



COMUNE DI VARALLO
PROVINCIA DI VERCELLI

UFFICIO RAGIONERIA - 2° RIPARTIZIONE

DETERMINAZIONE

NUMERO 506 DEL 19/07/2024

OGGETTO:

EROGAZIONE PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE 2023

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

Visto il Decreto Sindacale n. 27 in data 01.02.2024 di nomina a Responsabile dell'Area "Servizi Economato-Finanziari" della Rag. Marina Rosa;

Ritenuta la competenza ai sensi dell'art. 109 comma 2 del D. Lgs. n. 267/2000 nonché del richiamato Regolamento sull'Ordinamento dei Servizi e degli Uffici dell'Ente;

Ritenuto di provvedere all'erogazione dei compensi di cui all'oggetto nel mese di Luglio, al fine di completare tempestivamente l'articolato ciclo della Performance, con conseguente accrescimento del benessere organizzativo dell'Ente;

Rilevata la necessità di procedere con la determinazione dei premi di cui all'oggetto nel rispetto dei tempi tecnici necessari all'esecuzione materiale degli stipendi;

Richiamato l'art. 3 del D.L. n. 174/2012, come convertito in Legge n. 213/2012, nonché il vigente regolamento disciplinante i controlli interni adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 22.01.2013 ed in particolare il suo articolo 4 secondo cui il Responsabile del servizio procedente esercita il controllo di regolarità amministrativa nella fase di sottoscrizione dell'atto amministrativo;

Richiamato il sistema di misurazione e valutazione della Performance approvato dall'Ente con deliberazione di G.C. n. 198 del 29.12.2014, nonché il CCI sottoscritto il 04.11.2020 il quale dispone all'art. 18 che l'incidenza della valutazione della performance organizzativa, costituita dagli obiettivi di performance individuati ed assegnati nel Piano dell'Ente, ha un peso prevalente nella valutazione complessiva, pari al 55% del valore totale, mentre la valutazione dei comportamenti organizzativi agiti durante il periodo considerato, incidono per il restante 45%;

Premesso che:

- con Deliberazione di C.C. n. 42 del 30.09.2022 è stato approvato ai sensi dell'articolo 170, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e in conformità a quanto disposto dal principio contabile applicato della programmazione all. 4/1 al D. Lgs. n. 118/2011, il Documento Unico di Programmazione Semplificato per il periodo 2023-2025, successivamente aggiornato con deliberazione di C.C. 60 del 19.12.2022;
- con Deliberazione di C.C. n. 61 del 19.12.2022 è stato approvato il Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2023 - 2025 con i relativi allegati;
- con Deliberazione di G.C. n. 2 del 16.01.2023 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione per l'esercizio 2023-2025;
- con Deliberazione di G.C. n. 40 del 29.03.2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2023-2025, comprensivo del Piano delle Performance – Allegato B) con assegnazione degli obiettivi ai fini della valutazione della performance per l'anno 2023, successivamente aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 150 del 15.12.2023;
- il Nucleo di Valutazione con verbale n.1/2023 ha validato il Piano della Performance e pesato gli obiettivi in esso contenuti;
- del suddetto verbale è stata data tempestiva comunicazione ai Responsabili di Servizio;
- con deliberazione di G.C. n. 76 del 19.06.2024 è stata approvata la Relazione annuale sulla Performance 2023;
- il Nucleo di valutazione in composizione monocratica nella persona della Dott.ssa Alfiero Gisella, in data 02.07.2024, con nota assunta al prot. n. 9856, rilasciava validazione della Relazione conclusiva sulla Performance 2023, nonché la proposta di valutazione finale del Segretario generale e delle Posizioni Organizzative, tempestivamente comunicata agli interessati;
- con Deliberazione di G.C. N. 85 del 12.07.2024 l'Amministrazione ha preso atto della suddetta validazione confermando la proposta di valutazione riferita all'anno 2023 del Segretario Generale e dei Responsabili di servizio individuati presso l'Ente, secondo le schede di valutazione redatte dal Nucleo di Valutazione e depositate agli atti di ufficio;

Dato atto che:

