



# *Comune di Postiglione*

*(Provincia di Salerno)*

ORIGINALE

COPIA

## **DETERMINA DEL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA**

**N° 375 / 2023 /Reg. Gen.**

**OGGETTO: LIQUIDAZIONE COMPENSI PERFORMANCE E SPECIFICHE RESPONSABILITÀ E PRODUTTIVITÀ AI DIPENDENTI COMUNALI. ANNO 2023**

*L'anno duemilaventitre, addì tredici del mese di dicembre, nella Casa Comunale, la sottoscritta Dott.ssa Angela IANNACCONI, Responsabile dell'Area Finanziaria, giusto decreto sindacale n°2, prot. n. 401 dell'8/02/2021 e, quindi, legittimato a svolgere le funzioni di cui all'art. 107 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n° 267 e ss. mm. ed ii.;*

*visto il vigente Statuto Comunale;*

*visto il vigente Regolamento Comunale di contabilità;*

*visto il vigente Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi;*

*visto il D. Lgs. 165/2001;*

*visto il D. Lgs. 267/2000;*

*vista l'insussistenza di situazioni di incompatibilità e comunque delle situazioni di inconferibilità ed incompatibilità di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 39/2013;*

## IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA

### PREMESSO

- che il D.Lgs. 150/2009, in attuazione della legge delega 4 marzo 2009 n. 15, in materia di produttività del lavoro pubblico, ha introdotto principi fondamentali ed innovativi atti ad ottimizzare e rendere sempre più efficiente e trasparente l'attività delle pubbliche amministrazioni e degli Enti Locali in particolare;
- che l'art. 4, del medesimo decreto, stabilisce che le Amministrazioni pubbliche sviluppano, in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio, il "ciclo di gestione della performance", articolato sulla definizione ed assegnazione degli obiettivi da raggiungere in collegamento alle risorse, dei valori di risultato attesi e dei rispettivi indicatori, nonché sulla conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, con connesso utilizzo dei sistemi premianti e di valorizzazione del merito, con rendicontazione finale dei risultati;
- che l'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 disciplina il Piano della Performance stabilendo che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono annualmente un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, individuando indirizzi ed obiettivi strategici ed operativi e definendo indicatori per la misurazione e la valutazione della performance;
- che con deliberazione del Commissario Straordinario, assunta con poteri di Giunta Comunale, n. 11 del 19.03.2019, esecutiva ai sensi di legge, si dettavano i seguenti indirizzi e direttive generali alla delegazione trattante di parte pubblica (biennio 2019-2020):
  - a. *concordare e definire, in sede di contrattazione decentrate, le modalità di applicazione dell'istituto contrattuale delle progressioni orizzontali, ai sensi dell'art. 16 d il CCNL del 21.05.2018;*
  - b. *non distribuire l'intero ammontare produttività in modo indifferenziato e generalizzato; lo stesso dovrà essere utilizzato per promuovere obiettivi gestionali dei singoli settori, ovvero per la ripartizione e l'utilizzo delle risorse decentrate del personale, che saranno rese disponibili per l'anno 2019, le quali dovranno essere orientate nel presidiare l'efficienza ed il miglioramento dei servizi e, quindi, la produttività delle risorse impegnate nella gestione e nella realizzazione degli obiettivi strategici dell'ente, privilegiando la progettualità specifica, collegata alla realizzazione di progetti mirati ad obiettivi che soddisfino alcune esigenze prioritarie dell'Amministrazione; in questo modo tutti i percorsi di attribuzione del salario accessorio dovranno essere improntati alla meritocrazia ed alla selettività, utilizzando la metodologia di valutazione della performance individuale e organizzativa;*
  - c. *confermare le specifiche responsabilità anche per il 2019;*
  - d. *continuare con la turnazione per il corpo di polizia municipale;*
  - e. *prevedere lavoro straordinario atto a fronteggiare situazioni eccezionali;*

