annualità 2022, le risorse sono distribuite tra il personale:

- per il 50% in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'ente e in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance;
- per il 50 % in base alla valutazione della performance individuale anch'essa come individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance;

AVUTE PRESENTI le schede di valutazione dei singoli dipendenti redatte dai Responsabili di Settore per i dipendenti appartenenti al settore di propria competenza, nonché il disposto dell'art. 18, comma 12 del C.C.D.I. - annualità 2022;

RICHIAMATA la convenzione sottoscritta con il Comune di Villa di Serio per l'utilizzo parziale temporaneo della dipendente del Comune di Villa di Serio, Dott.ssa Albrici Silvia, Assistente Sociale cat. D, posizione economica D1, per nr. 18 ore settimanali, con decorrenza dal 01.06.2022;

DATO ATTO che in base all'art. 4 della citata convenzione:
- il trattamento economico fondamentale, i relativi oneri previdenziali, assistenziali ed assicurativi e le relative imposte (Irap), saranno corrisposti alla dipendente e versati direttamente dal Comune di Villa di Serio, con rimborso da parte del Comune di Ranica 50% della spesa a tal fine sostenuta;
- per quanto riguarda il trattamento accessorio, ciascuno degli Enti convenzionati riconosce in via autonoma ed esclusiva la misura e l'onere del finanziamento di tutti i compensi che, per espressa previsione contrattuale, integrano forme di trattamento economico accessorio;
- Il trattamento accessorio sarà liquidato dal Comune di Villa di Serio, previa comunicazione dell'importo per la parte di competenza del Comune di Ranica e fatto salvo il successivo rimborso;

EFFETTUATO il riparto del budget, tenuto conto del grado di raggiungimento degli obiettivi e dei risultati dei processi determinati dalla Giunta Comunale con la deliberazione n. 93/2023 sopra citata, in base al punteggio riportato nella scheda di valutazione da ciascun dipendente sulla scorta dei criteri dei parametri o di riconoscimento fissati in sede di contrattazione decentrata, come risultante dalla scheda all'uopo predisposta e agli atti dell'ufficio personale;

RITENUTO pertanto di poter provvedere alla liquidazione del compenso incentivante la produttività, pari ad €.**13.709,05** = a favore del personale dipendente sottoelencato, nell'importo a fianco di ciascuno essi indicato:

DIPENDENTE	DA EROGARE	
R.M.	€	735,14
Z.B.M.	€	823,68
P.E.	€	485,50
C.S.	€	319,52
M.E.	€	366,33
F.M	€	164,93
R.R..	€	494,72
B.R.	€	687,78
V.M.	€	802,72
R.A.	€	825,59
B.A.E.	€	772,47
A.M.	€	811,36
G.P.	€	705,31
T.L.	€	804,15
M.D.	€	560,10
P.M.C.	€	382,60
F.G.	€	412,79
M.T.	€	427,02
G.R.M.	€	722,66
A.S	€	247,86
Z.A.	€	711,97
R.P.	€	859,96
R.I.	€	584,89
TOTALE	**€**	**13.709,05**

RAVVISATA inoltre, la necessità di liquidare in favore del dipendente **G.R.M.**, ai sensi dell'art. 18, comma 6, del CCDI per l'annualità economica 2022, **la maggiorazione del 30%** del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale, per l'anno 2022, pari a **€ 104,19;**

RICONOSCIUTA la propria competenza all'assunzione del presente provvedimento;

DATO ATTO che, in ottemperanza all'art. 9, comma 2, del D.L. n. 78/2009, è stato accertato che il programma dei pagamenti conseguenti all'impegno oggetto del presente atto è compatibile con i relativi stanziamenti di bilancio e con le regole di finanza pubblica;

VISTI:
- lo Statuto Comunale vigente;
- il Regolamento di contabilità Comunale, ed in particolare gli artt. 25 e 36;
- l'art. 183 del T.U.E.L. 18.08.2000, n. 267 e s.m.i.;
- il D.Lgs. 23.06.2011, n. 118;
- il CCNL 16.11.2022;
- la deliberazione n. 7 del 09/02/2023, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale il Consiglio Comunale ha approvato il DUP 2023 – 2025 ed il bilancio di previsione finanziario 2023 – 2025;
- la deliberazione n. 31 del 24/02/2023, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale la Giunta Comunale ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2023-2025, parte finanziaria, assegnando ai Responsabili di Settore di questo Comune le dotazioni finanziarie fissate nel PEG stesso;