- il Revisore dei conti, in data 08.06.2018, ha rilasciato certificazione ai sensi dell'art. 67 comma 1 del CCNL 21.05.2018 in merito all'unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.01.2004, relativo all'anno 2017, per la somma di € 320.152,53=;
- con determinazioni n. 441 del 15.06.2023 e n. 595 del 04.08.2023 sono state determinate le risorse decentrate per l'anno 2023 nell'importo di € 276.406,85=;
- in sede di contrattazione integrativa e secondo le direttive impartite alla delegazione di parte pubblica le risorse variabili non sono state integrate nei limiti dell'1,2% del monte salari del 1997;

- con deliberazione di G.C. n. 108 del 20.09.2023, il presidente della delegazione trattante, è stato definitivamente autorizzato a sottoscrivere l'accordo integrativo relativo all'anno 2023, in ordine al quale il Revisore dei conti, in data 20.09.2023, ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL;
- in data 16.10.2023 è stato sottoscritto C.C.I. del personale non dirigente del Comune di Varallo 2023-2025, annualità economica 2023;
- i Responsabili di Servizio hanno predisposto e consegnato le schede di valutazione al rispettivo personale, depositate agli atti;
- non risultano pervenuti ricorsi;

Richiamato di seguito l'art. 18 "Premio correlato alla performance organizzativa" del suddetto C.C.I., come modificato ed integrato in virtù di accordo di interpretazione autentica del 08.07.2024:

1. *In analogia a quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione permanente vigente, il budget destinato nell'anno alla performance organizzativa è pari al 55% (€ 45.613,13) delle residue risorse disponibili alla contrattazione al netto delle destinazioni previste agli altri capi del presente contratto;*
2. *Eventuali economie rispetto alle altre destinazioni previste confluiscono nella stessa misura direttamente nelle risorse destinate alla performance organizzativa dell'anno di riferimento; al fine di bilanciare gli effetti del riutilizzo immediato, per il 2023 si concorda di far confluire tali eventuali economie solo nella misura del 30%;*
3. *Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con delibera della Giunta comunale, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative.*
4. *La valutazione delle performance organizzativa dell'Ente è effettuata mediante indicatori di sintesi elaborati sulla base dei risultati certificati in sede di rendicontazione del Piano delle performance. Gli indicatori di sintesi sono elaborati ed aggregati a livello di servizio, tenendo conto dei contenuti del sistema di pesatura degli obiettivi e del loro grado di raggiungimento.*
5. *Al fine di definire la quota spettante al singolo dipendente a titolo di performance organizzativa viene associato ad ogni unità di personale a qualsiasi titolo in servizio presso l'Ente, esclusi i titolari di E.Q., un coefficiente pari ad 1, rapportato proporzionalmente in caso di prestazioni part-time e prestazioni inferiori all'anno, almeno pari a tre mesi. Il budget individuale viene quindi determinato secondo il seguente calcolo:*

**FONDO TOTALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA x COEFFICIENTE DEL SINGOLO
SOMMATORIA COEFFICIENTI DEL PERSONALE DI TUTTO L'ENTE**

6. *Definito il budget teorico del singolo, che verrà proporzionalmente ridotto in caso di raggiungimento parziale degli obiettivi, i premi relativi alla Performance organizzativa sono distribuiti secondo il punteggio A) raggiunto nelle schede di valutazione del personale dei livelli redatte dai titolari di E.Q. dell'Ente, in considerazione del comportamento del dipendente nel concorso all'effettivo raggiungimento degli obiettivi individuati ed assegnati dal Piano della Performance dell'Ente e validati dal Nucleo di Valutazione, fatta salva un'apprezzabile partecipazione del dipendente al raggiungimento degli stessi.*
7. *La performance organizzativa verrà erogata secondo i seguenti parametri:*
 - *Valutazioni uguali o superiori al 90%: 100% del budget individuale;*

- Valutazione tra il 70% e il 89,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
 - Valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di premialità.
8. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance.
 9. Il personale assente dal servizio per periodi superiori ai 6 mesi, siano essi continuativi o meno, non partecipa all'attribuzione della performance, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.
 10. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance è corrisposta in misura proporzionale in relazione al part-time.
 11. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
 12. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto anche un solo provvedimento disciplinare con sanzione superiore al richiamo scritto.
 13. Le parti concordano che gli eventuali risparmi generati dalle valutazioni inferiori al 90% vengano così redistribuiti: fino ad € 300 cadauno a tutti i dipendenti che abbiano conseguito una valutazione pari o superiore al 90%, senza distinzione di settore di appartenenza, considerando proporzionalmente eventuali prestazioni part-time e prestazioni inferiori all'anno.
 14. L'eventuale quota residua costituisce economia dell'anno da riportare nel fondo dell'anno successivo, nel limite della quota finanziata da parte stabile del fondo.

