



Cremona

COMUNE DI CREMONA

Determinazione dirigenziale

1175/2024 del 03/07/2024

OGGETTO

Utilizzo del Fondo risorse decentrate anno 2023: liquidazione dei premi correlati alla Performance individuale del personale insegnante delle scuole per l'infanzia e degli asili nido del Comune di Cremona.

Settore

SETTORE RISORSE UMANE

Servizio

Ufficio Personale

IL DIRETTORE

PREMESSE

1) Con Deliberazione n. 129 del 14 giugno 2023 la giunta comunale ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO 2023/2025). Il Piano ha definito gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa.

2) Gli articoli 79 e 80 del CCNL 2019-2021 disciplinano rispettivamente la costituzione e l'utilizzo delle risorse decentrate anche ai fini della corresponsione dei premi correlati alla Performance individuale e organizzativa.

3) Con Determinazione Dirigenziale n. 985 del 13 giugno 2023 è stata costituita la parte stabile del Fondo risorse decentrate relativo all'anno 2023 e con Determinazione dirigenziale n.1371 del 09 agosto 2023 il Fondo è stato integrato con la parte variabile e pertanto definito nell'importo complessivo di euro 2.400.776,00.

4) In data 8 novembre 2023 è stato sottoscritto il Contratto Decentrato Integrativo per il personale non dirigente del Comune di Cremona per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023, in base al quale:

- le risorse per compensare la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite e liquidate tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati;

- la valutazione della performance individuale viene effettuata in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti e in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente;

- i premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito nell'apposita scheda di valutazione definita ad esito della contrattazione decentrata.

- la maggiorazione del premio individuale è pari al 33% del valore medio pro-capite del premio individuale da riconoscere a non oltre il 10% del personale avente diritto (art. 24 del CCI 2023);

- "I premi non distribuiti per mancanza del raggiungimento della valutazione minima o per procedimenti disciplinari confluiranno in parti uguali ai capitoli di bilancio dedicati al benessere organizzativo del personale" (art. 28, c. 4);

- Il dipendente, non titolare di e.q., non ha diritto al premio di performance individuale se percettore

di premio da performance organizzativa (ad eccezione del progetto di ente) di importo pari o superiore a 1.500,00 (art. 28 del CCI);

- Il dipendente, non titolare di e.q., ha diritto a percepire il 50% del premio di performance individuale se percettore di premio da performance organizzativa (ad eccezione del progetto di ente) di un importo compreso tra 1.001,00 euro e 1.499,00 (art. 28 del CCI).

5) Con Determinazione Dirigenziale n. 1003 del 06/06/2024 è stata approvata ed impegnata la spesa per erogare i premi correlati alla Performance individuale e organizzativa 2023 del personale dipendente non dirigente; contestualmente è stata demandata ad atto successivo la liquidazione e l'approvazione dei premi di performance individuale del personale educativo stimati in euro 97.147,77 (inclusa la maggiorazione del premio individuale ai sensi dell'art.81 del CCNL 2019-2021 riservata al 10% del personale dipendente che ha conseguito il punteggio più alto).

6) La Dirigente del settore Politiche Educative, Istruzione ha provveduto a valutare il personale insegnante e ha trasmesso al Settore Risorse Umane le risultanze del processo di valutazione.

MOTIVAZIONE

1) In base alle previsioni del D.lgs 150/2009 la valorizzazione del merito è elemento fondamentale per garantire l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento (art.3).

Il sistema di Misurazione e Valutazione delle performance ha l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi e la crescita delle competenze professionali attraverso la valutazione di performance individuali e organizzative.

2) A conclusione del percorso di valutazione del personale educativo, in relazione agli obiettivi assegnati per l'anno 2023, la Dirigente del Settore Politiche Educative, Istruzione, ha assegnato i punteggi in modo selettivo garantendo la differenziazione del premio per l'attribuzione della maggiorazione ai sensi dell'art.81 del CCNL 2019-2021, corrispondendo premi correlati con la performance individuale.

3) A fronte dell'applicazione dei criteri stabiliti dal contratto integrativo l'importo di euro 97.147,77, stimato con determinazione n. 1003/2024, è ridefinito in euro 95.407,77, di cui euro 94.879,58 da distribuire al personale insegnante a titolo di premialità da performance ed euro 528,19 da destinare al benessere organizzativo ai sensi dell'art. 28 CCI 2023.

