



Comune di Vallinfreda

Città Metropolitana di Roma Capitale

Piazza del Mercato, 6 00020 VALLINFREDA (Roma)
Tel. 0774/925088 Fax. 0774/925222 C.F. 86001150589 P Iva 02145811002

Determinazione del Responsabile del AREA AFFARI GENERALI

N. 8 del 23.05.2024

OGGETTO: LIQUIDAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE 2023.

Il Responsabile del Servizio

L'anno duemilaventiquattro, il giorno ventitre del mese maggio nel proprio ufficio

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

- Visto il Decreto Sindacale n. 11 del 8 Ottobre 2021 con il quale sono state attribuite al sottoscritto, Luca Ceccarelli, tutte le funzioni di cui agli artt. 107 e 109 del TUEL per la gestione dell'Area Amministrativa;
- Visti il D.Lgs. 18 agosto 2000, n 267 e la legge 7 agosto 1990, n. 241
- Visti lo statuto comunale ed il vigente regolamento comunale di contabilità;
- Visti in particolare, gli artt. 107 e 109 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

DETERMINA

UFFICIO PROPONENTE: Affari Generali

Proposta n. 57 del 23.05.2024

Oggetto: LIQUIDAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE 2023.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AREA AMM.VA AA.GG.

Premesso che:

1. in data 16 novembre 2009 è entrato in vigore il D. Lgs. n. 150/2009, "Attuazione della Legge 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", cosiddetto "Decreto Brunetta", che contiene diverse disposizioni innovative, alcune delle quali immediatamente dispositive, mentre altre costituiscono principi fondamentali dell'ordinamento cui adeguarsi a livello regolamentare interno;
2. l'attuazione delle disposizioni del Decreto mira allo sviluppo di una cultura del merito e della valorizzazione della qualità del lavoro e della produttività, del singolo e dell'intera amministrazione, attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di valutazione delle performance;
3. l'adeguamento da porre in essere comporta notevoli difficoltà legate alla complessità della riforma e alla molteplicità degli ambiti da essa trattati, che riguardano la predisposizione del piano delle performance, le valutazioni delle performance individuali ed organizzative, la valorizzazione del merito e della produttività dei dipendenti, il ruolo degli apicali, la contrattazione collettiva, l'apparato disciplinare;
4. con delibera di Giunta Comunale è stato modificato il vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi

- per adeguarlo alle disposizioni di cui alla Legge 150/09;
5. il d. lgs. 74/2017, entrato in vigore il 22.06.2017, ha modificato molte disposizioni del decreto Brunetta, in applicazione delle deleghe previste nella legge 124/2015;

Vista e richiamata integralmente la deliberazione GC n. 29 del 11.05.2019 che ha approvato i criteri di graduazione delle posizioni organizzative;

Vista la delibera di giunta n. 30 del 11.05.2019 con cui venivano approvate le retribuzioni di posizione secondo l'allegato A della delibera n. 29 del 11 maggio 2020 sopra richiamata stabilendo "**le retribuzioni di posizione di ciascuna delle funzioni organizzative, come previamente individuate in narrativa, nei limiti e con criteri delle disposizioni sopra richiamate, viene graduata e quantificata in € 7.520= annui per l'AREA FINANZIARIA ed in € 8.080,00= annui per l'AREA TECNICA,**"

Dato atto che:

- la valutazione dei risultati degli incaricati di Posizioni Operative, in base al vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi è finalizzata, oltre che all'attribuzione della retribuzione di risultato, a fornire al Sindaco elementi di supporto per l'assegnazione/conferma o la revoca degli incarichi di direzione di area connessa a una posizione organizzativa;
- il Comune è privo di personale con qualifica dirigenziale;
- le Posizioni Organizzative ex art. 8, comma 1, lett. a) CCNL 31.3.1999 (posizioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa) coincidono, giusta il disposto ex art. 11 CCNL 31.3.1999 e art. 15 CCNL 22.1.2004, con la preposizione alla direzione delle strutture di massima dimensione dell'Ente, denominate "Aree", come individuate dal vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi e ss.mm.ii. è precisamente:
 - Area I: *Amministrativo/Polizia locale;*
 - Area II: *Finanziario;*
 - Area III: *Tecnico;*
- la titolarità della responsabilità dell'Area Amministrativa è attribuita al vicesindaco;
- ai responsabili dell'Area è attribuita, entro i limiti massimi contrattualmente stabiliti, l'indennità di posizione, determinata in applicazione della richiamata metodologia, e l'indennità di risultato quantificata nella misura minima del 10% e massima del 25% di quella di posizione, da erogarsi in base ai risultati della valutazione annuale;
- la proposta di valutazione annuale dei Responsabili di Aree/Titolari di Posizione Organizzativa compete all'Organismo Individuale di Valutazione che la trasmette alla Giunta Comunale, a cui spetta la decisione di valutazione finale, a sensi del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Visto l'art. 10 del D. Lgs. 150/2009, come modificato dal d. lgs. 74/2017, che così recita:

"Art. 10. Piano della performance e Relazione sulla performance

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno:

a) entro il 31 gennaio il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

b) entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

1-bis. Per gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, la Relazione sulla performance di cui al comma 1, lettera b), può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato decreto legislativo.

