



COMUNE DI VOLPIANO

Città Metropolitana di Torino
Servizio Personale



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE

Visto il Contratto Collettivo Integrativo del personale del Comune di Volpiano per l'anno 2019 sottoscritto in data 27 dicembre 2018 che all'art. 8 dispone : " Compensi per l'incentivazione della produttività collegata ad obiettivi per l'anno 2018 ai dipendenti comunali: €. 37.680,32 oltre alle economie delle altre voci di utilizzo del surriferito fondo anno 2018 (escluse eventuali economie per compensi ICI, incentivi funzioni tecniche e Istat) e del fondo lavoro straordinario anno 2018 che andranno ad incrementare l'istituto della produttività dopo il consuntivo";

Vista la Dichiarazione Congiunta al sopraccitato contratto che dispone: " Le parti concordano di dare efficacia agli istituti economici e giuridici introdotti dal CCNL 21.05.2018 con decorrenza 01.01.2019. Per l'anno 2018 resteranno interamente applicati gli istituti previgenti";

Visto il conto consuntivo dell'esercizio finanziario 2018 approvato, a seguito parere favorevole dei Collegio dei Revisori dei Conti, con provvedimento di C.C. n. 17 del 29.04.2019 dal quale emergono le seguenti economie di gestione:

1. Economie fondo risorse decentrate 2018 dopo liquidazione istituti indennità di turno, reperibilità, art. 24, indennità condizioni di lavoro, apertura asilo nido estivo e decurtate le somme previste contrattualmente per la produttività e le indennità per specifiche responsabilità di alcuni dipendenti ancora da liquidare: €. 1.839,24
2. Economie lavoro straordinario 2018: €. 6.425,14

Totale economie 2018: €. 8.264,38

Precisato che ai sensi di quanto previsto nel surriferito contratto decentrato la somma di €. 8264,38 deve essere inserita, ad integrazione, nelle risorse decentrate variabili del fondo risorse decentrate anno 2018 che, pertanto, viene rideterminato nel seguente modo:

Risorse stabili	€.	164.742,79
Risorse variabili	€	69.320,52
Totale fondo anno 2018	€.	234.063,31

Precisato altresì che la somma di €. 8.264,38 deve essere portata in aumento alla somma di €. 37.680,32 originariamente prevista a livello contrattuale per incentivare la produttività del personale dei livelli per un totale di €. 45.944,70 che è la somma totale da liquidare come premio 2018 correlato alla performance individuale al personale dei livelli;

Visto l'art. 37 del C.C.N.L. del 22.01.2004 rubricato "Compensi per produttività" ed in particolare il comma 2 che recita: "2. *I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti*";

Visto l'art. 5 del C.C.N.L. del 31/07/2009 che dispone: "1. *Le parti confermano la disciplina dei compensi per produttività dettata dall'art. 37 del CCNL del 22.01.2004, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività* ";

Visto l'art. 68 del C.C.N.L. del 21.05.2018 rubricato " Fondo risorse decentrate: utilizzo" che dispone:2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:b) premi correlati alla performance individuale;

Visto il Piano della Performance del Comune di Volpiano per l'anno 2018, predisposto dai Responsabili di Settore/Servizio ai sensi del Titolo II del DLgs. 150/2009 e s.m.i. (riforma Brunetta), consistente in schede di processo e in schede di obiettivi di gestione, di cui alcuni trasversali ai Settori/Servizi e contenente la descrizione dettagliata dei processi, i risultati attesi, i tempi di realizzazione, gli indicatori di risultato e le risorse umane che concorrono a perseguirli;

Precisato altresì che la somma da erogare ai singoli dipendenti a titolo di produttività viene determinata sulla base dei fondi individuali divisi per categorie economiche determinati sulla base della dotazione organica divisa per categorie e scala parametrica. Il calcolo sulla produttività da distribuire viene effettuato in rapporto al numero di dipendenti suddivisi per categoria. Per la valutazione della partecipazione dei singoli all'attuazione dei piani di lavoro e per l'effettivo raggiungimento degli obiettivi si utilizzerà la valutazione del Responsabile di Settore/Servizio ex art. 6 del C.C.N.L. del 31.03.1999 tramite le schede individuali di valutazione.