PRE-VERIFICHE AMMINISTRATIVE

Ritenuta la propria competenza ai sensi degli artt. 107 "Funzioni e Responsabilità della Dirigenza" e 109 "Conferimento di funzioni dirigenziali" del D.Lgs 18 agosto 2000 n. 267, in forza delle funzioni di cui al decreto sindacale di attribuzione in atti;

In ottemperanza a quanto previsto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, in particolare nella sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza – allegato 3 - Elenco Misure Generali e Specifiche, si dichiara:

- che il Responsabile del procedimento istruttorio è identificato a piè di pagina del presente provvedimento, mentre il Responsabile del provvedimento finale è il firmatario del presente atto (distinzione tra i due ruoli come previsto dalla misura generale M14 del PIAO vigente);

- l'insussistenza di conflitto di interessi ex art. 6 bis della Legge n. 241 del 7 agosto 1990, come introdotto dalla Legge n. 190 del 6 novembre 2012, relativamente al Responsabile Unico del procedimento e al Responsabile del provvedimento rispetto alla scelta effettuata (misure generali

M11 e M14 del PIAO vigente, come integrate dal vigente Codice di Comportamento dell'Ente dell'Ente, approvato con deliberazione di Giunta n. 224 del 04/10/2023).

Ai sensi dell'art. 147 bis del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, si attesta l'intervenuta verifica positiva di regolarità tecnica e correttezza dell'azione amministrativa a base della presente determinazione dirigenziale.

Esiti delle valutazioni condotte dalla dirigente del Settore Politiche Educative, Istruzione agli atti.

PRE-VERIFICHE CONTABILI Le operazioni contabili di cui alla presente determinazione trovano riscontro negli stanziamenti del Bilancio di competenza di cui ai seguenti provvedimenti deliberativi:

- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 57 del 18 dicembre 2023 dichiarata immediatamente eseguibile, avente come oggetto: "Approvazione del Documento Unico di Programmazione 2024-2026" e successive modifiche.

- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 61 del 18 dicembre 2023. dichiarata immediatamente eseguibile, avente come oggetto: "Approvazione del Bilancio di Previsione 2024-2026 e relativi allegati e del Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio" e successive modifiche.

- Deliberazione di Giunta Comunale n. 324 del 28 dicembre 2023, dichiarata immediatamente eseguibile, avente per oggetto: "Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance 2024-2026" e successive modifiche.

Le movimentazioni contabili sono assunte:

- nel rispetto delle modalità previste dal principio applicato della contabilità finanziaria di cui all'allegato n. 4.2 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 e successive modificazioni, in considerazione dell'esigibilità della medesima, imputandola agli esercizi in cui l'obbligazione viene a scadenza secondo quanto evidenziato nella tabella riportata nel dispositivo.

- nel rispetto dell'art. 9, comma 1, lettera a) punto 2 del D.L. 78/2009, convertito con modificazioni con L. 102/2009, in riferimento alla compatibilità del programma dei pagamenti derivanti dal presente provvedimento con i relativi stanziamenti di bilancio e alla coerenza con gli equilibri di bilancio di competenza e cassa ai sensi del D.Lgs. 118/2011.

NORMATIVA - D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", art. 107 "Funzioni e responsabilità della dirigenza", art. 151 "Principi in materia di contabilità", art. 153 "Servizio economico finanziario";

- Legge 7 agosto 1990, n. 241 "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi";

- Legge 6 novembre 2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";

- D.Lgs. 14 marzo 2013 n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità trasparenza e diffusione delle informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni".

-D.lgs 27 ottobre 2009, n. 150: 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, in particolare l'art. 10 Piano della Performance e relazione sulla Performance.

-Contatto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 16 novembre 2022.

-Contratto Integrativo per il personale del comparto 2023-2025 parte normativa e parte economica.

