



Determinazione Dirigenziale

N. 1859 del 09/09/2022

Classifica: 003.09

Anno 2022

(Proposta n° 4243/2022)

<i>Oggetto</i>	LIQUIDAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO SPETTANTE PER L'ANNO 2021 AI DIPENDENTI ASSUNTI CON QUALIFICA DIRIGENZIALE CON CONTRATTO A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO
----------------	---

<i>Ufficio Redattore</i>	P.O. TRATTAMENTO STIPENDIALE, PREVIDENZIALE, ASSICURATIVO E FISCALE DEL PERSONALE DIPENDENTE
<i>Ufficio Responsabile</i>	P.O. Trattamento Stipendiale, Previdenziale, Assicurativo E Fiscale Del Personale Dipendente
<i>Riferimento PEG</i>	322
<i>Centro di Costo</i>	322
<i>Resp. del Proc.</i>	D.SSA LUCIA GAJO
<i>Dirigente/Titolare P.O.</i>	GAJO LUCIA

GAJLU

Riferimento Contabilità Finanziaria:

IMPEGNO	ANNO	CAPITOLO	ARTICOLO	IMPORTO

ACCERTAMENTO	ANNO	RISORSA	CAPITOLO	ARTICOLO	IMPORTO

Il Dirigente / Il Titolare P.O.

Richiamata la determinazione 2556 del 30/12/2020 con la quale il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza dell'Ente anno 2021 è stato ricostituito in applicazione del CCNL della Dirigenza - Area Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 sottoscritto in data 17/12/2020 secondo lo schema allegato sub A alla medesima determinazione, per un importo complessivo di € 429.660,

precisando che gli importi risultano arrotondati all'euro in analogia ai prospetti richiesti dal MEF nel conto annuale del personale;

Richiamato il ccdi del personale con qualifica dirigenziale approvato in applicazione del CCNL 17/12/2020 in data 15 ottobre 2021 ed in particolare gli articoli da 24 a 29 che dispongono in merito alla determinazione e liquidazione della retribuzione di risultato ai sensi degli articoli 30, 45 e 57 del CCNL ed in particolare:

-art 25 commi da 2 a 4 " 2. Conseguentemente convengono che per l'anno 2021 il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente sia destinato in misura almeno pari al 20% a retribuzione di risultato.

3. Tale quota può subire variazioni annuali per consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 23 del presente contratto.

4. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente nel medesimo anno di riferimento sono destinate all'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 6 del presente contratto. Le eventuali risorse eccedenti sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato del fondo del medesimo anno";

-art.27 "1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 30% del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico.

2. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto e sarà corrisposta per incarichi aggiuntivi ricoperti per periodi superiori ad un mese.

3. Di norma il numero massimo di posizioni ricoperte ad interim non può essere superiore all'unità

4. La durata massima dell'incarico non deve superare i 6 mesi; l'incarico può essere rinnovato per un eguale periodo per esigenze di carattere eccezionale e motivate. Nel caso di rinnovo oltre i 6 mesi, l'Ente adotta, ove possibile, principi di avvicendamento degli incarichi, tenuto conto delle professionalità richieste per l'incarico da assegnare.

5. L'incarico di Coordinatore di Dipartimento dà luogo al riconoscimento di una indennità di risultato specifica, calcolata in misura uguale a quella stabilita in sede di destinazione del fondo. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto;

-art.28 commi da 1 a 5 e 7 "1. Ai Dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse residue destinate alla retribuzione di risultato.

2. Ai fini di cui al presente articolo, l'importo delle risorse complessivamente destinate in concreto al finanziamento della retribuzione di risultato sono suddivise per il numero medio dei Dirigenti in servizio nell'anno di riferimento, ricavando così il valore medio pro-capite delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

3. Ad una percentuale del 20% dei Dirigenti in servizio presso l'Ente, con arrotondamento all'unità superiore, che abbiano ottenuto una valutazione annua superiore all'80% di quella massima prevista dal sistema di valutazione della performance individuale dell'ente, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite di cui al comma 2.

4. La maggiorazione di cui al comma precedente è attribuita, alla stregua dell'ordine di graduatoria dei Dirigenti che prestano servizio presso l'Ente stilata in base alle valutazioni della performance individuale dell'anno di riferimento.

