

## Determinazione Dirigenziale

N. 873 del 22/05/2020

Classifica: 003.09

Anno 2020

(7172957)

<i>Oggetto</i>	<b>POSIZIONI ORGANIZZATIVE. LIQUIDAZIONE DEL PREMIO RELATIVO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE ANNO 2019: IMPEGNO DELLA SPESA</b>
----------------	---

<i>Ufficio Redattore</i>	<b>DIREZIONE RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE - AMBITO PERSONALE</b>
<i>Riferimento PEG</i>	<b>856</b>
<i>Centro di Costo</i>	
<i>Resp. del Proc.</i>	<b>D.ssa Laura Montinci</b>
<i>Dirigente/Titolare P.O.</i>	<b>MONTICINI LAURA - DIREZIONE RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE - AMBITO PERSONALE</b>

GAJLU

Riferimento Contabilità Finanziaria:

### Il Dirigente / Titolare P.O.

Visto l'Atto Dirigenziale n° 115 del 28/01/2016 con oggetto "Conferimento incarichi di Posizione Organizzativa e Alta Professionalità con decorrenza 1/2/2016" e con scadenza al 31 gennaio 2018

Considerato che con Atto del Sindaco Metropolitano n. 2 del 1°/02/2018 è stata aggiornata l'Area delle Posizioni Organizzative e Alte Professionalità, stabilendo in particolare di prorogare gli incarichi di P.O./A.P. vigenti al 28 febbraio 2018;

Visto l'Atto Dirigenziale n° 538 del 09/03/2018 con oggetto "Conferimento incarichi di Posizione Organizzativa e Alta Professionalità con decorrenza 12/03/2018" e con scadenza al 31 dicembre 2019

Visti gli artt.13, 14 e 15 del CCNL 21 maggio 2018 che disciplinano la nuova area delle

posizioni organizzative

Visto il conseguente art.12 “Area delle posizioni organizzative” del ccdi del 21 dicembre 2018

*“1. I criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa ed i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell’attribuzione della relativa indennità, costituiscono oggetto di confronto con la RSU e con i rappresentanti territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL secondo la procedura stabilita dall’art. 5 del CCNL 21.5.2018.*

*2. I criteri di cui al precedente comma 1 sono stabiliti in conformità con quanto previsto dagli artt. 13, 14 e 15 del CCNL 21.5.2018*

*3. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall’Ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.*

*4. L’importo del finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa/alta professionalità, con contemporanea decurtazione delle risorse decentrate stabili di cui all’art. 67 del CCNL 21/05/2018 – anno 2018 - è pari ad € 278.725,00. Tale importo è calcolato sulla base delle somme che il contratto integrativo per l’anno 2017 definitivamente sottoscritto in data 28/12/2017 ha destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa/alta professionalità, decurtato dell’importo riferito al personale del Mercato del Lavoro;*

*5. Tale importo potrà essere modificato all’inizio di ogni anno solare, con contestuale riattribuzione delle risorse al fondo di cui all’art. 67 sopra citato e contestuale comunicazione alla RSU*

*6. La quota delle risorse per “posizioni organizzative” destinata all’indennità di risultato non può essere inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell’Ente “*

Dato atto che in applicazione del nuovo CCNL le Amministrazioni sono chiamate a rivedere l’assetto dell’Area delle posizioni organizzative entro un anno dalla data di entrata in vigore del nuovo CCNL e quindi entro il 21/05/2019;

Visto il Regolamento per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa redatto ai sensi degli artt. 13, 14 e 15 del CCNL 21/05/2018 ed approvato con Atto del Sindaco Metropolitano n. 11 del 9/5/2019;

Ricordato che con il medesimo A.S.M. n. 11/2019 si è provveduto, contestualmente all’approvazione dei nuovi criteri per il conferimento degli incarichi e la graduazione delle posizioni organizzative, all’aggiornamento dell’Area delle Posizioni Organizzative, con l’immediata attivazione della procedura per la definizione della declaratoria di ciascuna posizione, l’individuazione dell’importo della retribuzione di posizione corrispondente alle funzioni ed attività previste e l’assegnazione degli incarichi, avuto riguardo all’evoluzione della macrostruttura dell’ente e alle modifiche contrattuali intervenute;

Visto l’Atto del Direttore Generale n. 1201 del 24/5/2019 con il quale sono state approvate le declaratorie e le pesature delle Posizioni Organizzative, la cui Area è stata stabilita con il sopramenzionato Atto del Sindaco metropolitano n. 11 del 9/5/2019;

