



COMUNE DI POMARANCE

PROVINCIA DI PISA

VERBALE DI DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE N. 144 DEL 18/07/2024

OGGETTO: MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE NON TITOLARE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DELLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2023 - MODIFICA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2023.-

L'anno **2024** il giorno **18** del mese di **Luglio** alle ore 14.40 nella sala delle adunanze consiliari, si è riunita in seduta pubblica, sotto la presidenza del Sindaco e previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, la **Giunta Comunale**.

All'appello risultano:

Nominativo		Presente
PACINI Graziano	Sindaco	SI
GISTRÌ Giulia	Vice Sindaco	SI
BERTINI Anna	Consigliere_Ass	SI
GUCCI Diego	Consigliere_Ass	SI
FABIANI Giacomo	Consigliere_Ass	SI

Partecipa il Segretario Comunale STELLATO Marisa, che provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. PACINI Graziano, Sindaco, assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

VOTAZIONI:

Il presente atto è approvato con il risultato della seguente votazione espressa per alzata di mano: assessori presenti n. 5; votanti n. 5; favorevoli n. 5; contrari n. 0; astenuti n. 0.

Il presente atto è altresì dichiarato, con separata unanime votazione favorevole, immediatamente eseguibile.

Proposta n. 175 del 18/07/2024

OGGETTO: MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE NON TITOLARE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DELLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2023 - MODIFICA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2023.-

Il Responsabile del Settore Affari Generali propone il seguente testo:

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150 e ss.mm.ii., approvato in attuazione della delega parlamentare di cui alla legge 04/03/2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, prevede che ogni Ente adotti annualmente un documento denominato "Relazione sulla Performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati; la Relazione sulla Performance rappresenta lo strumento con il quale l'Amministrazione evidenzia i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevanza degli eventuali scostamenti;
- ai sensi dell'art. 14, comma 3, lettera c), del Decreto summenzionato, la Relazione è validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente e che tale validazione, ai sensi dell'art. 14, comma 6, del decreto, è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali adottati dall'ente, che nello specifico ad oggi sono costituiti dalle retribuzioni di risultato delle posizioni organizzative, nonché dall'incentivo alla produttività riconosciuto al personale;

Richiamati:

- il regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con Delibera di Giunta Comunale n° 152 del 30/09/2021, come successivamente modificato dalle Delibere di Giunta Comunale n. 160 del 04/10/2022 e n. 199 del 09/11/2023;
- il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con Delibera di Giunta Comunale n° 261 del 19/12/2012 successivamente rettificata dalla Delibera di Giunta Comunale n° 108/2015, confermato dalla Deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 4/04/2019;
- la Deliberazione del Consiglio Comunale n° 10 del 23/01/2023 con la quale si è provveduto all'approvazione del Bilancio di Previsione 2023-2025 e dei relativi allegati;

- la Deliberazione di Giunta Comunale n° 43 del 30/03/2023 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2023, successivamente modificato dalla Delibera di Giunta Comunale n° 220 del 30/11/2023;
- il D.U.P. 2023/2025 approvato con Delibera di Consiglio Comunale n° 42 del 09/11/2022 come successivamente modificato dalla Delibera di Consiglio Comunale n° 9 del 23/01/2023;

Richiamata la Delibera di Giunta Comunale n. 89 del 26/04/2024 ad oggetto: "Approvazione della Relazione sulla performance 2023", dove nella sezione relativa alla Valutazione del personale non titolare di P.O. relativa all'anno 2023, l'ammontare della somma destinata alla performance individuale e organizzativa era stata quantificata in € 28.331,61, limitatamente alla parte variabile del fondo, oltre contributi ed irap;

Dato atto:

-che a seguito della liquidazione dei compensi gravanti sulla parte stabile del fondo (differenziali, progressioni economiche, indennità di comparto, indennità condizioni Lavoro, indennità turno, reperibilità, lavoro festivo, compensi specifiche responsabilità, indennità di servizio esterno) e dei conguagli relativi al reintegro di somme, per la quota della 13^a riferita ai differenziali previsti dal CCNL 16/11/2022 relativi ai mesi di gennaio – marzo 2023 posti a carico del bilancio e per la quota dell'assegno ad personam ad un dipendente destinatario di PE, residuano € 17.307,84 che sommati alla parte variabile del Fondo pari ad € 28.331,61, determina in **€ 45.639,45** oltre contributi ed irap, l'ammontare della somma relativa all'anno 2023, da destinare alla performance individuale ed a quella organizzativa del personale, cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti (composta dall'art. 67, c. 3, lett. d) del CCNL del 21/05/2018; dall'art. 79, c. 2, lett. b), lett. d), dall'art. 79, c. 3 e c. 5 del CCNL 16/11/2022 ed dalle economie della parte stabile del Fondo);

