



# COMUNE DI BITONTO

Città Metropolitana di Bari

CODICE FISCALE E PARTITA IVA 00382650729

---

## 02 - Servizio per la Gestione del Personale

Iscritto al n. 1347 del Registro Generale delle Liquidazioni in data 11/10/2019

Numero settoriale n. 19 del 11/10/2019

**Oggetto: PdP 2018-2020 - PdO 2018 – FONDO RISORSE DECENTRATE 2018 – LIQUIDAZIONE PRODUTTIVITA' SERVIZIO "GESTIONE DEL PERSONALE" (ANNO 2018).**

### LIQUIDAZIONE DEL RESPONSABILE DI SERVIZIO

emessa ai sensi

- degli artt. 107, 109, comma 2, e 183, comma 9, D.Lgs. 18.8.2000 n.267;
- dell'art.4 comma 2° D.Lgs. 30.3.2001 n. 165;
- degli artt. 75 e 76 dello Statuto Comunale;
- dell'art. 82 Regolamento per la Disciplina dei Contratti (C.C. n.3 del 28.1.94);
- dell'art.39 Regolamento di Contabilità (C.C. n.58 del 23.04.2019);
- dell'art.16 Regolamento Generale di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi (G.C. n. 50 del 17.02.2015)

## Il Responsabile del Servizio

### **Premesso**

- che questo Ente, ha avviato da tempo un percorso di adeguamento del proprio Ordinamento ai principi del D.Lgs. n.150/2009 (in attuazione della Legge 4 marzo 2009 n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni), procedendo alla preventiva individuazione da parte del Consiglio Comunale, con deliberazione CC.n.215 del 23.12.2014, dei "Criteri Generali" quali linee-guida in materia finalizzate ad orientare l'attività normativa riservata alla Giunta nei limiti di legge;
- che la Giunta Comunale ha proceduto -nell'ambito di detti criteri- ad integrare il Regolamento degli Uffici e dei Servizi, introducendo il Titolo XI "Il Ciclo della Performance" (da art.47 a art.54), con proprie deliberazioni di Giunta Comunale n. 364 del 30/11/2011, n.307/2013, n.50/2015, n.39 del 22.2.2017 e in ultimo n.86 del 26/4/2019;

### **Dato atto**

- che con deliberazione di Giunta Comunale n.28 del 31.1.2012 è stato adottato il Regolamento del "Sistema di misurazione e valutazione della Performance" (SMV) "organizzativa" ed "individuale", che individua alcune delle fasi del "Ciclo della Performance" (Controllo - Valutazione - Rendicontazione), prevedendo nel documento illustrativo ivi allegato quale parte integrante, i tempi e le modalità di applicazione del SMV;
- che la relativa disciplina è stata orientata al rispetto dei principi indicati all'art.3 del richiamato D.Lgs. n.150/2009 tesi:
  - al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla amministrazione;
  - alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli, dalle unità organizzative e dall'Ente;
  - alla trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;
  - al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi;

### **Precisato**

- che la misurazione e la valutazione delle performance riguarda l'Ente nel suo complesso, le unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e i singoli dipendenti;
- che le finalità e principi sopra indicati sono "*condizione necessaria per l'erogazione dei premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rilevano ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché al conferimento degli incarichi dirigenziali*";
- che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance prevede la valutazione della performance dei tre livelli sopra indicati, anche in un'ottica di "graduale adeguamento", di misurazione del soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi;

### **Evidenziato**

- che l'ordinamento comunale in materia di Performance è soggetto a revisione, in conformità ai principi introdotti dalla riforma della P.A. di cui alla Legge n.124/2015 e relativi Decreti attuativi -in particolare dal D.Lgs. n.74/2017 in materia di "Valutazione della performance" c.d. "premieria" di modifica del richiamato D.Lgs. n.150/2009;

### **Rilevato**

- che con il D.Lgs. n. 74 del 25 maggio 2017, recante “Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124”, vengono prescritti adeguamenti al sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale negli enti. In particolare viene prescritta una specifica disciplina della modalità di correlazione del “Piano” e della “Relazione sulla Performance” con il “Piano di Prevenzione della Corruzione”, in modo che sia previsto che le misure di prevenzione della corruzione concorrano alla misurazione della Performance organizzativa e della performance individuale (traduzione delle misure di prevenzione della corruzione in obiettivi organizzativi ed individuali);
- che spetta al Segretario Generale, nominato quale Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza (RPCT) del Comune di Bitonto con Decreto sindacale, presentare la proposta di Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT), sottoposto tramite avviso pubblicato sull'Albo pretorio dell'Ente, a chiunque fosse interessato a proposte/osservazioni/suggerimenti;
- che nella seduta del 9/03/2018, con deliberazione n. 23, il Consiglio Comunale ha adottato il PTPCT aggiornato al triennio 2018 – 2020 per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, composto da 7 Titoli tra cui:
  - “Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2018-2020 – Mappatura dei processi – Schede di gestione del rischio;
  - “Elenco degli obblighi di pubblicazione e delle responsabilità”;
- che sul PTPCT aggiornato al triennio 2018-2020 l'OIV ha espresso parere favorevole con Verbale n.559 del 29.3.2018;
- che nella seduta dell'8/3/2019, con deliberazione n.23 il Consiglio Comunale ha adottato il “Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza” 2019/2020 (Documento Preliminare) e relativi allegati tra cui figurano:
  - “Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2018-2020- Misure di prevenzione – Attuazione e Monitoraggio anno 2018”, costituito dai seguenti documenti:
    - Relazioni sul grado di attuazione delle misure di prevenzione (Generali e Specifiche) previste nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018/2020 e sul rispetto degli obblighi di pubblicazione (prodotte dai singoli Responsabili dei Servizi Comunali);
    - Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sull'attuazione del PTPCT 2018/2020 – Anno 2018;
    - Elenco degli obblighi di pubblicazione e delle responsabilità;
    - Codice di Comportamento Aziendale del Comune di Bitonto;
    - Piano triennale di Prevenzione e Contrasto del Riciclaggio 2018-2020; predisposto dal Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza con il supporto e la collaborazione dei Responsabili dei Servizi dell'Ente e dei Funzionari referenti in materia di anticorruzione e trasparenza;
- Sul PTPCT 2019-2021 l'OIV ha espresso parere favorevole con Verbale n.592 del 12 marzo 2019;

