



COMUNE DI SESTU

SETTORE : **Personale, Informatica, Protocollo,
Attività Produttive, Commercio e
Agricoltura**

Responsabile: **Farris Filippo**

DETERMINAZIONE N. **1250**

in data **19/11/2020**

OGGETTO:

Liquidazione ai Responsabili di settore titolari di posizione organizzativa della retribuzione di risultato riferita alla performance individuale ed organizzativa - anno 2019.

ORIGINALE

IL RESPONSABILE DI SETTORE

Premesso che il decreto legislativo n.150/2009 in attuazione della legge n.15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ha innovato i processi di programmazione, rilevazione e valutazione degli obiettivi del personale, prevedendo all'articolo 4 una disciplina complessiva della materia secondo il seguente ciclo delle performance:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni ed di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

atteso che il predetto decreto legislativo n.150/2009 prevede, all'articolo 7, che le amministrazioni pubbliche debbano valutare annualmente la performance organizzativa e individuale dei dipendenti dotandosi in merito di un Sistema di misurazione e valutazione, da aggiornarsi annualmente previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione;

dato atto che l'Amministrazione con deliberazione di Giunta Comunale n.129 del 28/06/2020 ha adottato il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale dipendente e dei titolari di posizione organizzativa;

richiamati, con riferimento al suddetto Sistema di valutazione:

- l'articolo 15 prevedente le seguenti fasi del processo valutativo:
 - valutazione del contributo dato da ciascun Titolare di posizione organizzativa al raggiungimento della Performance Organizzativa;
 - valutazione degli obiettivi specifici di Performance Individuale;
 - valutazione dei Comportamenti;
 - colloquio di feedback e presa visione della proposta di valutazione da parte dei valutati;
 - proposta di Valutazione all'Organo Esecutivo;
- l'articolo 16, a norma del quale la valutazione della Performance Individuale quale contributo dato dal Titolare di PO alla Performance Organizzativa e al raggiungimento degli obiettivi specifici di Performance Individuale, compresi i comportamenti professionali/manageriali, si basa sull'analisi e contestualizzazione delle cause dello scostamento tra i risultati effettivamente raggiunti dai Titolari di PO e quelli programmati; al fine di consentire una corretta esecuzione di quanto previsto nel comma precedente, ciascun

Titolare di PO, secondo le tempistiche assegnate dall'Organo di Valutazione, provvede a documentare i risultati raggiunti mediante un report che confluisce nella Relazione Finale sulla Performance;

- l'articolo 19 ai sensi del quale la valutazione complessiva del Titolare di PO è determinata nella misura del 60% dal contributo individuale al raggiungimento della performance organizzativa; la valutazione della performance individuale, data dal risultato conseguito in rapporto a eventuali obiettivi specifici e ai comportamenti professionali concorre nella misura del 40%;
- l'articolo 23 a norma del quale l'Organo di valutazione a conclusione del processo valutativo predispone la proposta di valutazione e la trasmette al Titolare di PO e al Sindaco; trascorsi 10 gg dalla data di consegna/trasmisione, in assenza di rilievi da parte del Titolare di PO, la proposta dell'Organo di Valutazione diviene definitiva;
- l'articolo 25 ai sensi del quale la Relazione Finale sulle Performance ai sensi dell'articolo 10 c. 1 lett. b) del decreto legislativo n.150/2009 e ss.mm.ii, è un documento consuntivo, redatto dall'Ente entro il 30 giugno, che evidenzia, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti; tale relazione, trasmessa dall'Ente all'Organo di Valutazione ai fini della Validazione, costituisce condizione preliminare alla liquidazione del trattamento accessorio collegato alle Performance;
- l'articolo 27, prevedente che per la determinazione del premio accessorio collegato alla Performance Organizzativa e Individuale debba farsi riferimento a quanto previsto nel Contratto Decentrato Integrativo Aziendale;

dato atto che nel corso del 2019 si sono avvicinate le seguenti articolazioni dei settori di massimo livello in ambito comunale, tenuto conto di quanto previsto dalle deliberazioni di Giunta n.231 del 20/11/2018 e n.159 del 10/09/2019:

Macrostruttura definita con delibera n.231/2018 – dal 01/01/2019 al 30/09/2019	
N.	Denominazione settore
1	Affari Generali, Organi Istituzionali, Appalti e Contratti, Politiche Sociali
2	Servizi Finanziari e Tributi
3	Personale, Informatica, Protocollo, Attività Produttive, Commercio e Agricoltura
4	Servizi Demografici, Pubblica Istruzione, Cultura, Sport, Biblioteca, Contenzioso
5	Polizia Locale
6	Edilizia Pubblica e Infrastrutture
7	Urbanistica, Edilizia Privata, Patrimonio, Suape
8	Servizi tecnologici, manutenzioni ambiente

Macrostruttura definita con delibera n.159/2019– dal 01/10/2019 al 31/12/2019	
N.	Denominazione settore
1	Affari Generali, Organi Istituzionali, Appalti e Contratti, Politiche Sociali
2	Servizi Finanziari e Tributi
3	Personale, Informatica, Protocollo, Attività Produttive, Commercio e Agricoltura
4	Servizi Demografici, Pubblica Istruzione, Cultura, Sport, Biblioteca, Contenzioso
5	Polizia Locale
6	Edilizia Pubblica, Infrastrutture, Strade, Ambiente e Servizi Tecnologici
7	Urbanistica, Edilizia Privata, Patrimonio, Suape

constatato che alla direzione dei suddetti settori, ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 109 del decreto legislativo n.267/2000, sono stati preposti dipendenti inquadrati nella categoria D, rilevando in proposito i seguenti decreti sindacali:

- n.13 del 27/12/2018 recante “Conferimento degli incarichi di direzione dei Settori in conseguenza della revisione della macrostruttura organizzativa dell'Ente con decorrenza dal 01/01/2019”;
- n.5 del 12/04/2019 recante “Accettazione dimissioni presentate dalla dott.ssa Alessandra Sorce e conseguente revoca dell'incarico di responsabile del settore servizi finanziari e tributi”;
- n.6 del 14/05/2019 recante “Conferimento con decorrenza dal 21/05/2019 degli incarichi di direzione dei Settori dell'Ente conformemente alle nuove disposizioni contrattuali introdotte dal CCNL 21/05/2018”;
- n.8 del 31/05/2019 recante “Nomina della dott.ssa Alessandra Sorce in qualità di Responsabile del Settore Servizi finanziari e tributi con decorrenza dal 01/06/2019”;
- n.15 del 02/09/2019 recante “Conferimento degli incarichi di vice segretaria e di responsabile del Settore Affari Generali, Organi Istituzionali, Appalti e Contratti, Politiche Sociali in capo alla dott.ssa Sandra Licheri con decorrenza dal mese di Settembre 2019”;
- n.18 del 30/09/2019 recante “Conferimento all'ing.Tommaso Boscu dell'incarico di Responsabile del Settore Edilizia pubblica, infrastrutture, strade, ambiente e servizi tecnologici con decorrenza dal mese di Ottobre 2019”;

visto l'articolo 15 del Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) del 21/05/2018, ed in particolare:

- il comma 2, ai sensi del quale l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione

organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento;

- il comma 4, ai sensi del quale gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento;

visto l'articolo 20 del Contratto collettivo decentrato integrativo 2019/2021 siglato in data 12/06/2019 a norma del quale, tra l'altro:

- nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'Ente, una quota pari al 15% è destinata all'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O. ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del CCNL 21/05/2018;
- la retribuzione di risultato è erogata a consuntivo tenuto conto della valutazione assegnata dal Nucleo di valutazione a ciascuna P.O. sulla base del vigente Sistema di misurazione e valutazione per le P.O.;
- come previsto dall'articolo 20 del Sistema di valutazione, l'esito complessivo della performance individuale è determinato dall'esito della performance organizzativa, a cui è attribuito un peso relativo pari al 60%, e dall'esito della performance per obiettivi specifici e comportamenti, a cui è attribuito un peso relativo complessivo pari al 40% del totale;
- ciascuna P.O. concorre al budget destinato all'erogazione della retribuzione di risultato proporzionalmente alla pesatura della propria retribuzione di posizione; il budget teorico individuale di ciascuna P.O. per la retribuzione di risultato è quindi rapportato alla retribuzione di posizione in godimento;
- i budget individuali sono assegnati avuto riguardo ai seguenti parametri:
 - a) per valutazioni maggiori o uguali a 95% alla P.O. è assegnato l'intero budget individuale della retribuzione di risultato;
 - b) per valutazioni maggiori o uguali al 60% e inferiori al 95% alla P.O. è assegnata una percentuale del proprio budget individuale pari alla valutazione conseguita;
 - c) per valutazioni inferiori al 60% alla P.O. non è assegnata alcuna retribuzione di risultato;

le risorse non assegnate per effetto dell'applicazione delle precedenti lettere b) e c) sono ripartite in parti uguali tra le P.O. la cui valutazione rientri nella previsione di cui alla lettera a);

richiamata la delibera di Giunta n.198/2019 con la quale, nel graduarsi le posizioni organizzative in essere presso l'Ente, ai fini del riconoscimento delle retribuzioni di posizione e di risultato di cui al citato articolo 15 del CCNL del 21/05/2018, si è provveduto alla determinazione del budget relativo ed alla sua distribuzione per ciascuna posizione, come appresso indicato:

SETTORE		PESO	ANNO 2019 (DAL 01/01 AL 30/09)			
			Applicazione incrementi art.11-bis DL 135/2018			
			F	G	H	T3
			Budget individuale annuo compresi incrementi (T2+E)	Retribuzione posizione annua ex art.15 CCNL 21/05/2018 (F x 85%)	Retribuzione di risultato annua (F x 15%)	Totale (G+H)
1	Affari Generali, Organi Istituzionali, Appalti e Contratti, Politiche Sociali	100%	€ 18.823,53	€ 16.000,00	€ 2.823,53	€ 18.823,53
2	Servizi finanziari e tributi	89%	€ 17.842,50	€ 15.166,12	€ 2.676,38	€ 17.842,50
3	Personale, Informatica, Protocollo, Attività Produttive, Commercio e Agricoltura	88%	€ 17.550,00	€ 14.917,50	€ 2.632,50	€ 17.550,00
4	Servizi Demografici, Pubblica Istruzione, Cultura, Sport, Biblioteca, Contenzioso	85%	€ 15.721,88	€ 13.363,60	€ 2.358,28	€ 15.721,88
5	Polizia locale	83%	€ 13.162,50	€ 11.188,13	€ 1.974,38	€ 13.162,51
6	Edilizia Pubblica e Infrastrutture ¹	74%	€ 7.625,00	€ 6.481,25	€ 1.143,75	€ 7.625,00
7	Urbanistica, Edilizia Privata, Patrimonio, Suape	84%	€ 14.625,00	€ 12.431,25	€ 2.193,75	€ 14.625,00
8	Servizi tecnologici, manutenzioni e ambiente ¹	80%	€ 7.625,00	€ 6.481,25	€ 1.143,75	€ 7.625,00