-delle modifiche apportate per quanto sopra alla Relazione sulla Performance dell'anno 2023, approvata con propria delibera n. 89 del 26/04/2024 relativamente alla sezione "2.6 La valutazione del personale non titolare di P.O. i premi" nel testo che allegato viene a far parte integrante e sostanziale del presente atto;

-che l'approvazione della modifica della Relazione sulla Performance 2023, verrà sottoposta per la validazione al Nucleo di Valutazione, ai sensi degli artt. 7 e 14 del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm. ed ii. e pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente" ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm. ed ii.;

Richiamato il Decreto Sindacale n° 18 del 28/09/2018 di nomina del Nucleo di Valutazione;

Richiamato il D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.;

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile, espressi ai sensi del combinato disposto degli articoli 49, comma 1 e 147bis del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

DELIBERA

1. di richiamare le premesse quali parti integranti e sostanziali;
2. di prendere atto delle modifiche apportate alla Relazione sulla Performance anno 2023, nel testo che allegato viene a far parte integrante e sostanziale al presente atto;

3. di approvare la Relazione sulla Performance 2023 allegata;
4. di trasmettere copia della presente deliberazione con il relativo allegato, al Nucleo di Valutazione, ai fini dell'emissione del formale provvedimento di validazione, ex circolare FP del 29/03/2018;
5. di disporre che la modifica alla Relazione sulla Performance anno 2023 venga pubblicata sul sito internet dell'Ente nella sezione Amministrazione Trasparente;

Di dichiarare il presente atto, con separata ed unanime votazione, **immediatamente eseguibile**, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 e ss.mm. ed ii.



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2024 / 175**

Ufficio Proponente: **Ufficio Personale**

Oggetto: **MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE NON TITOLARE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DELLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2023 - MODIFICA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2023.-**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Ufficio Personale)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 18/07/2024

Il Responsabile di Settore
Dott.ssa Burchianti Eleonora

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 18/07/2024

Responsabile del Servizio Finanziario
Nocetti Rodolfo

Letto, approvato e sottoscritto con firma digitale da

IL SINDACO
PACINI GRAZIANO

IL SEGRETARIO COMUNALE
STELLATO MARISA

Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005 e depositato presso la sede del Comune di Pomarance. Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 39/93 si indica che il documento è stato firmato da:

PACINI GRAZIANO in data 23/07/2024



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2023

PREMESSA

La presente Relazione sulla Performance trova origine normativa nell'art. 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 e costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Il D.Lgs. n. 150/2009 prevede, infatti, l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento delle prestazioni e dei servizi resi.

Per gli enti locali le regole e gli strumenti a disposizione utili per il ciclo della performance trovano riferimento nel D.Lgs. n. 267/2000 e precisamente:

- art. 169 - *Piano Esecutivo di Gestione (PEG)*-;
- art. 170 - *Documento Unico di Programmazione (DUP)*-;
- art. 197, comma 2, lettera a) – *Piano Esecutivo di Gestione*-
- art. 196, 197, 198 e 198 bis - *Modalità di Controllo di Gestione*-;
- art. 227 - *Rendiconto della gestione*-

In particolare, la *Relazione sulla performance* evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse impiegate, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

La *Relazione sulla performance*, inoltre, è strettamente collegata al sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, sia dei responsabili di Settore che del personale non dirigenziale, atteso che i risultati raggiunti in termini di attuazione degli obiettivi e di qualità dei servizi resi, incidono sulla valutazione individuale di coloro che con la propria azione hanno concorso ai medesimi risultati e, quindi, sulla premialità riconoscibile e sulla opportuna e doverosa differenziazione in fasce di merito.