#### **Dato atto**

che le Fasi del Ciclo di gestione della Performance anno 2018 sono state le seguenti:

- a) Fase programmazione = • Rispetto del ciclo della performance = mandato istituzionale (linee programmatiche quinquennali di mandato 2017-2022) → obiettivi strategici triennali 2018-2020 (DUP - Bilancio) → interventi e obiettivi operativi (PEG/PdP/PdO); •

Individuazione di misuratori dell'attività (indicatori e target) per verificarne il risultato; • Individuazione delle risorse economiche e umane destinate;

b) Fase monitoraggio = Il monitoraggio è avvenuto nell'ambito del DUP, la cui elaborazione presuppone una verifica dello stato di attuazione dei programmi, contestualmente alla presentazione di tale Documento al Consiglio Comunale ai sensi del D.Lgs.n. 118/2011, del D.Lgs.n. 126/2014, e del D.M. 4 agosto 2016; nell'anno 2018 è stata predisposta detta ricognizione infrannuale, sulla scorta delle singole ricognizioni svolte dai Responsabili Apicali dei Servizi, giusta deliberazione di approvazione del DUP 2018-2020, e della relativa Nota di aggiornamento, nel rispetto della normativa in tema di Armonizzazione Contabile strettamente collegata al Ciclo delle Performance. Inoltre è stato provveduto, a cura del Responsabile per la Trasparenza e l'anticorruzione, al monitoraggio degli obiettivi in tema di "trasparenza" ed in particolare all'assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui l'OIV ha reso attestazione con propri Verbali n.560 del 26.4.2018 (per anno 2017 e per il 1° trimestre 2018) e n. 595 del 19.4.2019 (anno 2018 e 1° trimestre 2019) entrambi corredati dalle relative schede di sintesi sulle rilevazioni svolte. Inoltre sono stati effettuati monitoraggi e analisi dell'attività svolta dai vari Servizi dell'Ente in merito all'aggiornamento della mappatura dei processi e relativo registro dei rischi. Sono altresì stati predisposti rapporti quadrimestrali a firma del Segretario Generale sul controllo di regolarità amministrativa in fase successiva (art.4, c.4 del Regolamento sui Controlli Interni); il Servizio Ragioneria ha poi predisposto monitoraggi semestrali sul rispetto del Pareggio di Bilancio, trasmessi alla Ragioneria Generale dello Stato; vengono inoltre elaborati report con periodicità quadrimestrale sul "controllo di gestione" per la verifica dell'efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, sulla scorta delle schede distribuite ai vari centri di responsabilità cui sono stati affidati gli obiettivi e le risorse;

c) Fase di rendicontazione = La Rendicontazione anno 2018 è avvenuta: nell'ambito del rendiconto annuale sullo stato di attuazione dei programmi (delibera CC.n. 61/2019 per 2018); nell'ambito dell'approvazione del Documento Unico di Programmazione 2019-2021; nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione, mediante la "Relazione sulla performance" annuale e la successiva verifica (necessaria ai fini della validazione) a cura del Nucleo di Valutazione del "grado di realizzazione" degli obiettivi; sono stati inoltre oggetto della rendicontazione:

– la Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione, ai sensi dell'art. 1, comma 14, legge 190/2012, pubblicata in data 23.01.2019 sul sito web istituzionale del Comune, nella Sezione Amministrazione Trasparente – Sottosezione "Altri contenuti" – "Prevenzione della corruzione"; gli esiti delle attività di controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione svolta del Responsabile della Trasparenza ai sensi dell'articolo 43, comma 1, del Decreto Legislativo n.33/2013, relativamente all'anno 2018; gli esiti dei controlli successivi di regolarità amministrativa; i dati ed informazioni di eventuali procedimenti disciplinari;

#### **Evidenziato**

– che, in particolare, la "Relazione annuale sulla performance", costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti i portatori di interesse, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance;

– che la Relazione approvata per l'anno 2018 con deliberazione di GC. n.125 del 21/6/2019 è stata finalizzata a rendicontare in modo semplice ed accessibile i risultati raggiunti dal