**VISTO** che con deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 03/02/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato, tra l'altro, il Piano delle Azioni Positive per il Triennio 2023/2025, recante gli obiettivi strategici 2023/2025 e gli obiettivi operativi 2023 per ciascun Settore, a seguito di negoziazione tra organi politici e incaricati di posizione organizzativa, che si sono ritenuti conformi al programma di mandato del Sindaco, nonché ai programmi contenuti nella Relazione Previsionale Programmatica;

**VISTO** l'accordo decentrato 2023, definito dalla delegazione trattante nella seduta del 04/11/2023, nel quale viene definito in € **42.392,41** le risorse destinate alla produttività e € **23.772,41** per le performance;

**VISTE** le allegate schede individuali di valutazione delle performance predisposte da ogni Titolare di Posizione Organizzativa;

**RICORDATO** che l'art. 17 della legge 124/2015, delega il Governo a intervenire, con uno o più decreti legislativi, in materia di "semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, di riconoscimento del merito e di premialità; razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, anche al fine della migliore valutazione delle politiche; sviluppo di sistemi distinti per la misurazione dei risultati raggiunti dall'organizzazione e dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti; potenziamento dei processi di valutazione indipendente del livello di efficienza e qualità dei servizi e delle attività delle amministrazioni pubbliche e degli impatti da queste prodotti, anche mediante il ricorso a standard di riferimento e confronti; riduzione degli adempimenti in materia di programmazione anche

*attraverso una maggiore integrazione con il ciclo di bilancio; coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni; previsione di forme di semplificazione specifiche per i diversi settori della pubblica amministrazione”;*

**VISTO** lo schema di decreto predisposto dal Governo, ampiamente analizzato nel Dossier predisposto dai Servizi Studi di Camera e Senato, che intende principalmente, tra l'altro, riformare il sistema di valutazione della performance introdotto dal c.d. decreto Brunetta (D.Lgs. 150/2009), nel seguente modo:

- il rispetto delle disposizioni in materia di valutazione, che diviene condizione necessaria non solo per l'erogazione di “premi legati al merito ed alla performance”, ma anche per il riconoscimento delle progressioni economiche, per l'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, per il conferimento degli incarichi dirigenziali;
- la ridefinizione dei soggetti che svolgono la funzione di misurazione e valutazione: è eliminato ogni riferimento all'ANAC (l'Autorità Nazionale Anticorruzione) che, in base alla normativa vigente, non svolge più alcuna funzione in materia; è confermato il ruolo svolto dai dirigenti; è riconosciuto per la prima volta un ruolo attivo dei cittadini ai fini della valutazione della performance organizzativa, attraverso i sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi resi. Infine, si prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance sia adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica e che siano contemplate procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati;
- l'attribuzione al Dipartimento della funzione pubblica del compito di predisporre appositi modelli da utilizzare per la valutazione della performance organizzativa, al fine di garantire omogeneità tra le amministrazioni;
- la valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca vigilati dal MIUR da parte dell'ANVUR;
- il divieto per le amministrazioni di nominare propri dipendenti quali componenti dei propri Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV);
- un nuovo sistema di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance; viene sostituito integralmente il tanto contestato art. 19 del D.Lgs. 150/ 2009 che attualmente prevede la suddivisione del personale per il 25% nella fascia di merito alta (alla quale viene attribuito il 50% delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato all'performance individuale), per il 50% nella fascia di merito intermedia (alla quale viene attribuito il 50% delle risorse) e per il restante 25% nella fascia di merito bassa (senza corresponsione di alcun trattamento accessorio). Si prevede ora che sia il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, a stabilire la quota delle risorse destinate a remunerare la performance organizzativa e individuale e a fissare criteri che garantiscano che ad una significativa diversificazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici;
- la possibilità di attribuire, nell'ambito delle risorse destinate dal contratto collettivo nazionale al merito e al miglioramento della performance, un bonus annuale al quale concorre il personale, dirigenziale e non, cui è attribuita una valutazione di eccellenza;
- l'abrogazione delle disposizioni che attualmente prevedono che la collocazione nella fascia di merito alta, per tre anni consecutivi o per cinque annualità anche non consecutive, costituisca titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche e di carriera.