La "performance" è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (sistema, organizzazione, unità organizzativa, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

In ottemperanza alle citate disposizioni, si è provveduto ad elaborare la presente *Relazione sulla performance del Comune di Pomarance* (semplificata in ragione delle dimensioni dell'ente) che riassume le risultanze scaturite dalle strategie poste in essere nell'anno 2023, nonché i principali esiti di gestione rilevati nel contesto dell'attività istituzionale.

Viene, infine, trasmessa per la validazione ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D.Lgs. n. 150/2009 al Nucleo di Valutazione.

1. CONTESTO DI RIFERIMENTO

1.1 Il comune in breve

Il Comune di Pomarance nel corso del 2023 si è assestato sui seguenti dati:

- popolazione residente al 31/12/2023: n. 5.309 abitanti;
- condizione giuridica: l'ente non è stato commissariato;
- condizione finanziaria: l'ente non ha dichiarato né il dissesto né il predissesto finanziario né ha fatto ricorso al fondo di rotazione di cui all'articolo 243-ter, 243-quinquies del T.U.E.L. e/o al contributo di cui all'articolo 3-bis del D.L. n. 174/2012, convertito nella legge n. 213/2012;
- il tessuto economico del Comune di Pomarance è basato sui servizi pubblici e imprese medio grandi. Fondamentale e decisivo per le sorti economiche ed occupazionali risulta la presenza del comparto geotermoelettrico che fa muovere un indotto rilevante. Il comparto del piccolo commercio, artigianato e servizi alla persona rappresenta una realtà economica di "prossimità" fondamentale per mantenere servizi minimi essenziali soprattutto in un contesto di progressivo invecchiamento della popolazione. Il settore agricolo grazie in particolare alle realtà agrituristiche è in grado di mantenere la presenza sul territorio.
- servizi a favore dei cittadini: nonostante i tagli imposti dalla finanza pubblica l'ente ha mantenuto i servizi esistenti tramite il finanziamento con fondi propri e con trasferimenti da parte di altri enti;
- struttura organizzativa: pur in un contesto caratterizzato da un costante aumento dei costi delle materie prime e dei servizi si sono svolte nel corso del mandato le funzioni amministrative previste dal D.Lgs. 201/2022, sia proprie che conferite con leggi statali o regionali e si sono assicurati tutti gli adempimenti ed i servizi di propria competenza, rivolti ai cittadini utenti ed agli Organi istituzionali.

1.2 L'organizzazione e le priorità strategiche

In data 26 maggio 2019 si sono tenute le elezioni Comunali.

Sono organi dell'ente:

- ⇒ la GIUNTA COMUNALE composta da:

Sindaco	Ilaria Bacci
Assessori	Nicola Fabiani
	Paola Pierotti
	Alessandra Siotto
	Patrizio Pasco

⇒ il CONSIGLIO COMUNALE composto da:

Presidente	Ilaria Bacci
Consiglieri	Leonardo Fedeli
	Nicola Fabiani
	Alessandra Fanni
	Antonella Mancini
	Paola Pierotti
	Giuseppina Spinelli
	Lola Olga Teale
	Stefano Mazzinghi
	Linda Sozzi
	Loriano Fidanzi
	Enrico Madotto
	Ilaria Cavicchioli

L'attività dell'Amministrazione Comunale si è svolta sulla base delle linee programmatiche di mandato 2019 presentate dalla Sindaca Avv. Ilaria Bacci al Consiglio Comunale ai sensi dell'art. 46, comma 3, del D.lgs. n. 267/2000, ed approvate definitivamente dallo stesso organo con deliberazione n. 53 nella seduta del 26/07/2019 ha tra gli obiettivi principali quello di diversificare il modello economico locale, soprattutto nell'ambito turistico-ambientale.

Sulla base del quadro normativo di riferimento disciplinante l'attività istituzionale degli enti locali ed il suo funzionamento la struttura organizzativa del Comune di Pomarance è suddivisa, come da Delibera di Giunta Comunale n° 86 del 15/05/2023 ad oggetto: “**Modifica Struttura Organizzativa Funzionigramma dell’Ente e Provvedimenti conseguenti**”, nei seguenti Settori:

1. Affari Generali;
2. Finanze e Bilancio;
3. Gestione del Territorio;
4. Polizia Municipale;
5. Sviluppo e Promozione del Territorio, Comunicazione Istituzionale.