Comune di Bitonto in tale anno rispetto agli Obiettivi programmati ed alle risorse, nell'ottica di conformare il proprio operato ai principi introdotti dalla normativa in materia di "ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della Pubblica Amministrazione" con una sempre più diretta integrazione degli "obiettivi di performance", agli obblighi imposti dalla legge in materia di "Trasparenza/Integrità" e in tema di "Prevenzione della Corruzione", nonché dal "Sistema dei Controlli Interni". Tale normativa ha difatti stabilito una stretta correlazione tra la Performance e tali istituti, finalizzati tutti ad assicurare in modo puntuale -sia pure a diversi livelli- la realizzazione di strumenti di garanzia dell'efficacia/efficienza e legalità dell'azione amministrativa, che costituiscono, nell'insieme, il c.d. "Ciclo Integrato della Performance", cui si collega il c.d. "Ciclo finanziario e di Bilancio", in tema di Armonizzazione Contabile che ha introdotto il Documento Unico di Programmazione (DUP); dal DUP 2018-2020 discende il Piano delle Performance dello stesso triennio che, ai sensi dell'art.169, c.3-bis del D.Lgs. n.267/2000, è unificato organicamente al PEG (Piano Esecutivo di Gestione) insieme al piano dettagliato degli obiettivi (PdO 2018);

- che il Comune di Bitonto ha rappresentato nel Piano della Performance -in coerenza con gli indirizzi della Amministrazione, con gli obiettivi strategici e operativi contenuti nel DUP e col Bilancio- gli obiettivi gestionali affidati ai singoli Responsabili dei Servizi. Per ciascuno di tali obiettivi sono stati selezionati indicatori utili alla misurazione e alla valutazione della performance dell'Amministrazione;
- che con la redazione a consuntivo della Relazione sulla Performance pertanto, l'Amministrazione ha inteso consentire a tutti gli interessati, di avere elementi utili alla misurazione e alla valutazione della performance raggiunta nell'anno 2018;
- che la medesima Relazione -validata dal Nucleo di Valutazione- rappresenta, altresì, il Report anche per il Controllo Strategico di cui all'art.147-ter del D.Lgs. n.267/2000;
- che la pianificazione strategica, la programmazione operativa e la valutazione della performance, sono finalizzate alla creazione di valore pubblico e che inoltre gli obiettivi (e il grado di raggiungimento degli stessi) vanno in ogni caso utilizzati come strumento per valutare il rendimento del personale che vi ha partecipato;
- che la "Performance dell'Ente" rappresenta la valutazione della Performance fa riferimento alla Amministrazione nel suo complesso, tenuto conto della normativa in tema di trasparenza - di controlli interni e anticorruzione;
- che la valutazione della Performance con riferimento ai Servizi in cui si articola l'Ente costituisce la "Performance Organizzativa", collegata agli obiettivi previsti dalle Linee di mandato del Sindaco, Documento Unico di Programmazione (DUP), dal Piano delle Performance (PdP) e dal Piano Esecutivo di Gestione (PEG);
- che la valutazione della Performance in relazione al contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi, nonché la valutazione delle competenze, rappresenta la "performance individuale";
- che il legame tra la performance organizzativa e la performance individuale fondato sul collegamento tra linee strategiche/obiettivi gestionali e valorizzazione del merito/comunicazione dei risultati, costituisce il c.d. "Ciclo della Performance";

#### **Richiamati**

- l'art.8 "Ambiti di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa" e l'art.9 "Ambiti di misurazione della Performance Individuale" del D.Lgs. n.150/2009 come in ultimo integrato e modificato dal D.Lgs. n.74/2017;

- l'art.68 "Fondo Risorse decentrate: Utilizzo", comma 2) lett. a) "Premi correlati alla Performance Organizzativa" e b) "Premi correlati alla performance Individuale", e comma 3) del CCNL Funzioni Locali 21.5.2018;

**Atteso che**

- in applicazione della normativa in tema di "Ciclo Integrato della Performance" come sopra definito, (per l'anno di riferimento) presso l'Ente risulta la seguente situazione:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 del 9.3.2018 veniva approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il Triennio 2018-2020 (la cui nota di aggiornamento veniva adottata con deliberazione di CC.n. 50 del 26.4.2018), Documento che delinea la guida strategica ed operativa dell'Ente, in conformità con quanto contenuto nelle linee programmatiche del Sindaco, approvate per il quinquennio 2017-2022 con deliberazione di CC.n.238/2017;
- con deliberazione n.18 del 31.1.2018 la Giunta Comunale approvava il Piano delle Performance 2018-2020 "a stralcio", nelle more di approvazione del Bilancio, ai sensi dell'art.10 del D.Lgs. n.74/2017;
- con deliberazione di CC. n.10 del 2.2.2018 veniva aggiornato il Sistema dei Controlli Interni per effetto della normativa introdotta dall'art.3, c.1 D.L. n.174/2012, convertito con modificazioni dalla legge 7.12.2012 n.213, strettamente connessa con il c.d. "Ciclo della Performance";
- con deliberazione di GC.n.65 del 30.3.2018 veniva aggiornato il Piano triennale per la prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) per il triennio 2016-2018 (unitamente al Piano della Trasparenza quale specifica sezione), ai sensi della legge n.190/2012, tenuto conto del piano triennale anticorruzione (PNA) e delibere dell'Autorità Nazionale Anticorruzione;
- con deliberazione di CC.n. 54 del 26.04.2018 veniva approvato il Bilancio di previsione triennio 2018-2020, assestato con deliberazione di CC.n.106 del 30/7/2018 e successive variazioni, in ultimo con deliberazione CC.n.167 del 29/11/2018;
- con deliberazione di Giunta Comunale n.181 del 17.09.2018 è stato adottato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), unitamente al Piano delle Performance di cui all'art.10 D.Lgs. n.150/2009 triennio 2018-2020 (definitivo)" con il relativo Piano degli Obiettivi 2018 di cui all'art.108, c.1 TUEL, ai sensi dell'art.169 D.Lgs. n.267/2000, quale "documento organico" degli obiettivi/interventi strategici ed operativi dell'Ente nel periodo di riferimento individuati e dettagliati nei prospetti e schede ivi allegati quale parte integrante, sulla scorta degli obiettivi/interventi strategici triennali, con cui sono stati assegnati ai Responsabili Apicali dell'Ente gli obiettivi da conseguire associati ai relativi indicatori;
- con deliberazione CC.n.61 del 30/5/2019 è stato approvato il Rendiconto per l'anno 2018 e la relativa Relazione della Giunta redatta ai sensi dell'art.231 del D.Lgs. n.267/2000;
- con deliberazione di GC.n.125 del 21.6.2019 è stata approvata la "Relazione sulla Performance" dell'anno 2018, trasmessa per la successiva "Validazione" al Nucleo di Valutazione, che vi ha provveduto con proprio Verbale n.639 del 29.6.2019;

