



# COMUNE DI USSASSAI

## PROVINCIA DI NUORO

Indirizzo: Via Nazionale, 120 – 08040 Ussassai (NU)  
 protocollo@pec.comune.ussassai.org.it | www.comune.ussassai.org.it  
 Tel: 0782/55710 | C.F. e P.IVA 00160240917

### Area Amministrativo Sociale

Determinazione n. 222 del 14/06/2022

Proposta di settore n. 58 del 14/06/2022

**Oggetto:** PERFORMANCE ESERCIZIO FINANZIARIO 2020 – RICONOSCIMENTO PREMIO AI SENSI DEL COMMA 3 DELL'ART. 69 DEL CCNL DEL 21.05.2018

### Il Responsabile del Servizio

**Visto** il Decreto del Sindaco n. 5 del 10.02.2022 con il quale è stato nominato Responsabile del Servizio Amministrativo Sociale e Tributi il sottoscritto Francesco Usai;

**Vista** la deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 28/04/2022, avente per oggetto approvazione Documento Unico di Programmazione 2022-2024 (DUP), immediatamente eseguibile;

**Vista** la deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 28/04/2022 di approvazione del bilancio di Previsione 2022/2024 immediatamente eseguibile;

**Vista** la deliberazione della Giunta Comunale n. 23 del 10/05/2022 con la quale è stato approvato il P.E.G. per l'esercizio finanziario 2022-2024, nonché assegnate le risorse ed interventi ai responsabili d'area;

**Visto** l'art. 169 del D. Lgs. 267/2000, il quale dispone che, sulla base del Bilancio di Previsione annuale deliberato dal Consiglio, l'organo esecutivo definisce, prima dell'inizio dell'esercizio, il piano esecutivo di gestione, determinando gli obiettivi di gestione ed affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai Responsabili dei Servizi;

**Vista** la Deliberazione del C.C. n. 4 del 17.02.2020 di approvazione del Bilancio di Previsione triennale 2020/2022 immediatamente esecutiva;

**Vista** la Deliberazione della Giunta Comunale n. 12 del 02.03.2020 di approvazione del P.E.G. per il triennio 2020-2022;

**Visto** l'art. 37 del C.C.N.L. del 22.01.2004, sostitutivo dell'art. 18 del CCNL dell'1.4.1999, il quale testualmente recita: *“La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali - quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa. 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. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.(...). Le ulteriori risorse derivanti dalla eventuale applicazione della disciplina dell'art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999 sono rese disponibili, previa contrattazione decentrata integrativa, per la incentivazione delle prestazioni e dei risultati del personale, previa analisi economico*

*finanziaria delle iniziative di ampliamento o di miglioramento dei servizi che valuti l'incidenza degli oneri del personale connessi a tali iniziative”;*

**Considerato** che il contenuto della nuova normativa, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, contenuta nel D. Lgs n. 150 del 2009, focalizza l'attenzione sulla valorizzazione del merito e sui metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa improntati sui principi di selettività e di differenziazione delle valutazioni;

**Visto** l'art. 69 “Differenziazione del premio individuale” del CCNL del 21.05.2018, il quale testualmente recita:

*“1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.*

*2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.*

*3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.”;*

**Visto** l'art. 18 del Contratto Integrativo Decentrato Aziendale – Parte Normativa per il triennio 2019/2021, sottoscritto in data 20.01.2020, che ai commi da 7 a 13 stabilisce:

*7 Ai sensi del comma 3 dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018, per il personale di cui al precedente comma 3, che consegue le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale collegato alla Performance, che si aggiunge alla quota ordinaria del premio acquisito in relazione all'esito della valutazione secondo la disciplina di cui al successivo comma 10.*

*8 La quota di maggiorazione è fissata al 30% del valore medio pro-capite – calcolata in funzione del peso assegnato agli obiettivi di cui al comma 2 del precedente articolo - dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 2, cui si sommano gli eventuali resti conseguenti alla valutazione, ed è assegnata a non più del 35%, arrotondato all'unità superiore, del personale afferente a ciascun CdR, che ha conseguito la valutazione positiva nella misura di cui al successivo comma 12.*