I cinque Settori, che costituiscono la macrostruttura alla base dell'assetto organizzativo dell'ente sono poi suddivisi in Uffici. Si riporta la struttura organizzativa del Comune di Pomarance, come da allegato sub lettera “A”.

1.3 La dotazione organica ed il personale

La dotazione organica **vigente** determinata con Delibera di Giunta Comunale n. 58 del 19/03/2024 conta la copertura al 31/12/2023 di n. 39 posti suddivisi, fra i cinque Settori, di cui n. 1 posto congelato ai sensi della Delibera di GC n. 201 del 15/12/2022. Nell'Ente sono altresì presenti al 31/12/2023 n. 2 unità assunte a tempo determinato, una ai sensi dell'art. 90 e una ai sensi dell'art. 110, c. 2 del D.Lgs. n. 267/2000.

Il rapporto personale/popolazione risulta essere superiore a quello previsto dal D.M. 10 aprile 2017 (1/159).

2. SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

2.1 Il sistema di misurazione e valutazione della performance

La Giunta Comunale con Deliberazione n. 261 del 19/12/2012, successivamente rettificata dalla Deliberazione di Giunta Comunale n° 108 del 02/07/2015, ha approvato il “*Sistema di misurazione e valutazione della Performance*”, confermato dalla Deliberazione di Giunta Comunale n° 59 del 04/04/2019.

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dal Comune di Pomarance, nonché alla crescita delle competenze professionali dei propri dipendenti, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2.2 Criteri per la valutazione della performance individuale del personale. La valutazione della performance individuale del singolo dipendente viene effettuata avendo riguardo a:

- a) livello di conseguimento degli obiettivi individuali assegnati;
- b) livello di conseguimento degli obiettivi di gruppo assegnati al gruppo di lavoro di cui il dipendente fa eventualmente parte;
- c) competenze dimostrate;
- d) comportamenti professionali;
- e) comportamenti organizzativi.

2.3 Le fasi del ciclo di gestione della performance

Gli atti di programmazione alla base del ciclo sulla performance sono: le linee programmatiche di mandato, il Dup ed il PIAO. Le fasi del ciclo di gestione della performance possono essere così sintetizzate:

- a) **PROGRAMMAZIONE:** nella fase di programmazione vengono definiti gli **OBIETTIVI** in coerenza con le priorità politiche e con i programmi che l'Amministrazione ha individuato negli strumenti di pianificazione del mandato (inizialmente Linee Programmatiche di mandato ed annualmente Relazione Previsionale e Programmatica) e compatibilmente con le risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione dell'Ente e con i vincoli di finanza pubblica; gli obiettivi vengono successivamente affidati alle unità organizzative per la loro realizzazione. Gli obiettivi di ciascun Settore sono individuati sulla base degli strumenti di pianificazione sopra meglio specificati ed a seguito di confronto con i componenti della Giunta Comunale (in particolar modo con l'Assessore di riferimento) e comunicati al Segretario Generale ed al Responsabile del Settore Finanziario; il Segretario Generale provvede, previa riunione con tutti i Responsabili, per la definitiva messa a punto delle azioni, a predisporre la proposta del Piano Esecutivo di Gestione da sottoporre all'approvazione della Giunta Comunale. Il cd. Piano della Performance, contenuto nel PIAO, costituisce lo strumento su cui effettuare la misurazione e la valutazione della performance dei Responsabili di Settore, sulla base del raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti.
- b) **MONITORAGGIO:** nella fase di monitoraggio a seguito dell'approvazione del PIAO, tutti i dipendenti, ciascuno per le proprie competenze e responsabilità, sono chiamati ad un costante riscontro della coerenza e della sostenibilità delle azioni e degli interventi posti in essere rispetto agli obiettivi da perseguire. In caso di rilevazione di accadimenti o informazioni che potrebbero comportare un significativo scostamento rispetto agli obiettivi prefissati, ogni soggetto, affinché vengano avviate azioni di verifica e di eventuale riequilibrio, è tenuto ad informare il proprio referente: in particolare i dipendenti sono tenuti ad informare il proprio Responsabile di Settore ed i Responsabili di Settore sono tenuti ad informare il Segretario Generale. Gli interventi di riequilibrio saranno posti in essere dagli organi a ciò competenti eventualmente anche con il coinvolgimento ed il supporto del Nucleo di Valutazione. Nel corso dell'esercizio, in corrispondenza con gli interventi di salvaguardia e gli equilibri di bilancio di cui all'art. 193 del D.Lgs. n. 267/2000, è previsto un monitoraggio formale della performance, attraverso cui verificare il corretto perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali.
- c) **VALUTAZIONE:** la fase di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale si estrinseca nel confronto tra i target individuali a preventivo ed i risultati effettivamente conseguiti con la metodologia ed i parametri valutativi del Sistema vigente. La misurazione della performance organizzativa e della performance individuale dei Responsabili di Settore compete al Nucleo di Valutazione e si fonda essenzialmente sulla rilevazione del grado di raggiungimento degli obiettivi affidati: le risultanze di tale misurazione ed una proposta di valutazione finale vengono trasmessi dal Nucleo di Valutazione alla Giunta Comunale per la conclusione della fase de qua e per l'attribuzione della valutazione definitiva. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei propri dipendenti compete a ciascun Responsabile di Settore che la effettua con le metodologie ed i parametri del Sistema di Valutazione vigente.