SETTORE		PESO	ANNO 2019 (DAL 01/10 AL 31/12 E A REGIME)			
			Applicazione incrementi art.11-bis DL 135/2018			
			F	G	H	T3
			Budget individuale annuo compresi incrementi (T2+E)	Retribuzione posizione annua ex art.15 CCNL 21/05/2018 (F x 85%)	Retribuzione di risultato annua (F x 15%)	Totale (G+H)
1	Affari Generali, Organi Istituzionali, Appalti e Contratti, Politiche Sociali	100%	€ 18.823,53	€ 16.000,00	€ 2.823,53	€ 18.823,53
2	Servizi finanziari e tributi	89%	€ 17.842,50	€ 15.166,12	€ 2.676,38	€ 17.842,50
3	Personale, Informatica, Protocollo, Attività Produttive, Commercio e Agricoltura	88%	€ 17.550,00	€ 14.917,50	€ 2.632,50	€ 17.550,00
4	Servizi Demografici, Pubblica Istruzione, Cultura, Sport, Biblioteca, Contenzioso	85%	€ 15.721,88	€ 13.363,59	€ 2.358,28	€ 15.721,87
5	Polizia locale	83%	€ 13.162,50	€ 11.188,13	€ 1.974,38	€ 13.162,51
6	Edilizia Pubblica, Infrastrutture, Strade, Ambiente e Servizi Tecnologici	93%	€ 17.842,50	€ 15.166,12	€ 2.676,38	€ 17.842,50
7	Urbanistica, Edilizia Privata, Patrimonio, Suape	84%	€ 14.625,00	€ 12.431,25	€ 2.193,75	€ 14.625,00
TOTALI			€ 115.567,91	€ 98.232,71	€ 17.335,20	€ 115.567,91

atteso che dal combinato disposto dei sopra citati provvedimenti, i responsabili di settore – titolari di posizione organizzativa, e i relativi budget delle retribuzioni di posizione e di risultato, nell'anno 2019, risultano essere i seguenti:

DIPENDENTE	Periodo di riferimento	Budget individuale annuo retr. Posizione + risultato	Retribuzione posizione ex art.15 CCNL 21/05/2018		Budget annuo retribuzione di risultato (15% budget individuale)	Peso budget	Budget effettivo anno 2019 retribuzione di risultato
			Valore annuo x 13 mensilità	Valore effettivo anno 2019			
Matricola n.244	01/01-30/06 01/09-31/12	€ 18.823,53	€ 16.000,00	€ 13.329,40	€ 2.823,53	13,55%	€ 2.352,25
Matricola n.180	01/01-11/04 01/06-31/12	€ 17.842,50	€ 15.166,13	€ 13.091,33	€ 2.676,38	12,85%	€ 2.310,23
Matricola n.144	01/01-31/12	€ 17.550,00	€ 14.917,50	€ 14.917,50	€ 2.632,50	12,64%	€ 2.632,50
Matricola n.125	01/01-31/12	€ 15.721,88	€ 13.363,59	€ 13.363,59	€ 2.358,28	11,32%	€ 2.358,28
Matricola n.185	21/05-31/12	€ 13.162,50	€ 11.188,13	€ 6.852,73	€ 1.209,30	5,81%	€ 740,70
Matricola n.161	01/10-31/12	€ 17.842,50	€ 15.166,13	€ 3.791,53	€ 2.676,38	12,85%	€ 669,09
“	01/01-30/09	€ 7.625,00	€ 6.481,25	€ 4.860,94	€ 1.143,75	5,49%	€ 857,81
Matricola n.6	01/01-31/12	€ 14.625,00	€ 12.431,25	€ 12.431,25	€ 2.193,75	10,53%	€ 2.193,75
Matricola n.150	01/01-30/09	€ 7.625,00	€ 6.481,25	€ 4.860,94	€ 1.143,75	5,49%	€ 857,81
Matricola n.402	01/01-20/05	€ 13.162,50	€ 11.188,13	€ 4.335,40	€ 1.974,38	9,48%	€ 765,07
TOTALI				€ 91.834,61	€ 20.831,99	100,00%	€ 15.737,50

viste:

- la deliberazione della Giunta Comunale n.42 del 14/03/2019 recante: “Approvazione del Piano della performance 2019/2021 - determinazione e assegnazione degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale per l'anno 2019.”;
- la deliberazione della Giunta comunale n.220 del 10/12/2019 recante: “Aggiornamento Piano delle performance 2019/2021 approvato con delibera di Giunta n. 42/2019 - modifica agli obiettivi di performance individuale relativi all'anno 2019”;

preso atto:

- del verbale n.7/2020 e relativi allegati e successive modificazioni ed integrazioni con i quali il Nucleo di valutazione ha provveduto all'attribuzione ai titolari di posizione organizzativa delle valutazioni per la performance individuale ed organizzativa relative all'anno 2019;
- del verbale n.8/2020 e successive modificazioni ed integrazioni con il quale il Nucleo di valutazione ha provveduto alla rendicontazione dei risultati raggiunti dall'Ente ed a relazionare sul funzionamento complessivo del ciclo delle performance per l'anno 2019;
- della delibera di Giunta n.168 del 19/11/2020 con la quale è stata approvata la Relazione sulla performance relativa all'anno 2019, redatta ai sensi dell'articolo 14, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n.150/2009, validata

dal Nucleo di valutazione con proprio verbale n.6/2020 e successive modificazioni ed integrazioni, costituente il presupposto per l'erogazione al personale dipendente del previsto trattamento accessorio;

richiamata la determinazione n.1463 del 31/12/2019 con la quale sono stati assunti, a valere sul bilancio 2020, gli impegni di spesa necessari alla corresponsione della retribuzione di risultato in oggetto, in funzione della scadenza dell'obbligazione, in osservanza dei principi della contabilità finanziaria di cui all'allegato n. 4/2, paragrafo 5.2, del decreto legislativo n.118/2011;

visto il bilancio 2020/2022 approvato con delibera del Consiglio Comunale n.5 del 27/01/2020 e successive modificazioni ed integrazioni ed in particolare preso atto della consistenza dei capitoli deputati al pagamento degli emolumenti in parola e relativi oneri e Irap correlati, ovvero: capitolo n.9110 (competenze); n.9120 (oneri); n.9120/10 (Irap);

visto l'articolo 71 del decreto legge n.112/2008, convertito con modificazioni dalla legge n.133/2008, ai sensi del quale: *“Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza e' corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennita' o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonche' di ogni altro trattamento accessorio. Resta fermo il trattamento piu' favorevole eventualmente previsto dai contratti collettivi o dalle specifiche normative di settore per le assenze per malattia dovute ad infortunio sul lavoro o a causa di servizio, oppure a ricovero ospedaliero o a day hospital, nonche' per le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita. I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma costituiscono economie di bilancio per le amministrazioni dello Stato e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa.”;*

vista la circolare del Dipartimento della funzione pubblica n.8/2010 nella quale, con riferimento alla previsione di cui al suddetto articolo 71 del decreto legge n.112/2008, si specifica che: *“Per quanto riguarda le voci retributive da considerare ai fini della decurtazione, considerati i quesiti pervenuti relativamente alla retribuzione di risultato dei dirigenti, si precisa che la stessa non è soggetta a decurtazione. Essa infatti costituisce l'emolumento volto a remunerare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi da parte del dirigente e viene corrisposta a consuntivo, in esito all'apposito procedimento di valutazione. Tale voce retributiva non può essere assimilata ad un'indennità giornaliera, legata alla presenza in servizio, poiché viene corrisposta solo se e nella misura in cui gli obiettivi assegnati risultino conseguiti e l'attività svolta risulti valutabile a tal fine. Analogo ragionamento vale per le voci corrispondenti previste anche per le altre categorie di personale, compreso il personale ad ordinamento pubblicistico, aventi la medesima natura.”;*

visti:

- il decreto legislativo n.267/2000;
- la legge n.241/1990;
- il decreto legislativo n.196/2003;
- il Regolamento UE 2016/679;

dato atto che dalle valutazioni assegnate ai Responsabili di settore per la performance conseguita nell'anno 2019, dagli stanziamenti di bilancio, dalle

disposizioni aziendali in materia di budget relativo all'istituto della retribuzione di risultato e di accesso agli strumenti di premialità, è possibile quantificare nei termini seguenti gli importi spettanti ai titolari di posizione organizzativa a titolo di retribuzione di risultato riferita all'anno 2019:

DIPENDENTE	Valutazione	Retribuzione di risultato in base alla valutazione	Resti da destinare alla premialità dei valutati >=95%	Peso relativo budget per distribuzione resti	Quota resti attribuita	Retribuzione di risultato complessiva spettante
Matricola n.244	98,3%	€ 2.352,25	€ 0,00	18,86%	€ 61,13	€ 2.413,38
Matricola n.180	93,8%	€ 2.167,00	€ 143,23	0,00%	€ 0,00	€ 2.167,00
Matricola n.144	97,3%	€ 2.632,50	€ 0,00	17,58%	€ 57,00	€ 2.689,50
Matricola n.125	95,0%	€ 2.358,28	€ 0,00	15,75%	€ 51,06	€ 2.409,34
Matricola n.185	89,0%	€ 659,22	€ 81,48	0,00%	€ 0,00	€ 659,22
Matricola n.161	96,4%	€ 669,09	€ 0,00	17,88%	€ 57,95	€ 727,04
“	96,4%	€ 857,81	€ 0,00	7,64%	€ 24,76	€ 882,58
Matricola n.6	97,0%	€ 2.193,75	€ 0,00	14,65%	€ 47,50	€ 2.241,25
Matricola n.150	96,4%	€ 857,81	€ 0,00	7,64%	€ 24,76	€ 882,58
Matricola n.402	87,0%	€ 665,61	€ 99,46	0,00%	€ 0,00	€ 665,61
TOTALI		€ 15.413,33	€ 324,17	100,00%	€ 324,17	€ 15.737,50

ritenuti pertanto sussistenti i presupposti per la liquidazione della retribuzione in oggetto riferita all'anno 2019, negli importi indicati nel prospetto di cui sopra;

attestata la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi dell'articolo 147-bis del decreto legislativo n.267/2000;

DETERMINA

per le motivazioni testé esposte:

- di quantificare e contestualmente liquidare la retribuzione di risultato di cui all'articolo 15, comma 4, del CCNL del 21/04/2018 spettante ai titolari di posizione organizzativa con riferimento alla performance rilevata e certificata per l'anno 2019, nella misura complessiva lorda pari a euro 15.737,50 oltre all'IRAP e agli oneri previdenziali correlati, secondo le risultanze di cui al prospetto alla presente allegato per costituirne parte integrante e sostanziale, di cui si dispone la non pubblicazione per la riservatezza dei dati ivi contenuti;
- di imputare il pagamento della retribuzione in oggetto, unitamente all'IRAP e agli oneri correlati, sugli impegni di spesa assunti con determinazione n.1463 del 31/12/2019, come appresso specificati:
 - € 15.737,50 per competenze sul capitolo di spesa n.9110, impegno D01463.1 del bilancio 2020;
 - € 3.745,55 per oneri sul capitolo di spesa n.9120, impegno D01463.2 del

bilancio 2020;

- € 1.337,70 per Irap sul capitolo di spesa n.9120/10, impegno D01463.3 del bilancio 2020;
3. di disporre che il pagamento delle spettanze in oggetto venga effettuato contestualmente alla prima busta paga mensile utile;
 4. di dare atto che il presente provvedimento è rilevante ai fini del decreto legislativo n.33/2013 con specifico riferimento alla previsione di cui all'articolo 20, comma 2, a norma del quale le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi, nonché i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti;
 5. di avocare a se la responsabilità del presente procedimento ai sensi e per gli effetti di cui agli articoli 4 e seguenti della legge n.241/1990.