Il sistema prevede cinque fasce di valutazione.

Per ogni fascia è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

La fascia E corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 65%.

Il collocamento in tale fascia produce gli effetti previsti dalla legge e dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance e, pertanto, ai dipendenti che vi si collocano non viene erogata alcuna produttività.

La fascia D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguali al 65% e fino a 74,99% e comporta la liquidazione del 70% della produttività.

La fascia C è associata a valutazioni comprese tra 75% e 84,99% e comporta la liquidazione dell' 80% della produttività.

La fascia B è associata a valutazioni comprese tra 85% e 89,99% e comporta la liquidazione del 90% della produttività.

La fascia A rappresenta la fascia di merito alta: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguali al 90%.

Il personale collocato in fascia A ha diritto a percepire il 100% della produttività e, inoltre,

sarà destinatario delle economie delle altre fasce in modo direttamente proporzionale al punteggio ottenuto;

Considerato:

- che l'art. 18, comma 3 del C.C.N.L. del 01.04.1999 prevede che il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno;
- che i compensi incentivanti la produttività sono strettamente correlati ad effettivi incrementi della produttività e all'effettivo miglioramento quali-quantitativo dei servizi e che questo corrisponde ad un *quid* aggiuntivo come requisito indispensabile per l'erogazione del compenso;
- che la produttività è finalizzata a remunerare i dipendenti che forniscono prestazioni aggiuntive, tangibili e concrete, atte a migliorare l'organizzazione, e che questo miglioramento risulta il ritorno di investimento che l'Ente riceve erogando la produttività;

Precisato che in data 10 giugno 2019 il Nucleo di Valutazione ha preso visione del rendiconto del Piano della Performance per l'anno 2018 e, dopo esame del materiale prodotto e relativa discussione, ha ritenuto di approvare il rendiconto dello stesso redatto dalle posizioni Organizzative;

Evidenziato che si sono concluse le valutazioni individuali per l'anno 2018 dei dipendenti da parte dei rispettivi Responsabili di Settore/Servizio;

Dato atto che con deliberazione n. 81 del 13.06.2019 la Giunta Comunale ha approvato il rendiconto del Piano della Performance del Comune di Volpiano per l'anno 2018;

Considerato che in questa sede si rende necessario e opportuno procedere alla liquidazione dei premi correlati alla performance individuale del personale dei livelli per l'anno 2018;

Visti i prospetti predisposti dall'Ufficio Personale;

Constatato come dai surriferiti prospetti si evincono le somme da erogare al personale avente diritto dei vari Settori/Servizi;

Tutto ciò premesso;

DISPONE

- 1) Di liquidare, per le ragioni e le giustificazioni espresse nelle premesse narrative che quivi si intendono integralmente riportate, al personale dei livelli avente diritto la somma relativa al premio correlato alla performance individuale 2018.
- 2) Di far fronte alla spesa complessiva ammontante a **€. 45.944,70** agli appositi capitoli rubricati "Trattamento economico accessorio" del Bilancio di Previsione 2019 oltre agli oneri riflessi e Irap.
- 3) Di dare atto che i compensi di che trattasi sono assoggettabili a contribuzione previdenziale INPS.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE
DEVECCHI Dott. Paolo
In originale f.to Paolo DEVECCHI

Art. 151, comma 4, D.lgs.18.08.2000 n. 267(T.U. delle Leggi sull'ordinamento degli enti Locali)

VISTO: SI ATTESTA LA REGOLARITA' CONTABILE NONCHE' LA COPERTURA FINANZIARIA PER LA QUALE E' STATO ASSUNTO L'IMPEGNO N. _____ ANNO _____.

Lì, _____

IL RESPONSABILE DEL SETTORE SERVIZI FINANZIARI
Patrizia NOTARIO

In originale f.to Patrizia NOTARIO



COMUNE DI VOLPIANO

Città Metropolitana di Torino
Servizio Personale

DETERMINAZIONE N. 27 DEL 17/06/2019
del RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE

OGGETTO: Rideterminazione fondo risorse decentrate anno 2018 con economie fondo lavoro straordinario 2018. Determinazione dell'ammontare premi correlati alla performance individuale del personale dei livelli e relativa liquidazione.