*9 Se l'esito delle valutazioni positive a cui attribuire la premialità aggiuntiva dovesse esorbitare i limiti della quota stabilita, è inibita la corresponsione del trattamento accessorio collegata alla performance del/dei Responsabile/i e dei dipendenti del CDR/Ente interessato, fino alla riconduzione della valutazione entro i parametri definiti.*

*10 Qualora nessun dipendente acceda alla maggiorazione di cui al presente art., il volume della premialità esitato dall'applicazione della disciplina di cui al precedente comma 8, non può venir distribuito e perciò stesso rientra, in funzione della fonte di provenienza, al fondo dell'annualità successiva se la fonte è l'art. 67 comma 3, al bilancio se comma 4 e comma 5 lett. b) del medesimo art.*

*11 Fermo restando che la percentuale minima del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti, le percentuali di cui al precedente comma 8 possono essere modificate in sede di Contrattazione annuale per la ripartizione del fondo per le risorse decentrate.*

*12 La maggiorazione è distribuita al personale, distinto per CdR di appartenenza, che ha conseguito un esito nella Performance Individuale superiore al 90% del punteggio attribuibile in funzione della parametro categoriale di appartenenza secondo la disciplina di cui al precedente comma 3 del presente art.*

*13 La presente disposizione non si applica se in uno o più CdR sono presenti un n° di dipendenti  $\leq$  a 3. Nel qual caso la disciplina di cui al presente art. si applica a livello di ente.;*

**Vista** la Deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 16.04.2020 di approvazione del Piano degli obiettivi di performance della struttura e del Segretario comunale annualità 2020;

**Considerato** che gli obiettivi assegnati per l'esercizio 2020 sono stati regolarmente notificati, con nota prot. n. 958 del 30.03.2020, a tutto il personale dipendente;

**Considerato** che il riconoscimento del diritto al premio di produttività ai dipendenti ha come presupposto il raggiungimento degli obiettivi di gestione da parte del Responsabile di Unità organizzativa ed una positiva

valutazione dello stesso da parte del Nucleo di valutazione;

**Vista:**

- la Deliberazione della Giunta Comunale 20 del 28.04.2022 di presa d'atto del documento di Validazione del Nucleo di Valutazione e di approvazione della Relazione sulla Performance nonché, contestualmente, di presa d'atto delle valutazioni dei risultati relativi al raggiungimento degli obiettivi di gestione 2020 da parte del personale incaricato della posizione organizzativa;
- la Determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo n. 36 del 09.05.2022 (N.R.G. 156 del 16.05.2022) di "Approvazione delle schede di valutazione del personale dell'Area Amministrativa Sociale tributi – Esercizio finanziario 2020";
- la Determinazione del Responsabile del Servizio Tecnico Manutentivo n. 107 dell'08.06.2022 (N.R.G. 214 dell'08.06.2022) di "Approvazione delle schede di valutazione del personale dell'Area Tecnica Manutentiva e Polizia Municipale. Esercizio finanziario 2020";

**Dato atto** che con gli atti di cui sopra sono state approvate le valutazioni del personale identificato con:

- matricola n. 2
- matricola n. 3
- matricola n. 5
- matricola n. 11
- matricola n. 14

**Vista** la Determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 82 del 03.12.2020 (N.R.G. 438 del 03.12.2020) di costituzione del fondo per le risorse decentrate relative all'anno 2020;

**Considerato** che la liquidazione del premio di produttività al personale dipendente ha come necessario presupposto, oltre la quantificazione del fondo incentivante, la negoziazione, tra Ente datore di lavoro e Organizzazioni Sindacali, della ripartizione e destinazione delle risorse del fondo stesso avvenuta in data 28.12.2020 con la sottoscrizione definitiva del contratto per la destinazione delle risorse economiche relative all'anno 2020;

