

**DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE
N. 419 DEL 13/05/2024**

OGGETTO

ATTRIBUZIONE E LIQUIDAZIONE DEL COMPENSO DI PERFORMANCE INDIVIDUALE E DELLA DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE DI CUI AGLI ARTT. 80 E 81 DEL CCNL 16/11/2022, AL PERSONALE DIPENDENTE PER L'ANNO 2023

Redattore: BARBIERI ANNALISA

RDP/RUP: BARBIERI ANNALISA

Dirigente: TIRABASSI ALFREDO LUIGI

Servizio Affari Generali

IL DIRIGENTE

Premesso che con Decreto del Presidente n. 1 del 10/01/2024, successivamente modificato con Decreto del Presidente n. 15 del 06/02/2024, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione per l'esercizio 2024 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 per il triennio 2019-2021, sottoscritto il 16/11/2022 e applicabile all'utilizzo dei fondi risorse decentrate dall'anno 2023 nelle more dell'adozione nel nuovo CCNL per il successivo triennio 2022-2024, che 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,
- in particolare, l'art.80 che affida alla contrattazione integrativa la destinazione alla performance individuale di almeno il 30% delle risorse disponibili, come sopra quantificate;
- e l'art.81 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 ;

dato atto che:

- il sistema di valutazione della performance del personale dell'Ente è stato adottato con decreto del Presidente n.340 del 27/12/2018 e ne disciplina iter e metodologia;
- in data 22/12/2023 è stato sottoscritto nell'Ente in via definitiva il contratto integrativo decentrato di parte normativa ed economica ai sensi dell'art.7 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, in cui sono stati disciplinati i riflessi del sistema di valutazione sul trattamento economico accessorio del personale e gli istituti relativi alla premialità individuale;
- relativamente all'anno 2023, il medesimo accordo contiene anche la ripartizione annuale delle risorse del salario accessorio relativamente ai premi individuali, ai coefficienti di area 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 alla differenziazione del premio individuale, prevede che al 5% dell'organico in servizio nell'annualità di riferimento venga attribuito il premio differenziale determinato annualmente sulla base del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente nel medesimo anno;

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, con atto amministrativo n.111 del 5/3/2024 è stato effettuato, a cura della dirigente del Servizio Bilancio, il rendicontato dei progetti e delle attività del PEG al 31/12/2023 e con delibera di Consiglio n.10 del 18/4/2024, è stato approvato il rendiconto dell'anno 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 ai dipendenti che hanno ottenuto le valutazioni più brillanti, nel rispetto dei pari merito, compete il compenso del differenziale del premio individuale di cui all'art.81 del nuovo CCNL 2022;

ritenuto di:

- procedere all'erogazione dei compensi di performance dell'anno 2023, secondo il prospetto dettagliato predisposto sulla base delle valutazioni individuali effettuate dai dirigenti e allegato al presente atto (allegato n.1);
- procedere, in occasione delle suddette liquidazioni, al recupero delle quote eccedenti rispetto al riconoscimento di altri benefici contrattualmente previsti (incentivi per funzioni tecniche ora disciplinati dall'art.45 del D.Lgs.36/2023) e secondo la regola del cumulo di incentivi, relativamente ai pagamenti effettuati nell'anno 2023 per un importo complessivo di € 4.821,78 (allegato n.2);
- 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 valore medio pro-capite come da dettaglio allegato (allegato n.3);
- fare salvi eventuali ulteriori conguagli e recuperi che dovessero emergere in tempi successivi;

rilevato che:

- al finanziamento della somma complessiva per l'attribuzione a consuntivo delle quote dell'incentivo di performance del personale dipendente per l'anno 2023 e della differenziazione del premio individuale, sono destinate le risorse variabili del fondo per il salario accessorio del rispettivo anno e le risorse residue di parte fissa, una volta quantificate tutte le altre voci ed istituti previsti, come stabilito dalla contrattazione decentrata;
- la spesa complessiva al netto dei recuperi ammonta ad € 226.969,98 di cui € 224.162,27 per compensi di performance e € 2.807,71 per differenziazione del

premio individuale, e trova imputazione alla Missione 01 Programma 11 codice del Piano dei Conti Integrato 1010101004 al capitolo 3023 del PEG 2024 sull'impegno riscritto n.167/2024;

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 1° livello R01G5000 – 2° livello R01G5OG4 "Sistema di valutazione della performance, contrattazione decentrata e salario accessorio del personale" del PEG 2024;

DETERMINA

- di procedere, per tutto quanto esposto in premessa, all'erogazione del compenso di performance dell'anno 2023 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 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 2023) per un importo complessivo di € 4.821,78 come dettagliato in allegato (all. n.2);
- di procedere altresì all'erogazione del differenziale del premio individuale per l'anno 2023 al personale con le valutazioni eccellenti, secondo i criteri previsti dal sistema di valutazione dell'Ente, in base al prospetto allegato al presente atto, allegato 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 netto dei recuperi, pari ad € 226.969,98 di cui € 224.162,27 per compensi di performance e € 2.807,71 per differenziazione del premio individuale, alla Missione 01 Programma 11 codice del Piano dei Conti Integrato 1010101004 al capitolo 3023 del PEG 2024 sull'impegno riscritto n.167/2024;
- di dare atto che l'attività è prevista all'obiettivo di 1° livello R01G5000 – 2° livello R01G5OG4 "Sistema di valutazione della performance, contrattazione decentrata e salario accessorio del personale" del PEG 2024.

Reggio Emilia, li 13/05/2024

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, li.....Qualifica e firma