

## Città di MARANO di NAPOLI

Città Metropolitana di Napoli

**Unità di Staff Comando Polizia Municipale**

Responsabile Unità di Staff Comando Polizia Municipale di Marano di Napoli **Cap. De Luca dott. magg. Maria Silvia**  
 Tel. 081-5769526 email: [poliziamunicipale@comune.marano.na.it](mailto:poliziamunicipale@comune.marano.na.it) - [poliziamunicipale@pec.comune.marano.na.it](mailto:poliziamunicipale@pec.comune.marano.na.it)

<p>19/06/2024</p> <p>Numero 156</p> <p>Rg. 914</p>	<p>Liquidazione performance individuale annualità 2019-2021-2022 personale dipendente non dirigente dell'Unità di Staff Comando Polizia Municipale art. 68 CCNL Funzioni Locali 21 maggio 2018 e art. 50 CCDI 2019 - 2021 e CCDI 2020 - 2022.</p>
<p><input type="checkbox"/> Accertamento di entrata - <input type="checkbox"/> Prenotazione d'impegno - <input type="checkbox"/> Impegno di spesa - <input checked="" type="checkbox"/> Liquidazione di spesa -</p> <p>- <input type="checkbox"/> Org. e gestione del personale - <input type="checkbox"/> Determinazione a contrarre - <input type="checkbox"/> Programmazione</p>	

**PREMESSA**

La presente determinazione è assunta ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs 267/2000 (e sue integrazioni e modificazioni), in aderenza allo Statuto ed ai regolamenti del Comune di Marano di Napoli.

Il conferimento dell'incarico alla scrivente di Responsabile del Settore AA.GG. e Demografico è avvenuto con decreto della Commissione Straordinaria n. 06 del 11/10/2021, ai sensi dell'art. 109 del D.Lgs. 267/2000.

L'ultimo bilancio approvato è quello di previsione triennale 2024/2026 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n° 26 del 03.04.2024.

L'ultimo Rendiconto della gestione è quello relativo all'anno 2023 (Deliberazione del Consiglio Comunale n. 35 del 24-05-2024).

**ISTRUTTORIA**

Il presente provvedimento costituisce l'atto finale del procedimento istruito dal Responsabile del Settore I e adottato dal Responsabile del Settore di cui all'instestazione.

Il procedimento è stato avviato d'ufficio;

Premesso che il Titolo III del D.lgs. n. 150/2019 ha definito una nuova disciplina per l'incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa del personale pubblico, ed in particolare, che l'articolo 19 del medesimo decreto, come modificato dall'art. 13 del D. Lgs. n. 74/2017, ha demandato alla contrattazione collettiva nazionale le modalità per il finanziamento, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio, delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e la definizione di criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi sulla qualità della prestazione resa, corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici da riconoscere al personale;

Dato atto che:

- il sistema della contrattazione e delle relazioni sindacali per il personale non dirigente del Comparto Funzioni, prevede un modello di contrattazione per il pubblico impiego articolato su due livelli e, cioè: contrattazione nazionale triennale di tipo normativo e di tipo economico e contrattazione decentrata integrativa di tipo normativo su un arco temporale triennale e di tipo economico su un arco temporale annuale;
- che l'articolo 68 del CCNL sottoscritto il 21.05.2018 per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali valido per il triennio normativo 2016/2018, demanda alla



- contrattazione integrativa la disciplina dei criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla produttività, nell'ambito delle risorse decentrate rese annualmente disponibili e che il successivo articolo 69 prevede che la contrattazione decentrata definisce preventivamente una quota limitata di dipendenti che conseguono una valutazione elevata, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione adottato dall'Ente, ai quali attribuire una maggiorazione del premio individuale la cui misura non può essere comunque inferiore al 30% del valore medio della quota pro-capite del premio attribuito al personale valutato positivamente;
- che, previa deliberazione di autorizzazione, durante la riunione di Delegazione trattante del 31.12.2019 si è provveduto alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo, di cui all'art. 8 del CCNL 21.05.2018, relativo all'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2019 nel rispetto dei criteri generali per il riparto delle risorse decentrate di cui all'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, nonché del CCDI parte normativa 2019/2021;
  - che, previa deliberazione di autorizzazione, durante la riunione di Delegazione trattante del 31.12.2020 si è provveduto alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo, di cui all'art. 8 del CCNL 21.05.2018, relativo all'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2020 nel rispetto dei criteri generali per il riparto delle risorse decentrate di cui all'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, nonché del CCDI parte normativa 2020/2022;
  - che, previa deliberazione di autorizzazione, durante la riunione di Delegazione trattante del 29.12.2021 si è provveduto alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo, di cui all'art. 8 del CCNL 21.05.2018, relativo all'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2021 nel rispetto dei criteri generali per il riparto delle risorse decentrate di cui all'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL;
  - che, previa deliberazione di autorizzazione, durante la riunione di Delegazione trattante del 29.12.2022 si è provveduto alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo, di cui all'art. 8 del CCNL 21.05.2018, relativo all'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2022 nel rispetto dei criteri generali per il riparto delle risorse decentrate di cui all'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 41 del 08.05.2013 con cui è stato approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato per il recepimento delle disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico di cui all'art. 7 del D.lgs. n. 150/2009, che ha ridefinito, tra l'altro, il sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, le modalità di assegnazione del budget ai vari dipartimenti e i criteri per la corresponsione degli incentivi correlati alla performance individuale;