Richiamato di seguito l'art. 19 "Premio correlato alla performance individuale e differenziazione" del suddetto C.C.I., come modificato ed integrato in virtù di accordo di interpretazione autentica del 08.07.2024:

1. In analogia a quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione permanente vigente, il budget destinato nell'anno alla performance individuale è pari al 45% (€ 37.319,83) delle residue risorse disponibili alla contrattazione al netto delle destinazioni previste agli altri capi del presente contratto.
2. Eventuali economie rispetto alle altre destinazioni previste confluiscono nella stessa misura direttamente nelle risorse destinate alla performance individuale dell'anno di riferimento; al fine di bilanciare gli effetti del riutilizzo immediato, per il 2023 si concorda di far confluire tali eventuali economie solo nella misura del 30%";
3. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo al comma 5 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
4. La valutazione della performance individuale è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente Responsabile, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione; il Responsabile, in ragione delle caratteristiche degli obiettivi, della natura e della complessità delle prestazioni, della considerazione dell'ambiente in cui esse sono rese, individua quali fattori comportamentali sono attesi e correlati al profilo professionale e determina il peso di ciascun fattore per ogni singolo collaboratore.

5. *Le risorse complessivamente destinate alla performance individuale sono decurtate della somma necessaria a riconoscere la maggiorazione prevista all'art. 81 del CCNL 16.11.2022; al fine di quantificare tale somma garantendo che la misura di detta maggiorazione non risulti inferiore al 30% del valore medio pro-capite del premio individuale attribuito al personale valutato positivamente, la stessa è determinata in ragione del 30% del **valore teorico pro-capite individuale** complessivamente destinato alla performance individuale calcolato, in analogia a quanto previsto al comma 4, secondo la seguente formula:*

FONDO COMPLESSIVO PERFORMANCE INDIVIDUALE

SOMMATORIA COEFFICIENTI DEL PERSONALE DI TUTTO L'ENTE

6. *Tale maggiorazione sarà assegnata al 10% (arrotondata all'unità superiore se decimale uguale o superiore a 0,5) del personale partecipante al premio della performance individuale, a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti uguale o superiore al 90%. In caso di parità di punteggio, in sede di conferenza dei Responsabili di Servizio, verrà stabilito a chi attribuire il premio di maggiorazione;*
7. *Al fine di definire la quota spettante al singolo dipendente a titolo di performance individuale, il fondo complessivamente destinato ad essa, opportunamente decurtato delle somme destinate alla differenziazione del premio individuale per effetto del precedente punto, è suddiviso tra il personale a qualsiasi titolo in servizio presso l'Ente, esclusi i titolari di E.Q., in analogia a quanto previsto al comma 4, secondo il seguente calcolo:*

FONDO NETTO PERFORMANCE INDIVIDUALE x COEFFICIENTE DEL SINGOLO

SOMMATORIA COEFFICIENTI DEL PERSONALE DI TUTTO L'ENTE

8. *Definito il budget del singolo, i premi relativi alla Performance individuale sono distribuiti secondo il punteggio complessivo raggiunto nelle schede di valutazione del personale dei livelli redatte dai titolari di E.Q. dell'Ente secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione.*
9. *La performance individuale verrà erogata secondo i seguenti parametri:*
- *Valutazioni uguali o superiori al 90%: 100% del budget individuale;*
 - *Valutazione tra il 70% e il 89,99%: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;*
 - *Valutazione inferiore al 70%: nessuna distribuzione di premialità.*
10. *Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali nell'anno, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance.*
11. *Il personale assente dal servizio per periodi superiori ai 6 mesi, siano essi continuativi o meno, non partecipa all'attribuzione della performance, fatto salvo l'applicazione della legislazione vigente.*
12. *Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance è corrisposta in misura intera senza proporzionarla al part-time.*
13. *Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.*
14. *Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto anche un solo provvedimento disciplinare con sanzione superiore al richiamo scritto.*
15. *Le parti concordano che gli eventuali risparmi generati dalle valutazioni inferiori al 90% vengano così redistribuiti: fino ad € 500 cadauno a tutti i dipendenti che abbiano conseguito una valutazione pari o superiore al 95%, senza distinzione di settore di appartenenza, considerando proporzionalmente eventuali prestazioni part-time e prestazioni inferiori all'anno.*

