

**DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE
N. 451 DEL 19/05/2023**

OGGETTO

LIQUIDAZIONE DEL COMPENSO DI PERFORMANCE DELL'ANNO 2022 IN ESITO
ALLE VALUTAZIONI INDIVIDUALI DEL PERSONALE

Servizio Affari Generali

IL DIRIGENTE

Premesso che con Decreto del Presidente n. 34 del 01/03/2023 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione per l'esercizio 2023 ed è stata affidata ai dirigenti responsabili dei centri di responsabilità l'adozione di tutti i provvedimenti di contenuto gestionale necessari per assicurare il perseguimento degli obiettivi assegnati;

richiamati:

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21/5/2018 che all'art.68 commi 2 e 3, prevede l'assegnazione delle risorse annualmente disponibili, una volta sottratte le quote da destinare ai trattamenti economici fissi, ai premi correlati alla performance ed ai compensi aventi natura indennitaria, affidando alla contrattazione integrativa la destinazione alla performance individuale di almeno il 30% delle risorse di natura variabile;
- l'art.69 del suddetto CCNL che prevede che ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, sia attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale nella misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale nell'anno di riferimento, come stabilito dalla contrattazione decentrata ;
- le disposizioni contenute nel nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il triennio 2019-2021, sottoscritto il 16/11/2022 e applicabile all'utilizzo dei fondi risorse decentrate dall'anno 2023, che ha comunque confermato la disciplina previgente;

dato atto che:

- con decreto del Presidente n.340 del 27/12/2018 è stato adottato un nuovo sistema di valutazione della performance del personale, entrato in vigore in sede di prima applicazione a decorrere dall'anno 2019;
- in data 20/12/2019 è stato sottoscritto nell'Ente in via definitiva il contratto integrativo decentrato di parte normativa ed economica ai sensi dell'art.9 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018, in cui sono stati disciplinati i riflessi del nuovo sistema di valutazione sul trattamento economico accessorio del personale;
- relativamente all'anno 2022, è stato sottoscritto in data 22/12/2022 l'accordo annuale sulle modalità di utilizzo delle risorse del salario accessorio con cui è stato confermato l'impianto generale relativo ai premi individuali, ai coefficienti di categoria e a tutti i criteri e modalità di distribuzione dell'ammontare riconosciuto dalla contrattazione integrativa relativamente agli istituti premianti la performance del personale;
- la disciplina adottata in merito al bonus premiale, prevede che a non più del 5% dell'organico in servizio nell'annualità di riferimento venga attribuito il premio differenziale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;

considerato che il sistema di valutazione del personale si basa sulla misurazione del

contributo di ciascuno alla realizzazione degli obiettivi perseguiti nelle unità organizzative dell'Ente, della qualità della prestazione e del contributo individuale ed è previsto un processo articolato per la definizione iniziale degli obiettivi, il monitoraggio e le verifiche finali;

preso atto che:

- sono state attuate tutte le azioni necessarie previste dal ciclo di gestione della performance e per quanto riguarda i risultati complessivi della gestione e della performance organizzativa, è stato effettuato il rendicontato dei progetti e delle attività del PEG al 31/12/2022 a cura della dirigente del Servizio Bilancio con atto amministrativo n.151 del 4/4/2023 ed è stato approvato il rendiconto dell'anno 2022 con delibera di Consiglio n.11 del 26/4/2023;
- i dirigenti di Servizio hanno effettuato la verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati e provveduto alla valutazione dei risultati individuali raggiunti e dei comportamenti del rispettivo personale, sintetizzandone gli esiti in una scheda riepilogativa secondo quanto previsto dal sistema di valutazione adottato;
- dalle risultanze conservate agli atti dell'ufficio personale, emerge che il numero dei dipendenti che hanno ottenuto la valutazione più brillante è di cinque unità, alle quali compete il compenso del differenziale del premio individuale di cui all'art.69 del CCNL (disciplinato all'art.81 del nuovo CCNL 2022);

ritenuto di:

- procedere all'erogazione dei compensi di performance dell'anno 2022, secondo il prospetto dettagliato predisposto sulla base delle valutazioni individuali effettuate dai dirigenti e allegati al presente atto (allegato n.1);
- attribuire l'incentivo con le modalità e nelle misure previste dalla contrattazione decentrata, assegnando anche la quota di differenziazione del premio individuale sulla base del 30% del valore medio pro-capite come da dettaglio allegato (allegato n.2);
- procedere, in occasione delle suddette liquidazioni, al recupero delle quote eccedenti rispetto al riconoscimento di altri benefici contrattualmente previsti di cui all'art.113 del D.Lgs. 50/2016(incentivi per funzioni tecniche) e secondo al regola del cumulo di incentivi, relativamente ai pagamenti effettuati nell'anno 2022 per un importo complessivo di € 9.338,93 (allegato n.3);
- fare salvi eventuali successivi conguagli e recuperi che dovessero emergere;

rilevato che:

