



COMUNE DI BUROLO

Città Metropolitana di Torino

DETERMINAZIONE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AFFARI GENERALI E AMMINISTRATIVI

N. 51

del 01/06/2021

.....

**Oggetto: EROGAZIONE COMPENSI CORRELATI ALLA
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E ALLA PERFORMANCE
INDIVIDUALE (ART. 68 - COMMA 2 - LETTERA A) E B) DEL C.C.N.L.
COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 21/05/2018 - PROVVEDIMENTI
ANNO 2020.**

.....

L'anno **duemilaventuno** del giorno **uno** del mese di **giugno**, nella Casa Comunale, il Responsabile del Servizio Affari Generali e Amministrativi, Sig. Cominetto Franco, adotta la seguente determinazione:

Oggetto: EROGAZIONE COMPENSI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (ART. 68 - COMMA 2 - LETTERA A) E B) DEL C.C.N.L. COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 21/05/2018 - PROVVEDIMENTI ANNO 2020.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AFFARI GENERALI E AMMINISTRATIVI

RICHIAMATI:

- il CCNL del 21.05.2018, art. 68, comma 2, relativo alle risorse da destinare ai premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale, relativamente al personale dipendente del comparto;
- il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sull'utilizzo delle risorse decentrate anno 2019, sottoscritto tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale;

CONSIDERATO che nel predetto Contratto Integrativo, nell'ambito degli istituti ricompresi nelle risorse destinate al finanziamento del trattamento accessorio, sono state definite e quantificate per l'anno 2019 le risorse da destinare all'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale, ai sensi dell'art. art. 68, comma 2, del CCNL del 21.05.2018;

RICHIAMATO, altresì, lo stesso Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale, solamente per la parte relativa alle modalità ed ai criteri per l'erogazione dei compensi incentivanti la produttività,

In particolare:

1. la performance organizzativa è correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente al titolare del centro di responsabilità.
2. Le percentuali di coinvolgimento dei dipendenti, stabilite all'interno del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano della Performance, definiranno la quota spettante al singolo dipendente. La percentuale potrà essere rivista a consuntivo sulla base dello stato di attuazione dello stesso. La distribuzione della performance collettiva è subordinata al superamento dell'obiettivo a cui le risorse sono collegate. Il premio verrà erogato solamente se l'obiettivo sarà raggiunto e attestato in sede di Relazione della Performance, solamente se la performance individuale supera il 60%. Le somme destinate al raggiungimento dell'obiettivo saranno liquidate:
 - al 100% se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 90%;
 - in maniera direttamente proporzionale se la valutazione dell'obiettivo risulterà uguale o superiore al 60%.
3. Valutazioni inferiori al 60% della performance organizzativa e individuale del Centro di Responsabilità comporta la mancata erogazione della produttività.

La performance individuale:

1. La performance individuale è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore da parte del competente Dirigente o Posizione Organizzativa, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La performance individuale verrà erogata solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari al **60%**.
2. 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 a incentivare la performance individuale.
3. Il personale assente dal servizio per periodi continuativi superiori a 6 mesi non partecipa alla performance individuale, fatta salva l'applicazione della legislazione vigente.
4. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale in relazione al part-time.

5. 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.
6. Non ha diritto alla partecipazione del premio il dipendente che nel corso dell'anno ha ricevuto due o più provvedimenti disciplinari con sanzione superiore al richiamo scritto.
7. Al fine di definire la quota spettante viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di Posizione Organizzativa, considerandolo proporzionalmente alla durata eventuali prestazioni part-time, assunzioni o cessazioni in corso d'anno.
8. Il budget destinato annualmente alla performance individuale viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma 7, individuando un budget pro-capite.
9. Per ogni dipendente, in base alla valutazione individuale, il premio viene così suddiviso:
 - 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 **60%**: nessuna distribuzione di premio.
10. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori al **90%** vengono distribuiti alle valutazioni superiori all'**80%**.

VISTE le relazioni consuntive predisposte dal Nucleo di Valutazione in merito all'attribuzione dei compensi incentivanti la produttività per l'anno 2020 con l'indicazione dei dipendenti beneficiari e dei relativi importi assegnati sulla base della metodologia sopra richiamata;

RITENUTO, pertanto, di dover provvedere all'erogazione delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale per l'anno 2020, di cui all'art. art. 68, comma 2, del CCNL del 21.05.2018;

RICHIAMATO l'allegato 4/2 al D.Lgs 118/2011, in forza del quale la spesa viene impegnata nel momento in cui l'obbligazione nasce, imputandola all'esercizio finanziario in cui l'obbligazione viene a scadenza;

DATO ATTO che la spesa diventerà esigibile con le retribuzioni del mese di giugno 2021;

DATO ATTO che sono state effettuate le verifiche previste dall'art. 9 del D.L. n. 78 del 01/07/2009 e che, stante l'attuale situazione di cassa dell'Ente, i pagamenti conseguenti il presente impegno risultano compatibili con gli stanziamenti di bilancio e con le regole di finanza pubblica;

RICHIAMATA la deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 16/03/2021 di approvazione del Documento Unico di Programmazione e del Bilancio pluriennale 2021/2023;

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 30/03/2021 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2021/2023;

RICHIAMATI gli artt. 48 e 107 del D.Lgs n. 267/2000, 4 e 17 del D.Lgs n. 165/2001;

DATO ATTO che il presente provvedimento è conforme agli indirizzi e criteri generali disposti in materia dagli organi politici;

ACCERTATA la regolarità tecnica e la conformità sotto il profilo normativo;

D E T E R M I N A

DI CORRISPONDERE al personale dipendente avente diritto di cui agli elenchi depositati, i compensi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale per l'anno 2020, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. a) e b) del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018;

DI DARE ATTO che la spesa complessiva per l'anno 2020 di € 1.069,85= trova copertura al cap. 2164 del Bilancio di previsione 2021.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

COMINETTO Franco

Si esprime parere favorevole di regolarità contabile e si attesta la copertura finanziaria.

Burolo, _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

CALVETTI Claudio

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario comunale attesta che la copia della presente determinazione è stata posta in pubblicazione all'Albo Pretorio il 11/06/2021 per quindici giorni consecutivi.

Burolo 11/06/2021

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Claudio CALVETTI