Visto in particolare l'allegato del citato SMiVap contenente le regole di dettaglio, con cui viene individuato il valore di 61 centesimi, quale punteggio soglia al di sotto al quale non è prevista l'attribuzione della premialità, che parametrati alle schede di valutazione prodotte negli anni 2019-2021-2022 (espresse in 60esimi), risulta pari a 36/60, quale punto soglia per la premialità;

Evidenziato;

- che con Verbale del 06/07/2023, prot. 0023603 del 10/07/2023 avente ad oggetto: *Ripartizione performance annualità 2019-2020-2021-2022*, i Responsabili di Settore dell'Ente si sono riuniti per definire le modalità operative finalizzate alla ripartizione della performance organizzativa e individuale a favore dei dipendenti dell'Ente, alla luce della normativa in materia performance di dettata dal CCNL Funzioni Locali e dai CCDI 2019-2021 e 2020-2022 articolo 50 esaminando in particolare il comma 5, che recita nel modo seguente:

## Città di MARANO di NAPOLI

Città Metropolitana di Napoli

"5. Il 50% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance individuale, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione. In applicazione dell'art. 69 del CCNL del 21.05.2018, il 50% del personale che consegue una valutazione più elevata fruirà di una maggiorazione del 30% della quota teorica. Le risorse occorrenti verranno reperite riducendo in modo proporzionale la quota teorica ottenuta dal restante personale del settore. Tale riduzione avverrà sulla quota della Performance Individuale;"

- che in tale sede, tra l'altro, veniva proposta la seguente ipotesi di soluzione in merito all'applicazione della differenziazione del premio individuale, ai sensi del comma 5 dell'articolo 50 del CCDI 2019/2021 e del CCDI 2020-2022 della performance individuale:

"- per valutazione più elevata si intende il punteggio in valore assoluto più alto del Settore che comunque dovrà essere maggiore di 54: ad es, in presenza di un 60 e tre 58, sarà considerato solo il 60;

- il 50% del personale con valutazione più elevata precedentemente definita: si intende a prescindere dalla categoria e calcolato con arrotondamento per difetto ed assegnazione ad almeno una unità; l'assegnazione del premio avverrà nel rispetto dei seguenti criteri:

1. escludendo coloro che hanno già percepito nell'anno precedente;
2. secondo la maggiore anzianità di servizio;
3. maggiore anzianità anagrafica"

- il predetto verbale, con la soluzione di cui sopra, veniva condiviso e sottoscritto dai sindacati, oltre che dalla parte pubblica, durante la riunione di delegazione trattante del 14.12.2023, in cui verbale è stato protocollato con nr. 44967 del 14.12.2023;

Evidenziando che con verbale di riunione di delegazione trattante del 22.12.2020 è stato stabilito per il CCDI 2019/2021, che la percentuale di produttività complessiva veniva ripartita nella misura del 60% per la performance individuale e nella misura del 40% per la performance organizzativa, mentre con il CCDI 2020/2022 si stabiliva per il triennio la percentuale del 50% per entrambe;

Tenuto conto che la performance organizzativa annualità 2019-2021-2022 è stata già liquidata nel corso dell'anno 2023, in favore del personale dipendente non dirigente ai sensi delle determinazioni adottate dai vari Responsabili di settore, in seguito alle note inviate dal Responsabile del IV Settore con prot. 0026409 del 04/08/2023 per l'anno 2019; con nota prot. 0026410 del 04/08/2023 per l'anno 2021 e con nota prot. 0036006 del 10/10/2023 per l'anno 2022 aventi ad oggetto "Trasmissione dati ai fini della liquidazione performance organizzativa" e contenenti:

- o l'elenco nominativo dei dipendenti assegnati ai Settori di appartenenza con i relativi parametri di calcolo individuali;
- o l'importo complessivo assegnato a ciascun settore, distinto per categoria con la percentuale di risultato raggiunta dal Settore per l'annualità in oggetto;
- o l'estratto del CCDI 2020-2022 art. 50;