**Considerato** che il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale dipendente, adottato con Deliberazione della G.C. n. 17 del 08/04/2019, all'art. 14 "Criteri di accesso al premio" stabilisce il rinvio al Contratto Decentrato Integrativo Aziendale per la determinazione del premio di produttività del personale dipendente;

**Considerato:**

- che in base ai criteri stabiliti dall'art. 18 del Contratto Integrativo Decentrato Aziendale – Parte Normativa per il triennio 2019/2021, sottoscritto in data 20.01.2020:
  - 1) Alle valutazioni superiori al 90% del punteggio massimo è riconosciuto il 100% del premio attribuibile individualmente;
  - 2) Alle valutazioni comprese tra l'60% e il 90% del punteggio massimo è riconosciuto un premio proporzionale al risultato conseguito;
  - 3) Alle valutazioni inferiori al 60% del punteggio massimo non è riconosciuto alcun premio di produttività;
- che il comma 8 dell'art. 18 sopracitato prevede che la maggiorazione del premio individuale collegato alla Performance, che si aggiunge alla quota ordinaria del premio acquisito in relazione all'esito della valutazione è assegnata a non più del 35% del personale, arrotondato all'unità superiore;

**Considerato** che sulla base del numero dei dipendenti del Comune di Ussassai, la quota del 35% si riferisce a n. 2 dipendenti;

**Esaminati** i punteggi riportati nelle schede di valutazione allegate al presente atto, non pubblicate per rispetto delle disposizioni a tutela dei dati personali, dai quali si evince che la valutazione più elevata, all'interno della classe di merito più alta, è stata riconosciuta ai dipendenti identificati con la matricola n. 5 e con la matricola n. 11, ai quali spetta il premio aggiuntivo suddetto;

**Vista** la L. n. 190 del 06.11.2012 che reca Disposizioni in tema di Contrasto alla Corruzione ed alla Illegalità nella Pubblica Amministrazione;

**Dato atto** che, ai sensi della Legge citata al punto precedente, non sussistono situazioni di conflitto di interesse con i Soggetti interessati al procedimento di cui all'oggetto e per i quali è fatto obbligo espresso di astenersi dall'adottare pareri, valutazioni tecniche, atti endoprocedimentali, nonché il provvedimento finale, segnalando con propria dichiarazione ogni situazione di conflitto, anche potenziale, ai Dirigenti, ai Capo

Settore, ai Titolari di Posizioni Organizzative, ai Funzionari, agli Istruttori Direttivi, ai Responsabili di Procedimento;

**Ritenuto** poter attestare la regolarità e la correttezza del presente atto ai sensi e per gli effetti di quanto dispone l'art. 147 bis del D. Lgs. n. 267 del 18.8.2000;

**Visti:**

- il C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali siglato il 21.05.2018;
- il C.C.D.I. triennio 2019/2021 siglato il 20.01.2020;
- la Legge n. 241/1990;
- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 recante “norme generali sull’ordinamento degli enti locali”;
- lo Statuto comunale;
- il vigente Regolamento di contabilità;
- il vigente “Regolamento per l’ordinamento degli uffici e dei servizi”;

### **DETERMINA**

**Di erogare** il compenso relativo alla produttività 2020, conformemente alla metodologia vigente nell’Ente;

**Di riconoscere** il premio di cui all’art. 69 del CCNL 21.05.2018, nella misura del 30% ulteriore rispetto alla media pro capite percepita da tutto il personale dipendente, come disposto dell’art. 18 del CCDI triennio 2019-2021, ai dipendente del Comune di Ussassai identificati con matricola n. 5 e matricola n. 11;

**Di demandare** al Responsabile del Servizio Economico Finanziario la ripartizione e liquidazione del fondo relativo alla produttività per l’anno 2020.

**Il Responsabile del Procedimento**  
USAI FRANCESCO

**Il Responsabile del Servizio**  
USAI FRANCESCO

## **PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

### **Parere in ordine alla regolarità tecnica**

*(ai sensi dell'art. 147-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000)*

**Visto, si esprime parere: Favorevole**

**Ussassai, 14/06/2022**

**Il Responsabile del Servizio**  
**USAI FRANCESCO**