Visto inoltre il successivo Atto dirigenziale n. 1205 del 27/5/2019, rettificato con a.d. n. 1290 del 31/5/2019, con il quale è stato approvato l’Avviso di selezione tra il personale di cat. D dell’Ente per l’attribuzione degli incarichi di Posizione Organizzativa anno 2019;

Richiamati gli Atti Dirigenziali di conferimento delle singole posizioni organizzative con decorrenza 1 luglio 2019 o successiva;

Considerato che:

- l’art. 23, comma 4 e segg., D.Lgs. 25/05/2017, n. 75 prevede quanto segue:

4. A decorrere dal 1° gennaio 2018 e sino al 31 dicembre 2020, in via sperimentale, le regioni a statuto ordinario e le città Metropolitane che rispettano i requisiti di cui al secondo periodo possono incrementare, oltre il limite di cui al comma 2, l’ammontare della

componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio presso i predetti enti, anche di livello dirigenziale, in misura non superiore a una percentuale della componente stabile dei fondi medesimi definita con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previo accordo in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997, entro novanta giorni dalla entrata in vigore del presente provvedimento. Il predetto decreto individua i requisiti da rispettare ai fini della partecipazione alla sperimentazione di cui al periodo precedente, tenendo conto in particolare dei seguenti parametri:

- fermo restando quanto disposto dall'articolo 1, comma 557-quater, della legge n. 296 del 2006, il rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti considerate al netto di quelle a destinazione vincolata;
- il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243;
- il rispetto del termine di pagamento dei debiti di natura commerciale previsti dall'articolo 41, comma 2, del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66;
- la dinamica del rapporto tra salario accessorio e retribuzione complessiva;

- dopo approfondito confronto a livello nazionale fra tutti i Soggetti interessati, è stato approvato in Conferenza Unificata del 18 dicembre 2019 lo schema di DPCM di cui alla suddetta disposizione, che prevede l'ammissione alla sperimentazione della Città Metropolitana di Firenze, con conseguente possibilità di incrementare le risorse stabili del fondo del comparto e della dirigenza del nostro Ente di una percentuale pari al 5% delle risorse stabili dei corrispondenti fondi anno 2016;

- questa Amministrazione, per l'anno 2019, intende avvalersi di tale possibilità nella misura massima consentita, destinando conseguentemente, per il Fondo del comparto, una quota pari al 90% dell'incremento totale per il 50% alla performance organizzativa e per la restante parte alla performance individuale del personale, e la rimanente quota del 10% al fondo che finanzia la retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa anno 2019;

- l'effettivo utilizzo di tali risorse sarà legato alla sottoscrizione definitiva del DPCM e alla verifica, anche a consuntivo, del rispetto delle disposizioni in esso contenute;

Visto l'Atto del Sindaco metropolitano n. 59 del 23/12/2019 col quale è stato disposto di aderire alla sperimentazione di cui all'art. 23, comma 4, D.Lgs. 75/2017 attribuendo al fondo del comparto, parte variabile, l'importo di € 80.170,00 pari al 5% della componente stabile del fondo certificato nel 2016, da destinare per il 90% dell'incremento totale per il 50% alla performance organizzativa e per la restante parte alla performance individuale del personale, e per il rimanente 10% al fondo che finanzia la retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa anno 2019;

Dato atto che ad oggi il DPCM col quale la Città Metropolitana di Firenze è stata ammessa alla sperimentazione sopra citata non risulta ancora pubblicato in Gazzetta Ufficiale e pertanto non è possibile procedere alla liquidazione della somma ad essa collegata;

Vista la DCM 81 del 04/12/2019 con la quale è stato aggiornato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in esecuzione di quanto previsto del Dlgs 74/2017 e del CCNL FL 21/05/2018,

Considerato che il sistema di misurazione declinato nella citata DCM riguarda due livelli della performance per un totale di 100 punti così divisi:

- Performance Organizzativa: Max 60 Punti per Obiettivi di ente + obiettivi della struttura di appartenenza

- Performance Individuale: Max 40 punti per Valutazione effetti dei comportamenti gestionali/capacità individuali + obiettivi individuali:

1) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA che si compone di:

- performance di ENTE: misura il livello di raggiungimento degli obiettivi selezionati come specifici di Ente (minimo uno). Al raggiungimento dell'obiettivo partecipano indistintamente tutti i dipendenti dell'Ente e ne sono responsabili tutti i dirigenti

dell'amministrazione.