2.4 Obiettivi, indicatori e livelli di performance

La Giunta Comunale, in relazione alle linee di mandato, affida ai responsabili - Titolari di Posizione Organizzativa di ciascun Settore, **ora Titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione**, - le risorse umane, finanziarie e strumentali necessarie per il perseguimento dei corrispondenti obiettivi operativi contenuti nel PIAO (Delibere di G.C. 41 del 23/03/2023, n. 97 del 31/05/2023 e n. 174 del 6/10/2023). Il Piano della Performance è stato annesso al PEG, ottenendo un solo documento di programmazione strategico-operativa approvato con delibera di G.C. n. **43 del 30/03/2023** successivamente modificato dalla delibera di G.C. n. **220 del 30/11/2023**.

Gli obiettivi sono quelli contenuti nell'allegato sub lettera "B" alla presente relazione.

Le risultanze sulle attività svolte dai singoli Settori sono depositate agli atti all'Ufficio del Segretario Generale.

2.5 Il controllo e la valutazione dei Responsabili di Settore

Le amministrazioni pubbliche sono tenute, a norma dell'art. 3 del D.lgs. n. 150/2009, a misurare e valutare le performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle aree di responsabilità in cui si articola, anche ai fini della quantificazione del compenso denominato retribuzione di risultato. Il controllo e la valutazione della performance dei Responsabili di Settore dell'ente, sono demandati al Nucleo di Valutazione.

A tal fine con Decreto Sindacale n° 18 del 28/09/2018 è stato nominato il Nucleo di Valutazione del Comune di Pomarance per la durata, a decorrere dal 01/10/2018, di anni tre, e comunque fino al completamento della valutazione dell'ultimo anno di riferimento e, in ogni caso, fino alla nomina del nuovo Nucleo.

Il Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del D.Lgs. n. 150/2009 ha, inoltre, il compito di validare la presente *Relazione sulla Performance* attestando che i risultati presentati rispecchino l'effettiva situazione dell'ente. Peraltro, come previsto dall'art. 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009, solo con la validazione da parte dell'OIV, nella fattispecie Nucleo di Valutazione, della Relazione della Performance prevista dall'art. 10, sarà possibile corrispondere dall'Amministrazione i premi determinati secondo il sistema di misurazione adottato.

La somma da liquidare per l'anno 2023 ammonta ad € **11.582,04** oltre contributi ed irap.

2.6 La valutazione del personale non titolare di E.Q., i premi

La valutazione del personale non titolare di Posizione Organizzativa è effettuata dal Responsabile del Settore di riferimento sulla base della scheda approvata con deliberazione di Giunta Comunale n° 261 del 19/12/2012, successivamente modificata dalla deliberazione di Giunta Comunale n° 108 del 02/07/2015.