**Dato atto**

- che con Decreto del Sindaco pro-tempore n.4 del 20.03.2019 è stato nominato l'attuale componente unico del N.V., ai sensi dell'articolo 55 del Regolamento Generale di Organizzazione, in seguito all'esito dell'espletamento della selezione pubblica avviata con Avviso prot. 12166/2017;

- che il N.V. -che ha pieno accesso agli atti e documenti dell'Ente utili allo svolgimento dei compiti attribuiti dal D.Lgs.n. 150/2009 e s.m.i. e dal vigente Regolamento Generale di Organizzazione, provvede ad espletare le proprie funzioni e prerogative in ordine alla validazione dei risultati- sulla base degli accertamenti che ritiene opportuni nella fattispecie, tenendo conto dei risultati e degli elementi emersi dalle schede degli obiettivi/relazioni/report/schede, prodotte in via analitica e sintetica dalle singole Strutture in cui si articola l'Ente e contenute nelle carte di lavoro in atti del Servizio di supporto al Nucleo di Valutazione, ove sono stati evidenziati dai Responsabili Apicali ex art.109 D.Lgs. n.267/2000 (cui è stato affidato il conseguimento degli obiettivi definiti nel Piano delle Performance 2018-2020 – PdO 2018 alla cui realizzazione ha preso parte il personale dell'Ente, secondo la professionalità e le competenze possedute, in relazione all'obiettivo o frazioni di obiettivo affidato ed agli specifici compiti assegnati nell'ambito dell'organizzazione interna del Servizio di riferimento) i risultati raggiunti nell'anno 2018 dai Servizi di riferimento, nonché rendicontati gli obiettivi formalmente assegnati alle Posizioni Organizzative dal Sindaco pro-tempore in coerenza con gli interventi/obiettivi e i programmi dell'Amministrazione- rendendo le conseguenti considerazioni in ordine ai risultati e "al grado" di raggiungimento degli obiettivi, tenendo conto della sussistenza o meno dei seguenti elementi:

- ✓ corretta applicazione del "Ciclo integrato della Performance" implementato con la normativa inerente alla trasparenza, ai controlli e all'anticorruzione e strettamente collegato al Ciclo finanziario e di Bilancio;
- ✓ corretta articolazione del c.d. "albero della performance" (dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi);
- ✓ corretta identificazione -in via preliminare- degli impatti che i singoli obiettivi si sono proposti di produrre con l'individuazione di indicatori (peso, indicatori di attività, efficacia ed efficienza, indicazione dei risultati raggiunti nell'anno precedente e risultati da raggiungere nel triennio successivo, cronoprogramma dei tempi di realizzazione e risorse umane destinate con la specificazione dei rispettivi adempimenti e previsioni di coinvolgimento);
- ✓ produzione da parte dei vari Servizi di elementi utili a valutare -a consuntivo- il conseguimento degli impatti previsti (relazione sulla performance/report analitici e sintetici/schede riassuntive) sugli obiettivi dell'Amministrazione per l'avvenuto raggiungimento (e grado di raggiungimento) degli stessi;
- ✓ eventuale realizzazione di obiettivi diversi e/o difformi in tutto o in parte da quelli programmati per sopravvenuti motivati impedimenti di ordine oggettivo (normativo, organizzativo, etc.), ovvero per il perseguimento di altri obiettivi considerati preminenti e comunque connessi al programma dell'Amministrazione;
- ✓ evidenziazione del diversificato apporto quali-quantitativo individuale del personale valutato in relazione alla realizzazione degli obiettivi (performance organizzativa);

#### **Preso atto**

- del Verbale n. 614 del 26.06.2019 con cui il Nucleo di Valutazione ha certificato "l'elevato grado" del livello di conseguimento degli obiettivi del Servizio "Gestione del Personale" anno 2018 (Performance Organizzativa) sulla scorta della documentazione ivi allegata, nonché del Verbale n. 639 del 29.06.2019 di "Validazione" della Relazione sulla Performance dell'Ente anno 2018 ai sensi del D.Lgs. n.150/09 e s.m.i.;

#### **Dato atto**

- che sia la Relazione sulla Performance anno 2018 che i Verbali del Nucleo di Valutazione, ivi compreso il Verbale di "Validazione" della Relazione sulla Performance sono stati

pubblicati sul sito del Comune di Bitonto, Sezione Amministrazione Trasparente – Sottosezione Performance – Relazione sulla Performance in data 22/07/2019;

**Precisato**

- che in data 26/07/2019 sono stati consegnati a cura del Servizio Gestione del Personale schemi delle schede di valutazione secondo il vigente S.M.V., da compilare a cura di ciascun Responsabile di Servizio nei confronti del personale assegnato per l'anno 2018;