16. *L'eventuale quota residua costituisce economia dell'anno da riportare nel fondo dell'anno successivo, nel limite della quota finanziata da parte stabile del fondo.*

Rilevato che le economie rispetto alle altre destinazioni previste nel 2023 ammontano a complessivi € 22.617,37 e che il 30% delle medesime pari ad € 6.785,21 confluirà quindi nella misura del 55% pari ad € 3.731,87 alla Performance organizzativa e nella misura del 45% alla Performance individuale;

Considerato, infine, che le parti negoziali nel medesimo accordi di interpretazione autentica hanno concordato che, considerata la particolare situazione creatasi presso la II Ripartizione a seguito dell'incarico eccezionale e temporaneo a Responsabile del Servizio Finanziario in capo alla Rag. Marina Rosa, per l'anno 2023 le somme destinate alla performance organizzativa ed individuale della medesima non percepite verranno redistribuite unicamente tra il restante personale assegnato alla settore, secondo i criteri ordinariamente previsti;

Rilevato che in sede di conferenza, i Responsabili di Servizio interessati hanno risolto i casi di parità di punteggio stabilendo a chi attribuire il premio di maggiorazione;

Dato atto che le risultanze della presente determinazione non sono soggette a pubblicazione ex artt. 26 e 27 del D.Lgs. n. 33/2013, ma sono soggette alla pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente, sotto sezione "Performance" - "Ammontare complessivo dei premi" e "Dati relativi ai premi";

Richiamati:

- l'art. 3 del D.L. n. 174/2012, come convertito in Legge n. 213/2012, nonché il vigente regolamento disciplinante i controlli interni adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 22.01.2013 ed in particolare il suo articolo 4 secondo cui il Responsabile del servizio procedente esercita il controllo di regolarità amministrativa nella fase di sottoscrizione dell'atto amministrativo;
- gli artt. 183, 184 e 191 del D.Lgs. n. 267/2000 e il corrente bilancio di previsione;

DETERMINA

1. di approvare il conteggio predisposto dall'ufficio personale e depositato agli atti di ufficio, contenente il dettaglio delle somme a ciascun dipendente spettanti a titolo di performance organizzativa ed individuale anno 2023 redatto secondo le procedure previste dal CCI descritte come sopra, dalla quale risulta:
 - di erogare € 49.345,00 a titolo di Performance Organizzativa 2023;
 - di erogare € 39.197,92 a titolo di Performance Individuale 2023;
 - di erogare € 1.175,25 a titolo di Maggiorazione del Premio Individuale 2023;comprendente della redistribuzione dei risparmi generati dalle valutazioni inferiori al 90% pari ad € 2.371,51, secondo quanto previsto dal CCI e richiamato quanto sopra esposto;
2. di erogare al personale dipendente, contestualmente agli stipendi di Luglio 2024 le relative somme spettanti;
3. di dare atto che le suddette somme, oltre oneri riflessi ed IRAP, trovano copertura finanziaria nei rispettivi interventi del bilancio 2024;

4. di disporre la pubblicazione delle risultanze del presente provvedimento nella sezione Amministrazione Trasparente, sotto sezione “Performance” - “Ammontare complessivo dei premi” e “Dati relativi ai premi”;
5. di dare atto che ai sensi dell’art. 3 del D.L. n. 174/2012, convertito in Legge n. 213/2012, che ha introdotto l’art. 147-bis al D.Lgs. n. 267/2000, nonché dell’art. 4 del vigente regolamento sui controlli interni, che con la sottoscrizione della presente determinazione si esprime parere di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell’azione amministrativa.

IL RESPONSABILE DELLA II
RIPARTIZIONE
“SERVIZI ECONOMATO FINANZIARI”
Rag. Marina Rosa
Firmato digitalmente