VISTO il decreto del Sindaco n. 10 in data 29.12.2022, con il quale la sottoscritta è stata nominata Responsabile del Settore Affari Generali;

DETERMINA

DI LIQUIDARE, per le motivazioni meglio esplicate in premessa, la somma complessiva di € **13.709,05** = quale compenso incentivante la produttività relativo al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati dei processi fissati dal P.E.G per l'anno 2022 a favore del personale dipendente di seguito riportato, nell'importo a fianco di ciascuno essi indicato:

DIPENDENTE	DA EROGARE	
R.M.	€	735,14
Z.B.M.	€	823,68
P.E.	€	485,50
C.S.	€	319,52
M.E.	€	366,33
F.M	€	164,93
R.R..	€	494,72
B.R.	€	687,78
V.M.	€	802,72
R.A.	€	825,59
B.A.E.	€	772,47
A.M.	€	811,36
G.P.	€	705,31
T.L.	€	804,15
M.D.	€	560,10
P.M.C.	€	382,60
F.G.	€	412,79
M.T.	€	427,02
G.R.M.	€	722,66
A.S	€	247,86
Z.A.	€	711,97
R.P.	€	859,96
R.I.	€	584,89
TOTALE	**€**	**13.709,05**

DI DARE ATTO che la somma, come sopra liquidata, pari a **€ 13.709,05.**= al capitolo 1812/10 – codice bilancio 1.01.01.01.004 del PEG 2023/2025, annualità 2023:

DI DARE ATTO che, in base la convenzione sottoscritta con il Comune di Villa di Serio per l'utilizzo parziale temporaneo della dipendente del Comune di Villa di Serio, Dott.ssa Albrici Silvia, Assistente Sociale cat. D, posizione economica D1, per nr. 18 ore settimanali, il relativo trattamento accessorio sarà liquidato dal Comune di Villa di Serio, previa comunicazione dell'importo per la parte di competenza del Comune di Ranica e fatto salvo il successivo rimborso;

DI LIQUIDARE, inoltre, ai sensi dell'art. 18, comma 6, del CCDI per l'annualità economica 2022, la somma complessiva di **€ 104,19.**= a favore del dipendente **G.R.M.** individuato quale avente diritto alla **maggiorazione del 30%** del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale, per l'anno 2022;

DI DARE ATTO che la somma, come sopra liquidata, pari a **€ 104,19.**= è imputata al cap. 1812/10 del PEG 2023/2025, annualità 2023, codice di bilancio 1.01.01.01.004;

DI DARE altresì ATTO:

- che le economie derivanti da un grado di raggiungimento degli obiettivi di settore inferiore al 100%, e quelle derivanti da una valutazione dei risultati dei processi inferiori al massimo, quelle derivanti da una valutazione inferiore a quella massima e quelle derivanti dalle assenze del personale~~,~~ che in base al C.C.D.I., vanno ad integrare nell'anno successivo le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, ammontano a **€ 653,79.**=;
- che le economie derivanti dalle assenze del personale che costituiscono economie di bilancio ai sensi dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008, convertito con modificazioni ed integrazioni nella legge 133/2008, ammontano a **€ 119,36.**=;

DI TRASMETTERE la presente determinazione al responsabile del servizio finanziario per l'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria;

DI TRASMETTERE altresì al Responsabile del Settore Servizi Finanziari e Tributari il prospetto dettagliato degli emolumenti da corrispondere al personale dipendente per il titolo di cui trattasi;

DI DARE infine ATTO che, ai sensi dell'art. 151, comma 4, del T.U.E.L. 18.08.2000, n. 267, la presente determinazione sarà esecutiva con l'apposizione da parte del responsabile del servizio finanziario del visto di regolarità contabile.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
AFFARI GENERALI
F.to Chiara Bonandrini
Documento firmato digitalmente