- performance di STRUTTURA/DIREZIONE: valuta i risultati conseguiti nel perseguimento di obiettivi specifici selezionati per ogni dirigente (minimo uno per dirigente) e responsabile di PO assegnate alla Direzione (minimo uno per responsabile di PO qualora ci siano). Il risultato finale della Performance Organizzativa è fornita dal Controllo di Gestione.

**2) PERFORMANCE INDIVIDUALE:** valuta gli effetti dei comportamenti gestionali assunti da ciascun responsabile di unità organizzativa o dipendente nel corso dell'anno sulla complessiva attività di competenza, sulle risorse a disposizione e sulla relazione interorganica e interpersonale. La valutazione relativa alla performance individuale è espressa sulla base dei punteggi attribuiti numericamente, utilizzando i criteri stabiliti individuati dal sistema di valutazione.

La valutazione complessiva relativa alla performance organizzativa ed individuale è espressa sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi specifici contenuti nel Piano della performance, inoltre saranno utilizzate anche indagini di customer satisfaction. Questa tipologia di indagine consentirà di misurare e conseguentemente migliorare i risultati dell'azione dell'Amministrazione favorendo una crescente interazione con i cittadini/utenti. Per il solo anno 2018, a differenza di quanto riportato nel sistema di valutazione approvato con DCM 117/2018, nella stessa deliberazione è stato stabilito che il punteggio ottenuto sarà confermato se la rilevazione della soddisfazione degli utenti verso i servizi resi dalla struttura sarà compresa tra il 70% ed il 100%. Qualora la rilevazione sia invece inferiore al 70% il punteggio riportato sarà diminuito in proporzione alla percentuale rilevata nella Customer Satisfaction di struttura.

Visti i commi 8 e ss. dell'art.12 del ccdi "Compensi derivanti da norme di legge e correlazione con altri istituti contrattuali" ai sensi del quale è prevista una decurtazione della retribuzione di risultato dei dipendenti che nell'anno di riferimento ricevono compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e rientranti nelle previsioni di cui all'art. 67, comma 3 lettera c), del CCNL 21/5/2018 (compensi ex art. 92 D.Lgs 163/2006 o art. 113 D.Lgs 50/2016, onorari avvocatura, compensi Istat, *sponsorizzazioni* ecc.) secondo le modalità indicate, precisando che le economie derivanti dalla presente decurtazione sono ripartite in modo proporzionale fra le altre posizioni organizzative;

Visto il Referto del Controllo di Gestione approvato con ASM numero 17 del 30/03/2020;

Visto l'ASM Numero 20 Del 20/04/2020 con oggetto: RELAZIONE SULLA PERFORMANCE - ANNO 2019. APPROVAZIONE nel quale sono riportate le percentuali di raggiungimento degli obiettivi specifici utili per la determinazione della quota relativa alla Performance Organizzativa;

Rilevato che per tutte le Direzioni la percentuale relativa alla Customer Satisfaction supera il 70% e che pertanto sono confermati i punteggi derivanti dal grado di raggiungimento degli obiettivi specifici;

Rilevato che per tutte le Direzioni la percentuale relativa alla Customer Satisfaction supera il 70% e che pertanto sono confermati i punteggi derivanti dal grado di raggiungimento degli obiettivi specifici;

Visti i punteggi riportati nelle schede relative alla Performance Individuale consegnate agli incaricati di posizione organizzativa mediante pubblicazione sul portale Kronsweb;

Richiamata la nota prot 1068 del 7 febbraio 2019 con la quale l'ARAN ritiene precisare che per le economie relative alla retribuzione di posizione, qualunque sia la motivazione del mancato utilizzo, in sede di contrattazione integrativa può essere stabilito che le stesse vadano ad incrementare la ordinaria retribuzione di risultato degli incaricati nel medesimo anno in cui si è determinato il risparmio;

Richiamato l'art. 5 del Regolamento per la graduazione, conferimento e revoca degli incarichi approvato con ASM nr. 11 del 9/5/2019 in base al quale eventuali economie generate da una minore spesa per retribuzione di posizione incrementano le risorse destinate alla retribuzione di risultato del medesimo anno;

Visto pertanto l'elaborato definitivo, predisposto dalla competente Posizione Organizzativa recante la ripartizione quantitativa pro-capite del complesso delle somme destinate alla

retribuzione di risultato del personale incaricato di Posizione Organizzativa nell'anno 2019, per un importo totale pari ad euro 78.342,52 (**Allegato 1**)

Preso atto di quanto riportato nella Relazione illustrativa e tecnico finanziaria redatta ai sensi articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001; circolare n.25 del 19 luglio 2012;