Dato atto che gli stessi parametri comunicati in tali note, relative al budget di Settore e alle categorie di appartenenza del personale, hanno costituito la base di partenza del conteggio per la determinazione della performance individuale al personale con valutazioni positive ai sensi degli atti sopra citati, applicando la maggiorazione del premio individuale nella misura del 30%, tenendo conto dei seguenti criteri, sottoscritti in delegazione trattante in data 14.12.2023:

“- per valutazione più elevata si intende il punteggio in valore assoluto più alto del Settore che comunque dovrà essere maggiore di 54: ad es, in presenza di un 60 e tre 58, sarà considerato solo il 60;

- il 50% del personale con valutazione più elevata precedentemente definita: si intende a prescindere dalla categoria e calcolato con arrotondamento per difetto ed assegnazione ad almeno una unità; l'assegnazione del premio avverrà nel rispetto dei seguenti criteri:

1. escludendo coloro che hanno già percepito nell'anno precedente;
2. secondo la maggiore anzianità di servizio;
3. maggiore anzianità anagrafica”

e proporzionando l'importo al voto conseguito dal singolo dipendente nelle varie annualità;

Considerato che per le vari annualità 2019-2020-2021-2022, è stata approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, la Relazione annuale sulla performance e successivamente ognuna è stata validata dal Organismo indipendente di valutazione, in quanto ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.lgs. n. 150/2019, la validazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III dello stesso decreto;

Visto il decreto legislativo n. 33 del 14/3/2013 recante ad oggetto “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle pubbliche amministrazioni”, tenendo conto delle esigenze di trasparenza, rispettando la riservatezza dei dati personali in merito alle liquidazioni di salario accessorio

Acquisita tutta la documentazione richiamata;

Ritenuto, quindi, di dover procedere alla liquidazione della performance individuale annualità 2019-2021-2022 in favore del personale dell'Unità di Staff Comando Polizia Municipale, positivamente valutato in base alle schede di valutazione individuali predisposte dai Responsabili del Settore, calcolata in base a quanto previsto dai CCDI vigenti nelle annualità di riferimento e con le modalità in precedenza elencate, per un importo totale di € 79.699,40, oltre oneri e IRAP di Legge come quantificato nel dettagliato prospetto allegato ma non pubblicato;

Visti:

- il D. Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii., in particolare art. 184;
- la L. 241/90 e ss.mm.ii., in particolare come modificata dalla L. 190/2012;
- i vigenti CCNL Funzioni Locali e i CCDI dell'Ente;

Il Responsabile Settore I:

- dichiara di non trovarsi in situazione di conflitto d'interessi, neanche potenziale, coi destinatari del presente provvedimento, ai sensi dell'art. 6-bis L. 241/90 e dell'art. 5 del Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Marano di Napoli;
- propone l'adozione di provvedimenti in conformità alla presente istruttoria, attestando, ai sensi della legge 241/90 (art. 1) e nei limiti delle proprie responsabilità, la correttezza e veridicità degli atti predisposti.

**Il Responsabile del Settore AA.GG. e Demografici**

**dott.ssa Paola Cocca**




**Il Comandante dell'Unità di Staff Comando Polizia Municipale**

**RITENUTO** necessario provvedere in merito, ai sensi dell'art. 107 del D.lgs. n° 267/2000, fa propria l'istruttoria allegata a firma del responsabile del Settore I;

**ATTESTA** ai sensi dell'art 147-bis del D.lgs. 267/2000, recato dall'art. 3, comma 1, lettera d), legge n. 213 del 2012 la correttezza dell'azione amministrativa e la regolarità tecnico-contabile della formazione dell'atto;

**ATTESTA** altresì:

1. la coerenza e non contraddittorietà dei dati riportati negli allegati e documenti posti a base del provvedimento;
2. la conformità dell'atto al programma di mandato, al Piano esecutivo di gestione, agli atti di programmazione e di indirizzo;
3. che l'adozione del presente provvedimento, oltre agli oneri economici riportati nel dispositivo, non produce riflessi economici indiretti sulla situazione economica e patrimoniale dell'ente;
4. che l'adozione del presente provvedimento è volta a garantire l'esercizio della seguente funzione fondamentale del Comune: a) organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo e che la spesa derivante dallo stesso, come autorizzata nel dispositivo, è stata quantificata nella misura strettamente indispensabile a garantire l'assolvimento della predetta funzione fondamentale;
5. che saranno adempiute tutte le formalità e gli obblighi inerenti la pubblicazione ai sensi del D.L. 174/2012 e della L. 190/2012;

**DICHIARA:** di non trovarsi in conflitto di interessi con i destinatari del provvedimento, ai sensi dell'art. 6-bis L. 241/90 e dell'art. 5 del *Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Marano di Napoli*.