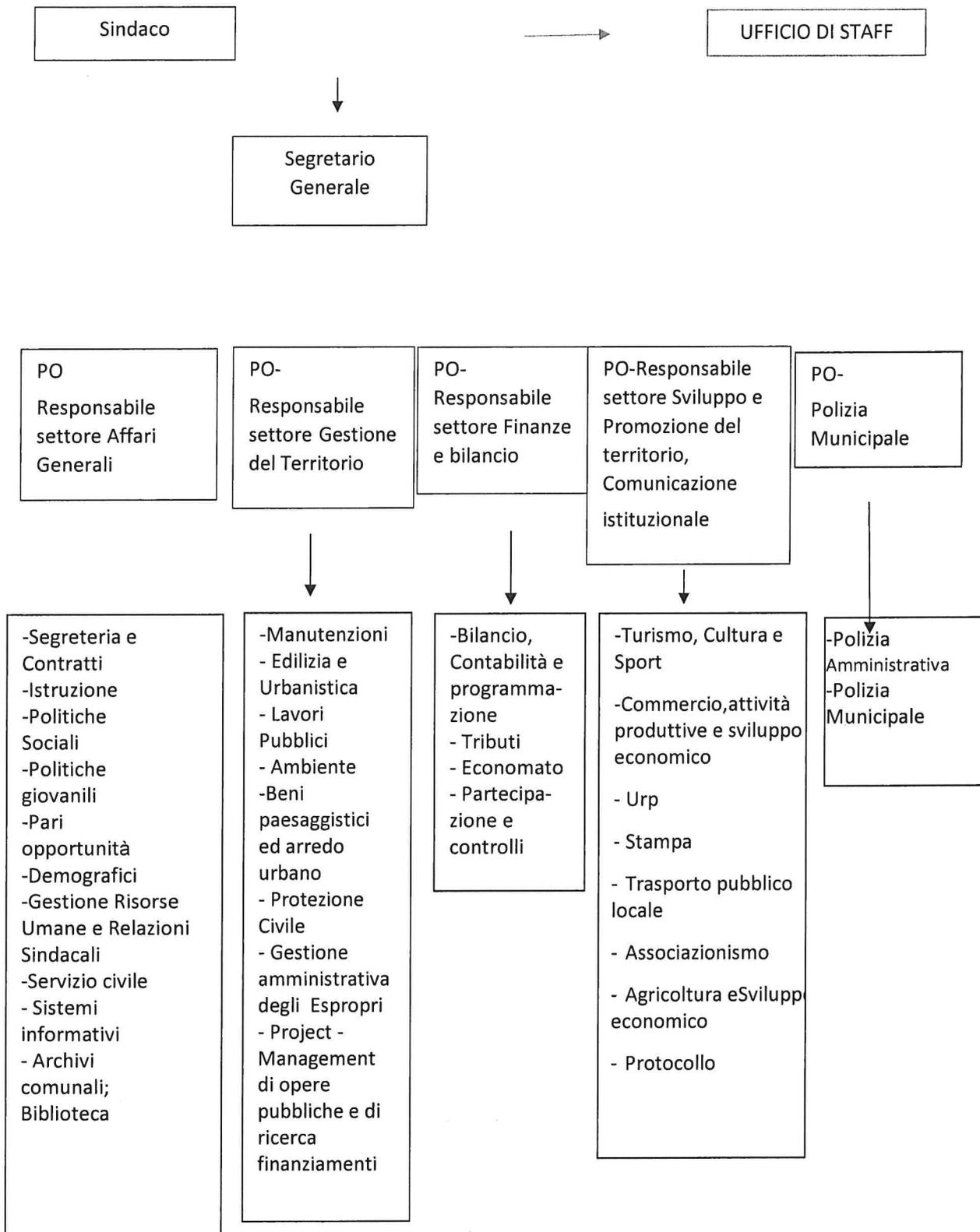
La valutazione positiva del dipendente dà titolo alla corresponsione dei premi incentivanti previsti dai contratti nazionali e decentrati vigenti. L'attribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività è strettamente correlata ad un suo effettivo incremento ed al miglioramento quali-quantitativo dei servizi, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

A tal fine in data **14/12/2023**, presso il Comune di Pomarance, fra le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale è stata sottoscritta la preintesa contrattuale ad oggetto: **“Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) normativo 2023-2025 ed economico 2023”** che la Giunta Comunale, con Deliberazione n. 233 del 21/12/2023 e n. 250 del 28/12/2023 ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del CCDI avvenuta il 29/12/2023.