**Richiamate**

- le schede di valutazione 2018 del personale assegnato al Servizio "Gestione del Personale", compilate e redatte –a cura del sottoscritto Responsabile di riferimento- sui modelli allegati al Sistema di Misurazione e Valutazione, diversificate per le varie categorie del personale (consegnate a ciascun dipendente interessato), che tengono conto tanto dell'"apporto" di ciascun dipendente alla Performance Organizzativa, come certificata e validata dal Nucleo di Valutazione con i surrichiamati Verbali, quanto del comportamento/competenze degli stessi, valutata a cura del Responsabile di assegnazione, nel contesto di un sistema integrato di Valutazione;

**Precisato**

- che la Giunta Comunale ha impartito specifiche **Direttive** (di principio ed operative) alla Delegazione Trattante di parte pubblica approvate con Deliberazione n.154/2018 per l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2018 in ordine a definiti obiettivi di mantenimento/miglioramento dei servizi rilevanti ai fini della produttività, secondo le prescritte relazioni sindacali, come riportate in sintesi nel Fondo Risorse decentrate anno 2018;

**Rilevato che**

- in coerenza a quanto espresso, le Delegazioni Trattanti di parte Pubblica e di parte Sindacale, in considerazione delle richiamate "Direttive" impartite dalla Giunta, hanno destinato –in sede di utilizzo del "Fondo risorse decentrate anno 2018"– alla Performance Organizzativa e alla Performance Individuale relative alla realizzazione degli obiettivi da raggiungere da parte dei vari Servizi individuati in PdO 2018, una adeguata quota di risorse per la produttività nell'ambito di quelle "disponibili" del Fondo (dipendenti) anno 2018, finalizzate alla produttività mantenimento/miglioramento/innovazione dei servizi resi dall'Ente;

**Precisato**

- che a partire dal 1° gennaio 2015 e per gli anni seguenti, per il Fondo Risorse Decentrate opera la "permanente" decurtazione annuale pari "alle riduzioni operate ai sensi dell'art.1, c.456 della legge n.147/2013". Per l'effetto gli importi decurtati ai sensi dell'art.9, c.2-bis del D.L. n.78/2010 convertito in L.n.122/2010, per il periodo 2011-2014 costituiscono il parametro sulla cui base effettuare la riduzione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata dall'anno 2015 in poi. In applicazione dell'art.23 del D.Lgs. n.75/2017 inoltre, la quantificazione del Fondo Risorse Decentrate e di quella destinata agli incarichi di Posizione Organizzativa (così decurtato) dell'anno 2016 è stato complessivamente assunto come base invalicabile per l'anno 2018 ai sensi dell'art.23, c.2 D.Lgs. n.75/2017 e dell'art.67, c.7 del CCNL 21.5.2018;

**Richiamate**

- per quanto attiene la "costituzione" del Fondo Risorse Decentrate anno 2018;
- le determinazioni del Responsabile Servizio Gestione del Personale nn.3, 32 e 38/2018 di "costituzione del Fondo 2018 – parte stabile";



- le certificazioni del Collegio dei Revisori rese rispettivamente in data 24.1.2018, 24.9.2018 e 26.10.2018 in ordine alla costituzione del Fondo risorse decentrate anno 2018;
- la deliberazione di GC.n.146 del 5.7.2018 di approvazione del “Piano di razionalizzazione della spesa triennio 2018-2020”;
- la deliberazione di GC.n.210 del 18.10.2018 con cui sono state inserite nel Fondo 2018, “risorse rivenienti dall’applicazione dell’art.67, c.3 del CCNL 21.5.2018”, in presenza delle condizioni e presupposti di legge e contrattuali;
- la deliberazione di GC.n.229 del 12.11.2018 con cui sono state inserite nel Fondo 2018, “risorse rivenienti dall’applicazione dell’art.67, c.3, lett.h) del CCNL 21.5.2018”, in presenza delle condizioni e presupposti di legge e contrattuali;

**Atteso che**

- al fine dell’utilizzo” delle risorse del Fondo accessorio personale dipendente del comparto anno 2018, le Delegazioni di Parte Pubblica e di Parte Sindacale, nella composizione di cui alla deliberazione di G.C. n.145/2018, a seguito di vari incontri, hanno definito in data 23.11.2018 in sede di contrattazione decentrata, le trattative che hanno portato alla redazione di ipotesi del Contratto Collettivo Integrativo – Fondo Risorse Decentrate anno 2018 – Utilizzo, giusta Verbale D.T. n.137/2018, definitivamente sottoscritto in data 20.12.2018 a seguito certificazione del Collegio dei Revisori resa in data 17.12.2018 e previa deliberazione di GC.n.278 del 18.12.2018 di autorizzazione ai componenti della D.T. di parte pubblica alla sottoscrizione del medesimo in coerenza con le Direttive impartite dalla Giunta Comunale;

**Dato atto**

- che detto Fondo è stato riportato in Tabella 15 –(certificata dai Revisori) personale non dirigente e dettagliato in SICI del Conto Annuale 2019 (per anno 2018), permanentemente pubblicato sul sito istituzionale dell’Ente nella Sezione “Amministrazione Trasparente” – Personale – Dotazione Organica e trasmesso agli Organi competenti;