1-ter. Il Piano della performance di cui al comma 1, lettera a) è predisposto a seguito della presentazione alle Camere del Documento di Economia e Finanza, di cui all'articolo 10 della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Il Piano delle Performance è adottato non oltre il termine di cui al comma 1 lettera a) in coerenza con le note integrative di cui all'articolo 21 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, o del piano degli indicatori e

dei risultati attesi di bilancio, di cui all'articolo 19, del decreto legislativo 31 maggio 2011, n. 91.

Considerato che:

- le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- il Piano della Performance è il documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazioni dell'Amministrazione, degli apicali e dei dipendenti non apicali;
- gli obiettivi assegnati al personale apicale ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente individuate con le Aree del comune in ottemperanza al vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;
- il presente documento individua quindi nella sua interezza la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale;
- Il piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che in base all'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dal d.lgs. 74/2017, si articola nelle seguenti fasi:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10;

b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi

Vista

- la delibera di CC n. 18 del 26.05.2018, con la quale è stato approvato il Regolamento sulla misurazione della Performance;
- il PIAO 2023/2025, contenente le nuove disposizioni e direttive in materia di performance approvato con deliberazione di giunta comunale n. 31 del 22.07.2023;
- la deliberazione CC n. 41 del 25/10/2023, "modifica del vigente regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi e smi, per il conferimento degli incarichi di elevata qualificazione – ente – privo di dirigenza – applicazione disciplina operativa;
- **Preso Atto** del verbale dell'OIV in riferimento agli obiettivi raggiunti dai Responsabili di Servizio in relazione all'annualità 2023, acquisito a prot. n. 797 del 22/05/2024;
- della delibera di giunta comunale n. 22 del 22.05.2024 di presa d'atto delle risultanze del verbale dell'OIV in relazione al Piano degli Obiettivi 2023;

Compute le singole indennità/performance, relative all'anno 2023, secondo la pesatura percentuale e gli obiettivi raggiunti con relativo punteggio, di cui agli atti propedeutici richiamati;

Visto il nuovo CCNL Funzioni Locali;

Visto il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 recante il T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali e s.m.i.;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 ed in particolare il Titolo III "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance";

Dato atto dei pareri favorevoli dei Responsabili di area, ai sensi del TUEL art. 49;

Con votazione favorevole unanime, espressa nelle forme di legge;

DETERMINA

1. di liquidare, per le motivazioni espresse in narrativa, come I.R. Piano Performance Individuale 2023:

- **AREA TECNICA – Ing. Mario Rocchi** ex D1 (Funzionario EQ), incarico ex 110 Tuel 50%
(Anno 2023: retribuzione di posizione annua = 8.080,00, rapportata al 50% = 4.040,00

Retribuzione di posizione effettivamente erogata = 4.040,00 x 15% = 606,00 x 100% obiettivi raggiunti = **606,00**;

- **AREA ECONOMICO – FINANZIARIA – Rag. Domenico Trombetta** ex D5 (Funzionario EQ)

(Anno 2023: retribuzione di posizione annua = 7.520,00 x 15% = 1.128,00 x 100% obiettivi raggiunti = **1.128,00**;

La relativa spesa (I.R. 2023 + oneri riflessi inps-inpdap + irap) trova imputazione sui fondi dei cap.li:

ROCCHI MARIO

€ 606,00= cap.lo 22/1 – imp 444/2023 – 1/2024 gestione reimp competenza finanziaria potenziata

€ 144,23= cap.lo 23/1 – imp 445/2023 – 1/2024 gestione reimp competenza finanziaria potenziata

€ 51,51= cap.lo 26/1 – imp 446/2023 – 1/2024 gestione reimp competenza finanziaria potenziata

€ 10,00= cap.lo 41/1 – imp 432/2023 inps DS)

TROMBETTA DOMENICO

€ 1.128,00= cap.lo 17/1 – imp 441/2023 – 1/2024 gestione reimp competenza finanziaria potenziata

€ 268,46= cap.lo 18/1 – imp 442/2023 – 1/2024 gestione reimp competenza finanziaria potenziata

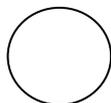
€ 95,88= cap.lo 20/1 – imp 443/2023 – 1/2024 gestione reimp competenza finanziaria potenziata

come da delibera di GC n. 3 del 20.01.2024 di riaccertamento ordinario dei residui – variazione di esigibilità.

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMM.VA AA.GG.
Geom. Luca Ceccarelli

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa favorevole, ai sensi dell'articolo 147 – bis, comma1, del vigente D.Lgs. n. 267/2000, sul presente atto.



Il Responsabile del Servizio
LUCA CECCARELLI

N. del Registro delle
Pubblicazioni all'Albo Pretorio ON-LINE

La presente determinazione, ai fini della pubblicità degli atti e della trasparenza dell'azione amministrativa, viene pubblicata all'Albo Pretorio dell'Ente dal 23.05.2024 per quindici giorni consecutivi.

Data 23.05.2024

Il Responsabile delle Pubblicazioni