5. In caso di parità, si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

a) non aver percepito la maggiorazione l'anno precedente;

b) non aver mai conseguito la maggiorazione;

c) media delle valutazioni della performance individuale conseguite nei due anni antecedenti;

d) anzianità di servizio presso l'Ente;

6. Omissis

7. L'importo della maggiorazione di cui al presente articolo è riproporzionato in caso di assunzione, mobilità o collocamento in stato di quiescenza in corso d'anno";

Dato atto quindi che:

Destinazione a valere sulle risorse fisse

Retribuzione di posizione (A)	327.162,68	76,14 %
Salvaguardia (A1)	0,00	
Retribuzione di risultato (B)	102.497,32	23,86 %
	429.660,0	
	0	

Destinazione erogate a valere sulle risorse fisse

Retribuzione di posizione liquidata (A+A1-G)	313.650,15
incarico coordinatori anno intero(12.000,00) (D) per il 2021=23,86%	7.519,00
Interim (E)	0,00
Retribuzione di risultato (H=B-D-E)	94.978,32
economie anno precedente (F)	0,00
economie posizione anno corrente (G) per posizioni scoperte	8.943,32
economie bilancio per posizione coperta dal SG dal 1/11 (L)	4.569,21
	429.660,00

Differenziale art 28 ccdi		
valore medio procapite	media dirigenti 2021	unità con premio
(H+F+G)/media dirigenti		
12.990,20	8	2
	3.897,06	cadauno

e che pertanto

Risultato da distribuire anno 2021

Retribuzione risultato da distribuire art 25 ccdi	111.440,63
Incarico coordinatori (art.27 C.5 ccdi)	7.519,00
Interim (art.27 c.1 ccdi)	0,00
Differenziale (art. 28 ccdi)	7.794,12
Da distribuire fra tutti i dirigenti al netto di interim, coordinatori e differenziale	96.127,51

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

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;

Visto il Referto del Controllo di Gestione approvato con ASM numero 27 del 27/04/2022;

Visto l'ASM Numero 26 Del 13/06/2022 con oggetto: RELAZIONE SULLA PERFORMANCE - ANNO 2021. APPROVAZIONE nel quale sono riportate le percentuali di raggiungimento degli obiettivi specifici utili per la determinazione della quota relativa alla Performance Organizzativa;

Considerato altresì che secondo quanto previsto dallo SMIVAP *“La valutazione della prestazione individuale dei Dirigenti di vertice [...] sarà proposta all'organo di indirizzo politico amministrativo dall'OIV, sentito il Direttore Generale per i Direttori di Dipartimento. Per le altre posizioni dirigenziali la valutazione individuale sarà effettuata dai rispettivi Direttori di Dipartimento, in accordo con il Direttore Generale, con il supporto tecnico dell'OIV”*

Vista la mail del 25/07/2022 con la quale il Direttore Generale trasmette al Sindaco Metropolitano la proposta di valutazione finale del personale dirigenziale non di vertice predisposta dai Direttori di Dipartimento validata dell'OIV (come da verbale del 27/05/2022), nonché la nota prot 1908/2022 con la quale sempre il Direttore Generale trasmette al Sindaco Metropolitano la proposta dell'OIV (come da verbale del 27/05/2022) di valutazione finale per i Coordinatori di Dipartimento ed il Segretario Generale;

Vista altresì la nota Prot.N.0031798/2022 avente ad oggetto “PERFORMANCE DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE ANNO 2021” con la quale il Sindaco Metropolitano prende atti delle valutazioni dei dirigenti di vertice per l'anno 2021 effettuate dall'O.I.V. e le trasmette alla Direzione Risorse Umane, al fine di procedere con la successiva fase di liquidazione;

Dato atto che le schede di valutazione redatte in conformità a quanto prescritto dal citato SMIVAP sono state regolarmente notificate agli interessati ai fini dell'eventuale opposizione;

Verificata la regolare decorrenza dei termini senza che alcun interessato abbia presentato ricorso avverso la valutazione ottenuta;

Considerato che nel caso in cui gli obiettivi non siano raggiunti in tutto o in parte e, per tale ragione, non sia erogata interamente o anche solo parzialmente, la retribuzione di risultato, le risorse previste per il finanziamento di tale voce retributiva nello stesso anno di riferimento non possono che divenire economie di bilancio e tornare nella disponibilità dell'ente;

Considerato altresì che le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato della funzione dirigenziale affidata al Segretario Generale devono considerarsi economie, che conseguentemente tornano a far parte delle risorse di bilancio.