Richiamati:

- il Documento Unico di Programmazione 2020/2022 approvato con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 68 del 27/11/2019;

- il Bilancio di previsione 2020/2022 approvato con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 91 del 18/12/2019 nonché il PEG approvato con ASM 9 del 19/02/2020

Visti:

- gli artt. 183 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 "T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" e 29 del Regolamento di contabilità e ravvisata la propria competenza in merito;

- lo Statuto della Città Metropolitana di Firenze approvato con deliberazione della Conferenza Metropolitana n. 1 del 16 dicembre 2014 e di conseguenza gli artt. 26 e 29 del Regolamento di Contabilità approvato con DCM nr 4 del 15/01/2020;

- il Decreto del Sindaco Metropolitano n. 23 del 29/12/2017 con il quale è stato conferito alla Dott.ssa Laura Monticini l'incarico di Dirigente della Direzione "Risorse Umane ed Organizzazione", con decorrenza dal 1° gennaio 2018;

- l'art. 107 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 "T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" e ravvisata la propria competenza in merito;

Richiamato l'obbligo previsto dal comma 8 art 183 del D.Lgs.267/2000 secondo cui "*Al fine di evitare ritardi nei pagamenti e la formazione di debiti pregressi, il responsabile della spesa che adotta provvedimenti che comportano impegni di spesa ha l'obbligo di accertare preventivamente che il programma dei conseguenti pagamenti sia compatibile con i relativi stanziamenti di cassa e con le regole del patto di stabilità interno; la violazione dell'obbligo di accertamento di cui al presente comma comporta responsabilità disciplinare ed amministrativa*"

#### DETERMINA

1) per le motivazioni e con le modalità di cui in premessa, di procedere all'impegno nei confronti dei singoli beneficiari delle somme occorrenti per la corresponsione della retribuzione di risultato anno 2019 così come risulta dall'elenco allegato alla presente determinazione (Allegato 1), per un importo complessivo di **euro 78.342,52** (oltre oneri ed irap);

2) di dare atto che la somma così individuata, ammontante complessivamente ad **euro 78.342,52** farà carico ai seguenti impegni del bilancio conto residui 2019 e reiscrizioni 2020 sui quali sussiste la necessaria disponibilità:

anno	impegno	capitolo	V livello	Importo
2020	328	7295	1010101004	6.030,00
2020	329	7299	1010101004	1.545,00
2020	330	7353	1010101004	14.310,00
2020	332	8826	1010101004	2.400,00
2020	331	17041	1010101004	1.545,00
2020	333	17738	1010101004	1.545,00
2020	334	17741	1010101004	2.940,00
2020	335	17742	1010101004	1.545,00
2020	336	18476	1010101004	1.395,00
2020	324	18839	1010101004	3.090,00
2020	210	7295	1010101004	2.732,00
2020	232	8826	1010101004	2.732,00
2020	698	7295	1010101004	0,00
2020	699	7299	1010101004	2.500,00
2020	703	7353	1010101004	1.978,58
2020	707	7385	1010101004	3.124,00

- 4) di dare atto che la spesa derivante dall'IRAP farà carico ai rispettivi capitoli di bilancio 2020 sui quali sussistono le necessarie disponibilità, precisando fin da ora che il relativo ammontare sarà determinato in occasione della loro effettiva liquidazione;
- 5) di incaricare la competente P.O. Trattamento Stipendiale, Previdenziale Assicurativo e Fiscale della successiva liquidazione con le competenze del mese di MAGGIO 2020 di quanto impegnato con la presente determinazione;
- 6) di riservarsi l'adozione di ulteriori separati atti per la liquidazione della ulteriore somma derivante dalla sperimentazione di cui all'art. 23, comma 4, del D.Lgs. 75/2017, in premessa richiamato, una volta che sarà venuto a conclusione l'iter di adozione del previsto DPCM.

Firenze 22/05/2020

**MONTICINI LAURA - DIREZIONE RISORSE  
UMANE E ORGANIZZAZIONE - AMBITO  
PERSONALE**

“Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico è memorizzato digitalmente ed è rintracciabile sul sito internet per il periodo della pubblicazione: <http://attionline.cittametropolitana.fi.it/>.

L'accesso agli atti viene garantito tramite l'Ufficio URP ed i singoli responsabili del procedimento al quale l'atto si riferisce, ai sensi e con le modalità di cui alla L. 241/90 e s.m.i., nonché al regolamento per l'accesso agli atti della Città Metropolitana di Firenze”