DETERMINA

DECISIONE

1) di approvare l'importo complessivo di euro 94.879,58, a titolo di performance da destinare al personale insegnante, di cui:

- euro 91.697,45 (al netto di oneri e IRAP) per i premi correlati agli obiettivi di performance individuale

- euro 3.182,13 (al netto di oneri e IRAP) per maggiorazione "Differenziazione Premio Individuale" (art.81 del CCNL 2019-2021)

così come dettagliato nell'allegato A) della presente determinazione per farne parte integrante e sostanziale;

2) di dare atto che l'importo di euro 528,19, non distribuito per mancato raggiungimento del punteggio minimo previsto dal sistema di valutazione, è destinato al benessere organizzativo ai sensi dell'art. 28 CCI 2023;

3) di impegnare e conseguentemente liquidare sui capitoli del Fondo Pluriennale vincolato, anno 2024, la somma complessiva di euro 123.156,74 così distinta come da movimenti contabili riportati nella tabella in calce:

-euro 94.879,58 per premialità, inclusa la differenziazione del premio individuale;

-euro 22.581,34 per oneri contributivi

-euro 5.695,82 per Irap (al netto delle voci escluse).

4) di dare altresì atto che il centro di costo è contemplato nella procedura stipendiale.

EFFETTI

L'ufficio stipendi provvederà ad erogare le competenze con la busta paga del mese di luglio 2024. Con successiva determinazione verrà riepilogato l'utilizzo complessivo del fondo personale comparto e del budget destinato al finanziamento delle elevate qualificazioni anno 2023.

Movimenti contabili:

Tipo Movimento	Esercizio	Capitolo/Articolo	Piano Finanziario	Soggetto	Movimento	Importo
U / Sub Impegno	2024	9200 RETRIBUZIONI PER IL PERSONALE ADDETTO ALLE SCUOLE INFANZIA COMUNALI	1.01.01.01.004	902	2024/711	62.994,94
Missione e Programma			04 01			
CIG						
CUP						
Anno di Esigibilità			2024			

Centro di Costo			**02 Procedura stipendi CdC			
U / Sub Impegno	2024	21850 RETRIBUZIONI PER IL PERSONALE ADDETTO AGLI ASILI NIDO	1.01.01.01.004	902	2024/725	27.869,88
Missione e Programma			12 01			
CIG						
CUP						
Anno di Esigibilità			2024			
Centro di Costo			**02 Procedura stipendi CdC			
U / Sub Impegno	2024	9200 RETRIBUZIONI PER IL PERSONALE ADDETTO ALLE SCUOLE INFANZIA COMUNALI	1.01.01.01.004	902	2024/926	4.014,76
Missione e Programma			04 01			
CIG						
CUP						
Anno di Esigibilità			2024			
Centro di Costo			**02 Procedura stipendi CdC			
U / Sub Impegno	2024	9201 CONTRIBUTI SOCIALI PER IL PERSONALE ADDETTO ALLE SCUOLE INFANZIA COMUNALI	1.01.02.01.001	6111	2024/754	14.992,80
Missione e Programma			04 01			
CIG						
CUP						
Anno di Esigibilità			2024			
Centro di Costo			**02 Procedura stipendi CdC			
U / Sub Impegno	2024	21851 CONTRIBUTI SOCIALI PER IL PERSONALE ADDETTO AGLI ASILI NIDO	1.01.02.01.001	6111	2024/767	6.633,03
Missione e Programma			12 01			
CIG						
CUP						
Anno di Esigibilità			2024			
Centro di Costo			**02 Procedura stipendi CdC			
U / Sub Impegno	2024	9201 CONTRIBUTI SOCIALI PER IL PERSONALE ADDETTO ALLE SCUOLE INFANZIA COMUNALI	1.01.02.01.001	6111	2024/979	955,51
Missione e Programma			04 01			
CIG						
CUP						
Anno di Esigibilità			2024			
Centro di Costo			**02 Procedura stipendi CdC			

U / Sub Impegno	2024	9600/1 IRAP SU RETRIBUZIONI PERSONALE SCUOLE INFANZIA COMUNALI	1.02.01.01.001	15157	2024/803	5.695,82
Missione e Programma			04 01			
CIG						
CUP						
Anno di Esigibilità			2024			
Centro di Costo			**02 Procedura stipendi CdC			

ALLEGATI

- **Allegato A) premi personale insegnante.pdf** (impronta:
04CC1F2540452BE0EDC65C510ECE8C19BB51D788200CF2D0EE6494969EB47154)