**Tenuto conto:**

- che il Fondo risorse decentrate personale non dirigente anno 2018 -certificato dal Collegio dei Revisori come sopra indicato, risulta in linea con il vincolo di finanza pubblica previsto per detto anno all’art.1, c.557 della legge 296/2006 e ss.mm.ii., in quanto si inquadra in un contesto finanziario, di progressiva riduzione della spesa del personale dell’Ente;
- che nell’ambito di detto Fondo sono state individuate le voci di utilizzo delle risorse decentrate, ivi compresi i compensi per la Performance Organizzativa e per la Performance Individuale, nella percentuale prevista dal CCNL 21.5.2018, collegati al raggiungimento di finalità predefinite negli strumenti (specificatamente nel PdP 2018-2020 e PdO 2018), in cui sono stati individuati particolari obiettivi comuni a tutti i lavoratori di una articolazione organizzativa, in relazione alla professionalità ed alle competenze possedute;
- che pertanto il citato P.d.O. 2018, riportato in sintesi nel citato Fondo annuale -unitamente agli altri atti programmatici dell’Ente- (con la relativa rendicontazione) è stato inteso quale strumento per misurare e valutare i risultati della performance organizzativa ed individuale, in base a criteri oggettivi e misurabili predefiniti dal vigente SMV quale necessario presupposto alla “differenziata” attribuzione degli incentivi correlati al merito;
- che, per quanto attiene i compensi dei dipendenti delle varie categorie collegata ad obiettivi del PdO 2018, nel Fondo delle risorse decentrate stesso anno risulta stanziata la complessiva somma di €. 45.106,00 per la produttività (come depurata dello stanziamento di €.31.429,00 riferita a Piani di razionalizzazione da liquidare separatamente -secondo le previsioni contenute nel regolamento in materia adottato in data 6/10/2016- a cura dei

Responsabili che hanno attivato detti Piani nel periodo di riferimento, a seguito specifica rendicontazione e certificazione da parte del Collegio dei Revisori), destinata e suddivisa tra i vari Servizi, in correlazione ai diversi piani di attività individuati e finalizzati ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività, incentivando l'impegno e la qualità della performance dei dipendenti cui non è stata conferita la Responsabilità dei Servizi; in particolare l'ammontare dell'incentivazione a tal fine destinato ai dipendenti assegnati al Servizio Gestione del Personale, risulta pari ad €. 3.480,78;

- che i compensi -destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento/innovazione/risultato dei servizi per l'anno 2018- ai sensi del D.Lgs.n.150/09 e s.m.i., dei citati vigenti Regolamenti in materia di ciclo della Performance e di Misurazione e Valutazione, vanno corrisposti ai dipendenti interessati a conclusione del "periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati", in base al livello (grado) di conseguimento degli obiettivi predefiniti, previa la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spettante ai competenti Responsabili dei Servizi per l'anno 2018, e che il "grado" di conseguimento degli obiettivi è stato certificato dal Nucleo di Valutazione, con le competenze e le prerogative dell'O.I.V., tenuto conto dei principi regolamentari di gradualità, per le attività svolte nell'anno 2018;

**Precisato**

- che per detti incentivi resta fermo il principio per cui la stessa condizione di lavoro non può essere incentivata mediante l'erogazione di due o più compensi e che comunque non sussiste una preclusione al cumulo di incentivi accessori qualora connessi a tipologie, causali o attività tra loro diverse;

**Dato atto**

- che per effetto dell'art. 36 del "Contratto decentrato integrativo" attualmente vigente presso l'Ente (approvato con deliberazione GC.n.211 del 9.8.2013 in corso di rimodulazione per effetto del CCNL Funzioni Locali 21.5.2018), "i dipendenti che usufruiscono di incentivi rivenienti dall'art.67, c.3, lett.h) (già lett. d e k dell'art. 15 del CCNL 1.4.1999), al fine di concorrere solidalmente ad una maggiore perequazione delle risorse e considerato che parte del loro tempo è destinato alle attività di cui sopra, sono sottoposti ad una riduzione della rispettiva quota di produttività, legata alla performance - fatte salve le risorse ex art. 27 D. Lgs.n. 150/09 e art. 16 D.L. 98/2011 convertito dalla legge 111/2011 - come segue

Incentivo art.67, c.3, lett.h) CCNL 21.5.2018 (già lett. d e k CCNL 1.4.1999)	Riduzione sulla quota produttività
Oltre €. 2.500,00	Riduzione del 100%

La somma sopra riportata, si considera al netto degli oneri e segue il principio di cassa. A tal fine il responsabile del procedimento di ciascun Servizio procede alla predisposizione della proposta di liquidazione della quota di produttività, acquisendo le dichiarazioni individuali sulla avvenuta fruizione o meno degli incentivi di cui trattasi.

Le economie sulla produttività eventualmente ricavate dall'attuazione della disciplina di cui alla lett. h), art. 67, c.3, CCNL 21.5.2018 ritornano nelle somme destinate alla produttività e vanno distribuite secondo i criteri già definiti";

- che presso il Servizio Gestione del Personale non sussiste la suindicata fattispecie;

**Precisato**

- che gli obiettivi/piani di attività del servizio Gestione del Personale individuati per l'anno 2018 e finanziati in sede di accordo decentrato (oltre il risultato P.O. oggetto di separato provvedimento del Sindaco pro-tempore), rientrano nella più ampia gestione del PdP

2018-2020 e PdO 2018 e negli altri strumenti programmatici, come riassunti nel Fondo risorse decentrate stesso anno, cui i dipendenti hanno partecipato;

