



COMUNE DI SANT'EGIDIO DEL MONTE ALBINO
Provincia di Salerno

AREA AFFARI GENERALI

DETERMINAZIONE N. 290 del 09-11-2023

Reg. gen. n. 642 del 09-11-2023

Oggetto:	Liquidazione al personale dipendente della Performance Individuale ed organizzativa anno 2022.
----------	--

IL RESPONSABILE

Nella qualità di incaricato ad interim Responsabile dell'Area Affari Generali ex art. 107 D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, in virtù del Decreto Sindacale prot. Gen n. 13553 del 11.10.2021 recante "*Posizione organizzativa dell'Area Economico- Finanziaria. Attribuzione al dott. Sessa Costantino*", legittimato, pertanto, ad emanare il presente provvedimento non sussistendo, altresì, cause di incompatibilità e/o conflitto d'interessi previste dalla normativa vigente, con particolare riferimento al codice di comportamento e alla normativa anticorruzione;

Vista la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 22 del 24.07.2023, avente ad oggetto: "Approvazione Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2023-2025"

Vista la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 del 27.07.2023, avente ad oggetto: "APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI PREVISIONE FINANZIARIO 2023-2025 (ART. 151, D.LGS. N. 267/2000 E ART. 10, D.LGS. N. 118/2011) E SALVAGUARDIA DEGLI EQUILIBRI PER L'ESERCIZIO 2023 AI SENSI DEGLI ARTT. 175, COMMA 8 E 193 DEL D.LGS. N. 267/2000."

Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n.134 del 13.09.2022 avente ad oggetto: "Approvazione Piano Esecutivo di gestione armonizzato 2022- 2024, a seguito di approvazione del Bilancio di Previsione 2022-2024. Approvazione Piano della Performance 2022-2024, adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 70 del 25.05.2022";

Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n. 88 del 08.08.2023 "APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2023-2025 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D.L. N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021.", che nella sezione "Organizzazione e Capitale Umano" ha approvato il piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025;

Visto il Decreto Legislativo n. 150 del 2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.*" e ss.mm.ii, che ha introdotto misure volte al miglioramento della

qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2016/2018 – Comparto Funzioni Locali, che all'art. 7 “*Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie*” inserisce tra le materie demandate alla contrattazione collettiva integrativa a livello decentrato i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance del personale;

Visto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - parte normativa - 2018-2020, in particolare, l'articolo, 52 rubricato: “*Performance organizzativa ed individuale – differenziazione del premio individuale*” che disciplina i criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi;

Viste le modifiche apportate all'articolo 52 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - parte normativa - 2018-2020, ed indicate all'articolo 10 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Parte Economica – anno 2022 , sottoscritto in data 05.08.2022 :“Relativamente all' applicazione autentica dell' Art. 52, comma 4 si chiarisce che qualora all'interno dell'area si verifica l'impossibilità di individuare il 50% del personale a cui attribuire la premialità del 30% in quanto le valutazioni ottenute dai dipendenti superano il minimo del 50% l'individuazione sarà effettuata con il criterio dell' anzianità nella categoria giuridica e ad ulteriore parità , dall'anzianità anagrafica. Analoga interpretazione autentica viene applicata così come prevede il vigente CCDI vigente evidenziando che la selezione avvenga per singole aree. La parte pubblicapropone la quota del 40 % (quaranta) a cui attribuire la premialità del 30 % La parte sindacale accoglie la richiesta”.

Richiamata la nota Prot. Gen. n° 03044 del 23.02.2023 del Nucleo di Valutazione di codesto Ente, con la quale in riscontro al quesito posto per l'erogazione della differenziazione del premio individuale anno 2021 si comunica che “.... La fascia di votazione prevista in contrattazione decentrata integrativa da 55 a 60 punti, si ritiene che tale fascia di votazione vada correttamente riproporzionata rispetto al punteggio massimo relativo alla performance individuale (40) del Regolamento vigente per l'anno 2021 e pertanto procedere a considerare la fascia da 37 al 40 punti, necessaria per partecipare alla ripartizione del premio di produttività di cui all'art. 69 del CCNL del 21.05.2018;

Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 26.01.2021, esecutiva ex lege, con la quale si è proceduto all' approvazione dell'aggiornamento del Regolamento Comunale disciplinante il “Sistema di misurazione e valutazione della Performance del Comune di Sant'Egidio del Monte Albino”, giusto parere positivo reso dal Nucleo di Valutazione dell'Ente, verbale n. 3/2021, prot. n. 00611/2021;

Visto il Contratto Collettivo Integrativo del Comune di Sant'Egidio del Monte Albino – Parte Economica – anno 2022, sottoscritto in data 05.08.2022 e specificamente l'art. 10 “Performance organizzativa ed individuale-differenziazione del premio individuale” prevede che l'importo destinato alla performance collettiva/ organizzativa e individuale ammonta complessivamente a € 32.003,36;

Preso atto delle valutazioni predisposte dai responsabili di aree AA.GG., Finanziaria, Tecnica LL.PP., Tecnica – Urbanistica e Vigilanza del personale dipendente afferente alle rispettive aree di appartenenza quale condizione necessaria per l'erogazione dei premi al personale previsti dalla contrattazione integrativa, per l'anno 2022;

Richiamata la delibera di G.C. 112 del 30.10.2023, esecutiva ex lege, ad oggetto: “*Approvazione della Relazione sulla Performance anno 2022*” con la quale si è proceduto all'approvazione della “*Relazione sulla Performance 2022*” - prot. n. 17009 del 25.10.2023 redatta dal Segretario comunale, allegata alla richiamata Deliberazione formante parte integrante della stessa;

Ritenuto di dover disporre in esecuzione di quanto sopra, in favore del personale appartenente alle aree AA.GG., Finanziaria , LL, Urbanistica e Vigilanza, la liquidazione e il pagamento della indennità spettanti per l'anno 2022 a titolo di performance organizzativa e individuale , nonché , in favore del 40 % dei dipendenti di ciascuna area aventi una valutazione più elevata rientrante nella fascia 37 a 40 punti per la maggiorazione del 30 % della quota individuale , tenuto conto dei criteri definiti all'art. 52 del Contratto Collettivo Integrativo del Comune di Sant'Egidio del Monte Albino, parte normativa 2018/2020, come sopra richiamati, così come da prospetto allegato alla presente a formarne parte integrante e sostanziale;

Attestato che il sottoscritto non versa in situazione di conflitto d'interesse alcuno in relazione alla procedura in oggetto, ai sensi dell'art. 6 bis della legge n. 241/90 e s.m.i. e dell'art. 7 del D.P.R. n. 62/2013;

Dato atto che la presente Determinazione è pubblicata all'Albo pretorio on-line per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 del D. Lgs. n. 267 del 2000;

Attestata ai fini del controllo preventivo di regolarità amministrativa-contabile, ai sensi dell'articolo 147-bis del D. Lgs. n. 267/2000 la regolarità amministrativa e contabile del presente atto;

Visto il D. Lgs. n.267 del 2000 recante: «Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali»;

DETERMINA

1. Di liquidare per le ragioni in premessa esposte, al personale dipendente, la performance individuale e organizzativa relativa all'anno 2022, in proporzione alla valutazione conseguita come da prospetto allegato alla presente a formarne parte integrante e sostanziale;

2. Di imputare la spesa complessiva sui capitoli di Bilancio relativi al fondo salario accessorio, anno 2022, sufficientemente disponibili;

3. Di attestare ai fini del controllo preventivo di regolarità amministrativa-contabile, ai sensi dell'articolo 147-bis del D. Lgs. n. 267/2000, la regolarità amministrativa e contabile del presente atto;

4. Di dare atto che la presente determinazione sarà pubblicata all'albo pretorio on line per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 del D. Lgs. n. 267 del 2000.

IL RESPONSABILE AREA AFFARI GENERALI

Dott. Sessa Costantino

Parere di regolarità contabile e attestazione di copertura finanziaria ai sensi degli artt. 49 e 153 , comma 5 del D.Lgs. n. 267/2000.

IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO - FINANZIARIA

Dott. Sessa Costantino

ATTESTAZIONE DI CONFORMITA'

Il presente atto costituisce copia digitale conforme all'originale cartaceo ed è firmato digitalmente dal competente Responsabile di Area; esso è stato pubblicato sul sito istituzionale dell'ente www.comunesantegidiodelmontealbino.sa.it in data

IL RESPONSABILE AREA AFFARI GENERALI

Dott. Sessa Costantino