**DATO ATTO** dei risultati allegati alla sola determinazione originale;

**VISTO**

- il D.Lgs. 267/2000;
- il vigente Regolamento comunale di contabilità;
- lo Statuto Comunale dell'Ente;

**DATO ATTO** che la presente determinazione rientra tra le competenze del sottoscritto responsabile di Area ai sensi dell'art. 192 del D.Lgs n. 267/00 e s.m.i.;

**DATO ATTO** del proprio parere favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa della presente determinazione ai sensi dell'art. 147-bis, comma 1, del D.Lgs. 267/2000;

**ACQUISITO** il parere favorevole sotto il profilo di regolarità contabile ai sensi dell'art. bis, comma 1, del D.Lgs. 267/2000;

## **DETERMINA**

- 1. di considerare** la narrativa che precede come parte integrante e sostanziale della presente determinazione;
- 2. di liquidare** ai dipendenti comunali quanto spettante come da tabella allegata alla sola determinazione originale;
- 3. di imputare** la spesa sui relativi capitoli del redigendo Bilancio di Previsione 2023/2025, gestione RR.PP.;
- 4. di trasmettere** la presente determinazione, unitamente alla relativa documentazione giustificativa, al settore finanziario per i conseguenti adempimenti;
- 5.** La presente determinazione sarà pubblicata all'Albo Pretorio dell'Ente per 15 giorni consecutivi ed avrà immediata esecuzione dopo l'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria da parte del Responsabile del servizio finanziario.

**IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA**

*f.to Angela IANNACCONE*

### SERVIZIO FINANZIARIO E CONTABILE

VISTO, si attesta:

- *La regolarità contabile del provvedimento retroscritto;*
- *La copertura finanziaria dell'impegno di spesa dello stesso disposto sull'intervento del bilancio del corrente esercizio del medesimo indicato.*

Lì, 13/12/2023

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**  
*f.to Angela IANNACCONE*

### CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

*Certifico che il provvedimento retro disposto è esecutivo con l'apposizione del visto di regolarità contabile e di copertura finanziaria, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000.*

Lì, 13/12/2023

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**  
*f.to Angela IANNACCONE*

### PUBBLICAZIONE

*Copia della presente è stata pubblicata all'Albo dell'Ente dal 13/12/2023 e così per 15 giorni consecutivi.*

Lì, 13/12/2023

**IL RESPONSABILE DELL'ALBO**  
*f.to Flaviano MONACO*



## Comune di Postiglione

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA TECNICO FINANZIARIA 2023

#### Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

<b>Data di sottoscrizione</b>	Parte economica 2023 - Sottoscrizione 4 Dicembre 2023
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	2023
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Responsabile Area Finanziaria Dott.ssa Angela Iannaccone Dott. Michele Curcio, segretario comunale Parte sindacale / Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: Sig. Guido Monaco CGIL FP Sig. Antonio Fine UIL FP Sig. Giorgio Turco R.S.U.
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigenziale
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Parte economica: - Utilizzo risorse decentrate - Valori inerenti la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art.17, comma 2, lettera f) del CCNL 21.05.2018 - Importo del rischio, disagio, reperibilità - Incentivo di produttività

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	In allegato sarà allegata la relazione del parere del revisore dei conti
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023-2025  Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. 14 marzo 2013 n. 33

**Modulo II - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale — modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili).**

a) Illustrazione di quanto disposto dall'Accordo integrativo.

Costituzione fondo per le risorse decentrate anno 2023 con determina n.247/2023.  
Indicazione degli istituti finanziati come di seguito indicati.