**DETERMINA**

Di procedere all'adozione del presente provvedimento ai sensi della legge 241/90 ovvero di:

- DARE ATTO che la presente è parte integrante e sostanziale del presente atto;
- APPROVARE il prospetto "A" depositato agli atti dell'Ufficio Personale e dell'Ufficio Contabilità del Personale, allegato alla presente per formarne parte integrante e sostanziale, specificando che lo stesso è escluso dalla pubblicazione in conformità dei principi di riservatezza di cui al D. Lgs. 196/2003 e le disposizioni adottate dal Garante per la protezione dei dati personali, nel provvedimento della Deliberazione n. 23 del 14.06.2007 "*Linee guida in materia di trattamento di dati personali di lavoratori per finalità di gestione del rapporto di lavoro in ambito pubblico*", il quale determina la ripartizione della performance individuale nelle singole annualità 2019-2021-2022 per i dipendenti del dell'Unità di Staff Comando Polizia Municipale, positivamente valutati in base alle schede di valutazione individuali predisposte dai Responsabili del Settore, recante i premi individuali assegnati proporzionati al voto assegnato;
- DARE ATTO che, in base all'articolo 69 del CCNL 21.05.2018, ai dipendenti che conseguono valutazione della performance individuale più elevata è assegnata una maggiorazione del premio individuale non inferiore al 30%, spettante in base all'articolo 50 del Contratto Decentrato Integrativo 2019/2021 e 2020/2022, al 50% del suddetto personale.

- DARE ATTO ALTRESÌ, che le quote di performance individuale sono state determinate sulla base dei criteri definiti con la sottoscrizione del CCDI di parte normativa 2019/2021 e 2020/2022 e delle modalità applicative sottoscritte in sede di delegazione trattante in data 14.12.2023;
- LIQUIDARE in favore dei dipendenti dell'Unità di Staff Comando Polizia Municipale aventi diritto alla performance individuale di cui al suddetto allegato, le somme indicate a fianco di ciascun nominativo, per ogni annualità, per un importo totale di €. 79.699,40, oltre oneri e IRAP di Legge, riepilogate per macro-aggregati nel seguente modo:

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE		ANNUALITÀ			TOTALE
Area	Ex cat.	2019	2021	2022	
Operatori	Ex A	€ 217,21	€ 1.705,58	€ 9.042,37	€ 10.965,16
Operatori Esperti	Ex B	€ 94,13	€ 739,09	€ 1.211,00	€ 2.044,22
Istruttori	Ex C	€ 3.907,34	€ 25.419,07	€ 37.346,76	€ 66.673,17
Funzionari e E. Q.	Ex D	€ 16,85	€ 0,00	€ 0,00	€ 16,85
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 4.235,53</b>	<b>€ 27.863,74</b>	<b>€ 47.600,13</b>	<b>€ 79.699,40</b>

- DARE ATTO che il presente provvedimento diverrà esecutivo al momento del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria della spesa prevista, ai sensi dell'art. 151 comma 4° del D.lgs. 18.08.2000 n. 267;
- TRASMETTERE la presente determinazione all'Ufficio Contabilità del Personale per l'effettiva liquidazione, nonché alle OO.SS. e alla RSU, al Sindaco e al Segretario.
- DISPORRE la pubblicazione all'albo pretorio on line e sul sito istituzionale del Comune, nella sezione "Amministrazione Trasparente", nell'ambito della sotto-sezione di primo livello "Personale".

*Il Comandante dell'Unità di Staff Comando Polizia Municipale  
Cap. De Luca dott. magg. Maria Silvia*

## VISTO DI REGOLARITÀ CONTABILE

**FAVOREVOLE**

**NON FAVOREVOLE**

Il Responsabile del Servizio Finanziario appone il visto di regolarità contabile ai sensi dell'art. 183, c. 7, del D. Lgs. 267/2000. Addì \_\_\_\_\_

Determinazione n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ Oggetto: Liquidazione performance individuale annualità 2019-2021-2022 personale dipendente non dirigente dell'Unità di Staff Comando Polizia Municipale, art. 68 CCNL Funzioni Locali 21 maggio 2018 e art. 50 CCDI 2019 - 2021 e CCDI 2020 - 2022.

Capitolo (intervento - risorsa)

N° Impegno/Accertamento

Importo Euro

Il Responsabile del Servizio Finanziario  
Dott. Renato Spedaliere