**Atteso che**

- i detti obiettivi risultano dettagliati in apposite schede, unitamente alle relazioni dei Responsabili dei Servizi corredate dai relativi prospetti, in cui sono stati identificati gli obiettivi strategici da cui discendono quelli operativi, il peso, gli indicatori, i valori di partenza e quelli da raggiungere e i target, gli impatti che le singole attività di riferimento di ciascun servizio si sono proposte di produrre in via preventiva (cfr. deliberazione GC.n.18/2018, nonché forniti -a consuntivo (cfr. deliberazione GC.n.125/2019 e Verbale del N.V. n.614 del 26.6.2019 e Verbale di Validazione n.639 del 29.6.2019)- gli elementi utili (report/relazioni/schede sintetiche), al fine del positivo conseguimento degli impatti previsti, con l'evidenziazione del contributo individuale del personale assegnato al Servizio "Gestione del Personale", rispetto agli obiettivi dell'Amministrazione nel suo insieme e della struttura organizzativa di riferimento in particolare, cui consegue la "differenziata" premialità collegata alla partecipazione agli obiettivi/piani di attività, al diverso apporto delle categorie del personale ed alle responsabilità individuali, attraverso i previsti sistemi di incentivazione;

**Dato atto che**

- presso questo Ente risulta per l'anno di riferimento, la seguente situazione contabile/finanziaria:
  - situazione di non deficiarietà;
  - rispetto dei vincoli del saldo non negativo di bilancio per l'anno 2018 come da certificazione del Collegio dei Revisori e parere del medesimo Organo di revisione sulla proposta di Bilancio di previsione 2018-2020, giusta verbale n.11 del 20.4.2018;
  - trasmissione nei modi prescritti con modalità telematiche al MEF-Ragioneria Generale dello Stato, dell'attestazione del rispetto del vincolo del saldo non negativo di Bilancio 2018, in data 29.3.2019;
  - attestazione del Collegio dei Revisori della coerenza delle previsioni per l'anno 2018, nonché per le successive annualità 2019 e 2020, con l'obiettivo di saldo non negativo, giusta richiamato verbale n.11 del 20.4.2018;
  - rispetto nell'anno 2018 (a consuntivo) -unitamente al previsionale 2019/2021- del tetto di spesa di personale, con riferimento al valore medio della spesa sostenuta al medesimo titolo nel triennio 2011-2013, giusta nota Servizio Ragioneria prot.n.14335/2019 del 3/4/2019;

**Precisato**

- per quanto attiene le spese di personale relative al "trattamento accessorio e premiante", quanto segue:
  - la spesa riguardante il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, è interamente stanziata nell'esercizio cui la costituzione del fondo si riferisce, destinando la quota riguardante la premialità e il trattamento accessorio, da liquidare nell'esercizio successivo (a seguito valutazione) alla costituzione del "fondo pluriennale vincolato", a copertura degli impegni destinati ad essere imputati all'esercizio successivo. Che questo è il caso più frequente di costituzione del fondo pluriennale vincolato in entrata di parte corrente;
  - le verifiche dell'Organo di revisione, propedeutiche alla certificazione prevista dall'art.40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n.165/2001, sono effettuate con riferimento all'esercizio del Bilancio di previsione cui la contrattazione si riferisce;

- alla sottoscrizione della contrattazione integrativa si impegnano le obbligazioni relative al trattamento accessorio e premiante, imputandole contabilmente agli esercizi del Bilancio di previsione in cui tali obbligazioni scadono o diventano esigibili. Alla fine dell'esercizio, nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa, sulla base della formale delibera di costituzione del fondo, le risorse destinate al finanziamento del fondo risultano definitivamente vincolate;
- non potendo assumere l'impegno, le correlate economie di spesa confluiscono nella quota vincolata del risultato di amministrazione, immediatamente utilizzabili secondo la disciplina generale, anche nel corso dell'esercizio provvisorio;

#### **Dato atto**

che nell'anno 2018 i percorsi sia di contrattazione, sia di assegnazione, rendicontazione e validazione del grado di raggiungimento degli stessi obiettivi sono stati completati come sopra dettagliato, così consentendo l'erogazione della produttività in conformità a quanto stabilito dalla Corte dei Conti, Sezione regionale del Friuli Venezia Giulia con deliberazione del 24 maggio 2018, n.29;

#### **Considerati**

- esaustivi gli elementi tutti acquisiti per l'annualità 2018, ai fini del riconoscimento da parte dei Responsabili delle Strutture dell'Ente della produttività - in relazione alla complessità e rilevanza di compiti e/o funzioni effettivamente svolti dai dipendenti individuati, nell'ambito dell'ammontare delle risorse destinate a tal fine nel Fondo personale dipendente anno 2018 ed in rapporto alla tipologia di lavoro definiti;

#### **Ritenute**

- sussistenti le condizioni di legge, contrattuali e regolamentari, per la erogazione differenziata del trattamento accessorio ai dipendenti di assegnazione del "Servizio per la Gestione del Personale";

#### **Richiamato**

- il Decreto Sindacale n. 18 del 16.5.2019 di conferimento della Posizione Apicale in Ente privo di qualifica dirigenziale, ai sensi degli artt. 107 e 109 del D. Lgs. n. 267/2000 e art. 15 CCNL 22.01.2004, nei confronti del sottoscritto Responsabile del "Servizio per la Gestione del Personale" - Struttura massima dimensione, adottato ai sensi dell'art. 13, c. 3 del CCNL 21.05.2018;