Il fondo delle risorse decentrate per l'anno **2023** è stato quantificato nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, con determinazione del Direttore del Settore Affari Generali n° Gen. **592 del 10/09/2023**.

Vista la Relazione approvata con Delibera di Giunta Comunale n. 89 del 26/04/2024 nella quale l'ammontare della somma destinata alla valutazione del personale non titolare di E.Q. veniva quantificata in € 28.331,61 oltre contributi ed Irap, pari alla parte variabile del Fondo.

Dato atto che a seguito della liquidazione dei compensi gravanti sulla parte stabile del fondo (differenziali, progressioni economiche, indennità di comparto, indennità condizioni Lavoro, indennità turno, reperibilità, lavoro festivo, compensi specifiche responsabilità, indennità di servizio esterno) e dei conguagli relativi al reintegro di somme, per la quota della 13[^] riferita ai differenziali previsti dal CCNL 16/11/2022 relativi ai mesi di gennaio – marzo 2023 posti a carico del bilancio e per la quota dell'assegno ad personam ad un dipendente destinatario di PE, residuano € 17.307,84 che sommati alla parte variabile del Fondo pari ad € 28.331,61, determina in € 45.639,45 oltre contributi ed Irap, l'ammontare della somma relativa all'anno 2023, da destinare alla performance individuale ed a quella organizzativa del personale, cd produttività collettiva, individuale e/o per progetti (composta dall'art. 67, c. 3, lett. d) del CCNL del 21/05/2018; dall'art. 79, c. 2, lett. b), lett. d), dall'art. 79, c. 3 e c. 5 del CCNL 16/11/2022 ed dalle economie della parte stabile del Fondo);



allegato sub lett. B^u
 alla Relazione

VALORE PUBBLICO PIAO 2023-25	obiettivo strategico	Indicatore strategico	responsabile
Istruzione e servizi educativi	implementazione informatica	numero di servizi accessibili in remoto dagli utenti	Burchianti
		regolamentazione del diritto allo studio	Burchianti
		numero regolamenti in vigore con l'inizio dell'anno scolastico	Burchianti
diritto all'abitazione	avvio del sistema "Cedole Librarie"	Distribuzione cedole librarie	Burchianti
		mantenimento dell'affidamento in house ad Apes	Burchianti
		mantenimento gestione APES	Raspollini
teleselezione	recupero solidità aziendale	miglioramento degli indici di redditività rispetto al 2020	Nocetti
			Nocetti
servizi cimiteriali	mantenimento dello stato di decoro	numero loculi disponibili/ totale numero loculi	Costagli
servizi demografici	efficientamento del servizio	numero servizi accessibili on line/ totale dei servizi erogati	Burchianti
		patrimonio pubblico	immobili funzionali
sicurezza e soccorso civile	sicurezza dei cittadini	contenimento degli incidenti stradali	Fiorini/Sabatini
			Fiorini/Sabatini
sport, cultura, Tempo libero	Riquantificazione dell'associazionismo dopo il COVID	numero iniziative realizzate dalle associazioni nel 2023	Sabatini
			Raspollini
Organizzazione e Risorse	Equità fiscale	miglioramento dell'indice "Incidenza degli accantonamenti delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente" dell'esercizio 2023 rispetto al risultato 2021 di 55,30	Nocetti
			Nocetti
			Nocetti
			Burchianti
			Nocetti
			Raspollini
Sviluppo economico e turismo	sviluppo del settore Turistico	fruibilità del patrimonio culturale	Raspollini
		sviluppo industriale e commerciale	Raspollini

- 1) attività di verifica TARI (annualità precedenti al 2022)
- 2) attività di verifica IMU
- 3) internalizzazione gestione Iva e processo di elaborazione del bilancio consolidato
- 4) rendicontazione progetti digitalizzazione finanziamento PNRR
- 5) attivazione progetti di utilità
- 6) redazione del CCDI
- 7) attivazione progetti di utilità
- 8) utilizzo del patrimonio fondario
- 9) gestione delle misure statali (sussidi/contributi)
- 10) ricognizione sui Servizi pubblici locali ex D. Lgs 201/122
- 1) affidamento concessione cinema Teatro Fiorentina
- 2) affidamento concessione luoghi della cultura
- 1) predisposizione bando per cessione aree PIP
- 2) attività di distribuzione contributi utilizzando fondi geotermici