Preso atto pertanto che in applicazione di quanto sopra e tenuto conto del sistema di misurazione e valutazione di cui alla DCM 81 del 04/12/2019, come da documentazione agli atti della scrivente, la retribuzione di risultato spettante ai Dirigenti di vertice ed agli altri Dirigenti dell'ente per l'anno 2021 ammonta complessivamente ad **euro 102.793,42**;

Verificato inoltre che quanto liquidato ai singoli dirigenti rientra nei limiti di quanto previsto dal comma dell'art26 *“2. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente avverrà a seguito di valutazione annuale, sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, in ultimo approvato con DCM n. 81 del 4/12/2019, e non potrà superare il 60% dell'importo della retribuzione di posizione spettante”*

Dato quindi infine atto che, come sopra esposto, il presente atto non presenta elementi di discrezionalità in quanto applica calcoli matematici e procedure stabilite per CCNL o per atti regolamentari dell'ente;

Richiamati

- il Documento Unico di Programmazione 2022/2024 approvato con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 70 del 29/09/2021, aggiornato con DCM 88 del 29/11/2021;
- il Bilancio di previsione 2021/2023 approvato con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 117 del 23/12/2020;
- il Bilancio di previsione 2022/2024 approvato con deliberazione del Consiglio metropolitano n.120 del 22/12/2021 nonché il PEG approvato con ASM 7 del 23/02/2022;

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 come modificato con Deliberazione Consiglio provinciale n. 7 del 4.2.2013;

- l'Atto Dirigenziale n° 1657 del 28/06/2019 con il quale è stato conferito alla sottoscritta l'incarico della Posizione Organizzativa "Trattamento stipendiale, previdenziale, assicurativo e fiscale del personale dipendente" con decorrenza dal 1° luglio 2019;

- 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) di procedere all'impegno della retribuzione di risultato spettante per l'anno 2021 ai dipendenti assunti con qualifica dirigenziale con contratto a tempo pieno ed indeterminato come da prospetto allegato alla presente a farne parte integrante e sostanziale (Allegato A), dando atto che la somma così individuata, ammontante complessivamente ad **euro 102.793,42** (oltre oneri ed IRAP) farà carico ai seguenti impegni del bilancio conto reiscrizioni 2022, impegni già adottati con DT 2908/2021 e sui quali sussiste la necessaria disponibilità:

anno	capitolo	impegno	importo	capitolo	impegno	importo
2022	7295	212	14.384,00	17771	255	3.422,39
2022	7299	215	11.688,38	17755	258	2.781,83
2022	7353	222	24.000,00	17767	265	5.639,00
2022	7367	225	14.385,00	17769	269	3.423,63
2022	7385	226	11.000,00	17772	270	2.619,00
2022	17741	235	8.000,00	18836	279	1.977,00
2022	18848	246	19.336,04	18849	288	4.601,98
			102.793,4			
			<u>2</u>			

2) di dare atto che la spesa derivante dall'IRAP ammontante complessivamente ad euro 8.737,44 farà carico ai competenti capitoli del bilancio 2022 sugli impegni che saranno individuati al momento della liquidazione e sui quali sussiste la necessaria disponibilità;

3) di procedere alla dichiarazione dell'economia libera delle somme derivanti dal mancato utilizzo delle risorse decentrate per effetto sia dell'applicazione del sistema di misurazione di cui alla DCM 117/2018 per un importo pari ad euro 3.796,23 (oltre oneri ed irap), sia dell'affidamento al Segretario Generale di funzioni dirigenziali per un importo pari ad euro 9.420,18 (oltre oneri), a valere sui seguenti impegni già adottati con DT 2908/2021:

anno	capitolo	impegno	importo	capitolo	impegno	importo
2022	7295	1304	183,68	17771	1318	22,04
2022	17741	1311	8.057,41	18836	1322	1.918,00
2022	7299	215	311,62	17755	258	74,17
2022	18848	246	4.663,71	18849	288	1.109,96
				17767	265	21,34

4) di dare atto che quanto impegnato con la presente determinazione sarà liquidato con successivo atto unitamente alle competenze del mese di SETTEMBRE 2022

5) di dare atto che il presente atto non presenta elementi di discrezionalità in quanto applica calcoli matematici e procedure stabilite per CCNL o per atti regolamentari dell'ente

Allegati parte integrante:

Allegato A anno 2021.pdf.p7m (Hash: a3a61cb15d095c784ee8c83932184b605c5bdcb5722a40165a5e21dbede7529b)

Firenze, **09/09/2022**

LA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

LUCIA GAJO

“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”