- al finanziamento della somma complessiva per l'attribuzione a consuntivo delle quote dell'incentivo di performance del personale dipendente per l'anno 2022 e della differenziazione del premio individuale, sono destinate le risorse variabili del fondo per il salario accessorio del rispettivo anno e le risorse residue, una volta quantificate tutte le altre voci ed istituti previsti, come stabilito dalla contrattazione decentrata;

- la spesa complessiva al lordo dei recuperi ammonta ad € 209.317,17 di cui € 207.000,02 per compensi di performance e € 2.317,15 per bonus differenziazione del premio individuale, e trova imputazione sugli art.5 dei capitoli delle retribuzioni del personale 50 per € 700,00 sull'impegno riscritto n.563/2023, 53 per € 9.000,00 sull'impegno riscritto n.566/2023, 59 per € 3.500,00 sull'impegno riscritto n.570/2023, 67 per € 1.335,39 sull'impegno riscritto n.576/2023, 1282 per € 8.500,00 sull'impegno riscritto n.635/2023, 2000 per € 8.267,58 sull'impegno riscritto n.639/2023, 2001 per € 1.800,00 sull'impegno riscritto n.641/2023 e per la parte rimanente alla Missione 01 Programma 11 codice del Piano dei Conti Integrato 1010101004 al capitolo 3023 del PEG 2023 sull'impegno riscritto n.672/2023;

dato atto che:

- ai fini del controllo preventivo di regolarità amministrativa contabile di cui all'articolo 147bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, il parere favorevole relativo alla regolarità tecnica del presente provvedimento, è reso unitamente alla sottoscrizione del medesimo da parte del responsabile del servizio;
- l'attività è prevista all'obiettivo di gestione R01G5OG4 "Sistema di valutazione della performance, contrattazione decentrata e salario accessorio del personale" del PEG 2023;

DETERMINA

- di procedere, per tutto quanto esposto in premessa, all'erogazione del compenso di performance dell'anno 2022 al personale dipendente, secondo i criteri previsti dal sistema di valutazione dell'Ente, in base al prospetto allegato al presente atto, allegato n.1;
- di procedere altresì all'erogazione del differenziale del premio individuale per l'anno 2022 al personale interessato, secondo i criteri previsti dal sistema di valutazione dell'Ente, in base al prospetto allegato al presente atto, allegato n.2;
- di operare, in occasione delle suddette liquidazioni, il recupero delle quote eccedenti rispetto al riconoscimento di altri benefici contrattualmente previsti secondo al regola del cumulo di incentivi (relativamente ai pagamenti effettuati nell'anno 2022) per un importo complessivo di € 9.338,93 come dettagliato in allegato (all. n.3);
- di fare salvi eventuali successivi conguagli e recuperi per i quali si provvederà all'applicazione della disciplina contrattuale sul limite di cumulo e agli eventuali recuperi;
- di imputare la spesa complessiva al lordo dei recuperi pari ad € 209.317,17 di cui € 207.000,02 per compensi di performance e € 2.317,15 per bonus differenziazione del premio individuale, sugli art.5 dei capitoli delle retribuzioni del personale 50 per € 700,00 sull'impegno riscritto n.563/2023, 53 per € 9.000,00 sull'impegno riscritto n.566/2023, 59 per € 3.500,00 sull'impegno riscritto n.570/2023, 67 per € 1.335,39 sull'impegno riscritto n.576/2023, 1282 per € 8.500,00 sull'impegno riscritto n.635/2023, 2000 per € 8.267,58 sull'impegno riscritto n.639/2023, 2001 per €

1.800,00 sull'impegno riscritto n.641/2023 e per la parte rimanente alla Missione 01 Programma 11 codice del Piano dei Conti Integrato 1010101004 al capitolo 3023 del PEG 2023 sull'impegno riscritto n.672/2023;

- di dare atto che l'attività è prevista all'obiettivo di gestione R01G5OG4 "Sistema di valutazione della performance, contrattazione decentrata e salario accessorio del personale" del PEG 2023.

Reggio Emilia, lì 19/05/2023

IL DIRIGENTE DEL
Servizio Affari Generali
F.to TIRABASSI ALFREDO LUIGI

Documento sottoscritto con modalità digitale ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. 82/2005.

(da sottoscrivere in caso di stampa)

Si attesta che la presente copia, composta di n. ... fogli, è conforme in tutte le sue componenti al corrispondente atto originale firmato digitalmente conservato agli atti con n del

Reggio Emilia, lì.....Qualifica e firma