<b>Istituti contrattuali applicati</b>	<b>Importo 2023</b>
PEO consolidate	€8.949,75
Indennità di comparto	€2.792,84
PEO anno 2023	€4.300,00
Indennità condizioni di lavoro (mesi x 26gg x €6,00)	€ 4320,00
Indennità specifiche di responsabilità	€ 6.000,00
Indennità di reperibilità	€ 2.000,00
Performance	€ 23.772,41
Parte variabile	€42.392,41

- b) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.

Non ci sono progressioni.

## **Relazione tecnico finanziaria**

### **Sezione I – risorse fisse e variabili**

Il fondo di produttività, in applicazione dei contratti collettivi nazionali vigenti nel comparto Regioni Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n.246/2022.

### **Sezione II – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale**

Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi caratteri di certezza e stabilità:

Le risorse stabili per il 2023 ammontano a €54.135,00 ed hanno natura certa e continuativa. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

### **Sezione III - Compatibilità economico - finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti di bilancio.**

Tutte le somme indicate nella presente intesa trovano copertura negli stanziamenti di bilancio di competenza 2023

### **Sezione IV – esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo e che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato**

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2022 risulta rispettato.

Responsabile Area Finanziaria  
f.to Dott.ssa Angela Iannaccone



COMUNE DI POSTIGLIONE  
(PROVINCIA DI SALERNO)

Verbale n.23 del 11.12.2023

Oggetto: contrattazione integrativa anno 2023.

La sottoscritta Scarpati Maddalena, Revisore dei Conti del Comune di Postiglione nominato con deliberazione di Consiglio Comunale n.4 del 20.03.2021.

- **VISTO** l'accordo decentrato 2023, definito dalla delegazione trattante nella seduta del 04/12/2023, nel quale viene definito in € 42.392,41 le risorse destinate alla produttività;
- **VISTE** le allegate schede individuali di valutazione delle performance predisposte da ogni Titolare di Posizione Organizzativa;
- **VISTA** la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria redatta dal responsabile del Settore Amministrativo che correda la suddetta ipotesi;
- **VISTO** l'art. 8, comma 6, del C.C.N.L. Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018 che, testualmente, recita:  
6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
- **VISTO**, inoltre, l'art. 40-bis, comma 1, del D.lgs. 165/2001 che prevede:  
"1. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio o quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione del trattamento accessorio è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo.”;
- **VISTO** che con deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 03/02/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato, tra l'altro, il Piano delle Azioni Positive per il Triennio 2023/2025, recante gli obiettivi strategici 2023/2025 e gli obiettivi operativi 2023 per ciascun Settore, a seguito di negoziazione tra organi politici e incaricati di posizione organizzativa, che si sono ritenuti conformi al programma di mandato del Sindaco, nonché ai programmi contenuti nella Relazione Previsionale Programmatica;
- **VISTO** che con detta deliberazione sono stati assegnati ai Settori anche gli obiettivi gestionali per l'anno 2023 e le relative risorse umane e strumentali;

E

COMUNE DI POSTIGLIONE  
Comune di Postiglione

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE

Protocollo N. 0008941/2023 del 11/12/2023

Firmatario: MADDALENA SCARPATI, MADDALENA SCARPATI

- **VISTO** che il fondo di produttività, in applicazione dei contratti collettivi nazionali vigenti nel comparto Regioni Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n.247/2023 per il 2023 per un importo pari a € 54.135,00 ed hanno natura certa e continuativa;

- **VISTO** che tutte le somme indicate nella presente intesa trovano copertura negli stanziamenti di bilancio di competenza 2023.

Il sottoscritto revisore unico

### **CERTIFICA**

che i costi della contrattazione decentrata, ammontanti a complessivi euro € 42.392,41 destinate alla produttività, sono compatibili con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

Si invita la parte pubblica ad acquisire le schede valutazioni delle performance per poter provvedere alla liquidazione delle spettanze maturate per l'anno 2018 e 2020 come evidenziato dal verbale del Contratto Collettivo Decentrato Integrato.

Ercolano, 11.12.2023

**Il Revisore Unico**

**Dott.ssa Maddalena Scarpati**