IL RESPONSABILE DI SETTORE

dott.Filippo Farris

Allegato alla determinazione n.1250 del 19/11/2020

Retribuzione di risultato art.15 CCNL 21/05/2018 – Performance annualità 2019

DIPENDENTE	Periodo di riferimento	Budget individuale annuo retr. Posizione + risultato	Retribuzione posizione ex art.15 CCNL 21/05/2018		Budget annuo retribuzione di risultato (15% budget individuale)	Peso budget	Budget effettivo anno 2019 retribuzione di risultato	Valutazione	Retribuzione di risultato in base alla valutazione	Resti da destinare alla premialità dei valutati >=95%	Peso relativo budget per distribuzione resti	Quota resti attribuita	Retribuzione di risultato complessiva spettante	Cpdel	Irap
			Valore annuo x 13 mensilità	Valore effettivo anno 2019											
Licheri Sandra	01/01-30/06 01/09-31/12	€ 18.823,53	€ 16.000,00	€ 13.329,40	€ 2.823,53	13,55%	€ 2.352,25	98,3%	€ 2.352,25	€ 0,00	18,86%	€ 61,13	€ 2.413,38	€ 574,38	€ 205,14
Sorce Alessandra	01/01-11/04 01/06-31/12	€ 17.842,50	€ 15.166,13	€ 13.091,33	€ 2.676,38	12,85%	€ 2.310,23	93,8%	€ 2.167,00	€ 143,23	0,00%	€ 0,00	€ 2.167,00	€ 515,75	€ 184,20
Farris Filippo	01/01-31/12	€ 17.550,00	€ 14.917,50	€ 14.917,50	€ 2.632,50	12,64%	€ 2.632,50	97,3%	€ 2.632,50	€ 0,00	17,58%	€ 57,00	€ 2.689,50	€ 640,10	€ 228,61
Deiana Pier Luigi	01/01-31/12	€ 15.721,88	€ 13.363,59	€ 13.363,59	€ 2.358,28	11,32%	€ 2.358,28	95,0%	€ 2.358,28	€ 0,00	15,75%	€ 51,06	€ 2.409,34	€ 573,42	€ 204,79
Usai Andrea	21/05-31/12	€ 13.162,50	€ 11.188,13	€ 6.852,73	€ 1.209,30	5,81%	€ 740,70	89,0%	€ 659,22	€ 81,48	0,00%	€ 0,00	€ 659,22	€ 156,89	€ 56,03
Boscu Tommaso	01/10-31/12	€ 17.842,50	€ 15.166,13	€ 3.791,53	€ 2.676,38	12,85%	€ 669,09	96,4%	€ 669,09	€ 0,00	17,88%	€ 57,95	€ 727,04	€ 173,04	€ 61,80
“	01/01-30/09	€ 7.625,00	€ 6.481,25	€ 4.860,94	€ 1.143,75	5,49%	€ 857,81	96,4%	€ 857,81	€ 0,00	7,64%	€ 24,76	€ 882,58	€ 210,05	€ 75,02
Mameli Giovanni A.	01/01-31/12	€ 14.625,00	€ 12.431,25	€ 12.431,25	€ 2.193,75	10,53%	€ 2.193,75	97,0%	€ 2.193,75	€ 0,00	14,65%	€ 47,50	€ 2.241,25	€ 533,42	€ 190,51
Carboni Alida	01/01-30/09	€ 7.625,00	€ 6.481,25	€ 4.860,94	€ 1.143,75	5,49%	€ 857,81	96,4%	€ 857,81	€ 0,00	7,64%	€ 24,76	€ 882,58	€ 210,05	€ 75,02
Schivo Federica	01/01-20/05	€ 13.162,50	€ 11.188,13	€ 4.335,40	€ 1.974,38	9,48%	€ 765,07	87,0%	€ 665,61	€ 99,46	0,00%	€ 0,00	€ 665,61	€ 158,42	€ 56,58
TOTALI				€ 91.834,61	€ 20.831,99	100,00%	€ 15.737,50		€ 15.413,33	€ 324,17	100,00%	€ 324,17	€ 15.737,50	€ 3.745,53	€ 1.337,69

Sestu, 19/11/2020

Il Responsabile di Settore
dott.Filippo Farris