#### **Visti:**

- il D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.;
- il D.Lgs. n.150/09 e s.m.i.;
- la legge n.232/2016 (legge di Bilancio 2017);
- la legge n.205/2017 (legge di Bilancio 2018);
- il D.Lgs. n.74/2017;
- il D.Lgs. n.75/2017;
- i CCNL del comparto;
- il vigente CCDI dell'Ente;
- i citati Regolamenti comunali in ordine al "Ciclo della Performance" e al "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa ed Individuale";

#### **Dato atto**

- che non sussistono in capo al Responsabile del Servizio Dr.ssa Maria Tiziana Simone conflitti di interesse, anche potenziali rispetto alla fattispecie in argomento a ai destinatari del provvedimento, ai sensi dell'art.6 bis della L. 7 agosto 1990, n. 241 e successive modificazioni ed integrazioni;

- che, con la sottoscrizione del presente atto, la sottoscritta Responsabile del Servizio Gestione del Personale esprime parere di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, così come richiesto dall'art. 147-bis, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, e successive modificazioni ed integrazioni;
- che la presente determinazione comporta i riflessi sopra indicati sulla situazione economica-finanziaria e/o sul patrimonio dell'Ente e che pertanto la sua efficacia è subordinata al visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria, da parte del Responsabile del Servizio Finanziario, in base al combinato disposto degli artt.151, c.4, e 147 bis TUEL (D.Lgs.18 Agosto 2000, n.267);

### **DETERMINA**

Per i motivi dettagliati in narrativa, che qui si intendono integralmente riportati, quale parte sostanziale e integrante:

- 1) prendere atto della Relazione sulla Performance PdP 2018-2020/PdO 2018 approvata con deliberazione di GC.n.125 del 21.6.2019, del Verbale n.614 del 26.6.2019 e del Verbale di Validazione n.639 del 29.6.2019 a cura del Nucleo di Valutazione, pubblicati sul sito del Comune di Bitonto in data 22/07/2019;
- 2) liquidare, ai sensi dell'art. 184 D.Lgs. 267/2000, ai dipendenti elencati nell'allegato prospetto la somma lorda a fianco di ciascuno indicata a titolo di compenso per Performance Organizzativa e performance Individuale correlato ai piani di attività del servizio "Gestione del Personale" per il periodo gennaio-dicembre 2018;
- 3) prevedere espressa riserva di adozione di separati di provvedimenti, ai fini dell'eventuale ricalcolo della quantificazione del Fondo 2018 e conseguente eventuale recupero degli importi erogati (in tutto o in parte) con il presente provvedimento, secondo le indicazioni applicative fornite dal "Comitato Temporaneo", competente per la corretta e uniforme attuazione di quanto previsto dall'art. 4 del D.L. 6/3/2014 n.16, convertito nella legge n.2/5/2014 n.68, in materia di criticità connesse all'applicazione delle disposizioni di legge e dei contratti collettivi nazionali, in sede di contrattazione integrativa nelle regioni ed Enti Locali (cfr. Circolare interministeriale prot.n.60/GAB del 12.5.2014 e "condizioni applicative predisposte dal Comitato Temporaneo per il trattamento accessorio" oggetto di presa d'atto da parte della Conferenza Unificata in data 10.7.2014, recepite nella Circolare Interministeriale dell'8.8.2014), tese alla corretta ed uniforme applicazione di quanto disposto dall'art.4 del D.L. 6.3.2014 n.16, convertito nella L. 2.5.2014 n.68, e pertanto, per l'effetto, il Fondo Risorse decentrate anno 2018 troverà applicazione in via "temporanea" e salvo recuperi o ricalcoli per quanto sopra riportato;
- 4) precisare che è inoltre fatta salva l'azione di recupero per i pagamenti delle somme poste in liquidazione che successivi rilievi ispettivi o in autotutela si dovessero ritenere indebitamente corrisposte o per altri compensi destinati all'incremento del Fondo di produttività ex art.53, c.7 D.Lgs. n.165/2001 (cfr. Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, sentenza del 29 maggio 2018 n.13479);
- 5) imputare la relativa spesa di €. 4.605,08, di cui:
  - €. 3.480,78 - Missione 1, Programma 10, Titolo 1, Macroaggregato 1, P.Fin. U.1.01.01.01.000 Capitolo 173 - "Fondo per miglioramento della efficienza dei servizi" - Codice SIOPE 1103, coperto dal "Fondo Pluriennale Vincolato" - 31497;

- oneri per € 828,43 - Missione 1, Programma 2, Titolo 1, Macroaggregato 1, P.Fin. U.1.01.02.01.000 Capitolo 171 - Codice SIOPE 1111, coperto dal "Fondo Pluriennale Vincolato" - 31516;

- IRAP € 295,87 - Missione 1, Programma 10, Titolo 1, Macroaggregato 2, P.Fin. U.1.02.01.01.000 Capitolo 4022 - Codice SIOPE 1701, coperto dal "Fondo Pluriennale Vincolato" - 31517;

del Bilancio 2019-2021 approvato con deliberazione CC.n.52/2019, come assestato con deliberazione CC. n. 90 del 31.07.2019;

- 6) trasmettere copia della presente al Servizio Ragioneria per gli adempimenti di competenza;
- 7) trasmettere copia del presente provvedimento al Collegio dei Revisori e al Nucleo di Valutazione per quanto di attinenza;
- 8) trasmettere altra copia al Sindaco, all'Assessore al Personale e al Segretario Generale;
- 9) trasmettere, in via telematica, altra copia alla RSU;
- 10) disporre la pubblicazione all'Albo Pretorio on line del presente provvedimento.

/mrm

Il Responsabile del Servizio  
Simone Tiziana / ArubaPEC S.p.A.