



Determinazione del Segretario Generale N. 36 del 18 Maggio 2022.

OGGETTO: C.C.R.L. comparto non dirigenziale. Erogazione dei compensi dovuti al personale dell'Ente correlati alla performance organizzativa ed alla performance individuale per l'esercizio 2021.

Determinazioni in ordine a:

- *Verifica obiettivi individuali assegnati ai dipendenti.*
- *Approvazione schede per l'erogazione degli incentivi ai dipendenti.*
- *Liquidazione FORD anno 2021.*

IL SEGRETARIO GENERALE

Visto il C.C.R.L. del personale del comparto non dirigenziale della Regione siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della l.r. 10/2000, valido per il triennio giuridico ed economico 2016/2019, sottoscritto dall'ARAN Sicilia e dalle OO.SS. regionali di categoria in data 9 maggio 2019 e pubblicato in supplemento ordinario alla G.U.R.S. n. 24 del 24 maggio 2019;

Considerato che l'art. 88 del C.C.R.L. del personale del comparto non dirigenziale della Regione siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della l.r. 10/2000, valido per il triennio giuridico ed economico 2016/2019 che detta precise indicazioni in ordine alla costituzione a decorrere dal 1 gennaio 2019 del Fondo Ordinario Risorse Decentrate, in sigla FO.R.D. che, in sostituzione del FAMP, è finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi istituzionali;

Ritenuto che nel FO.R.D., - a termine dell'art. 88 del vigente contratto a valenza giuridica 2016 - 2018-, confluiscono le risorse del preesistente FAMP e che lo stesso è incrementato dalle voci meglio specificate dall'art 88 comma 3 del vigente contratto di lavoro;

Preso atto dei verbali di riunione di delegazione trattante svoltasi nelle giornate del 31 maggio 2021 e del 14 dicembre 2021- con quest'ultimo accordo di fatto si aggiorna la precedente formulazione del piano contabile di riparto delle risorse;

Esaminato ancor più nel dettaglio l'accordo sindacale del 14 dicembre 2021, relativo al Fondo risorse decentrate – comparto non dirigenziale- riferimento al CCRL 2016/2018 per l'anno 2021, che si intende integralmente trascritto con il quale si concorda :

- *l'individuazione del parametro pari al 1,5617 % quale percentuale da applicare sul monte risorse previste per la performance organizzativa ed individuale da destinare alla premialità di cui all'art. 92 (percentuale che scaturisce e dunque ne è diretta conseguenza della rimodulazione tecnica assunta in sede sindacale ovvero quella di prevedere le medesime risorse dell'anno precedente alla c.d. premialità aggiuntiva);*
- *l'estensione del parametro pari al 30 % quale percentuale da applicare al numero totale dei dipendenti in servizio che saranno destinatari del premio; (come da metodologia applicata in alcuni Dipartimenti regionali ovvero proporzionato alle categorie di appartenenza arrotondato all'unità superiore) - (da detta elaborazione ne scaturisce il dato complessivo);*

- la non riformulazione delle risorse che, in contrattazione iniziale erano state destinate all'attuazione di progetti ; Dette risorse costituiranno economie 2021;
- la stabilizzazione e dunque la conferma delle percentuali da destinare alla performance organizzativa (50%) ed individuale (30%) come da accordo iniziale ;
- la individuazione dei parametri regionali di ripartizione per categoria come da precedenti formulazioni; (come da metodologia applicata in alcuni Dipartimenti regionali)

Visto il prospetto relativo alla costituzione del FORD 2021 di cui all'art. 88 del CCRL **che si allega al presente provvedimento sotto la lettera (Z)**, così come aggiornato secondo le risultanze contenute nello schema contabile che ne definisce le risorse da destinare secondo quanto definito ai sensi del combinato disposto di cui agli art. 62, art 19, art. 90 comma 4 (risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale) art. 91 (lavoro straordinario), ed all'allegato " F " del sopra richiamato CCRL 2016/2018 ;

Esaminato il prospetto relativo alla costituzione del FORD 2021 di cui all'art. 88 del CCRL debitamente sottoscritto dalle parti, relativo all'utilizzo del FORD 2021 di cui all'art. 90 del CCRL, secondo le risultanze contenute nello schema contabile che ne definisce le risorse da destinare e più precisamente:

- in quanto ad euro 40.000,00 alla Progressione economica orizzontale ex art 22 - c.d.- (P. E.O.);
- in quanto ad euro 103.450,00 alle prestazioni di lavoro straordinario di cui all'art 91 del CCRL vigente;
- in quanto ad euro 10.444,00 alla indennità di cui all'allegato " F " del CCRL vigente;

Visto il prospetto relativo alla costituzione del FORD 2021 di cui all'art. 88 del CCRL, relativo all'utilizzo del FORD 2021 di cui all'art. 90 comma 4 del CCRL secondo le risultanze contenute nello schema contabile che ne ridefinisce la ripartizione e la riformulazione delle risorse da destinare e più precisamente:

- in quanto ad euro 469,431,90 quale 50 % dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla previsione di cui all' art. 90 comma 4 (performance organizzativa) ;
- in quanto ad euro 281,659,14 quale 30 % dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla previsione di cui all' art. 90 comma 4 ; (performance individuale) ; da detto importo vanno detratte le risorse da destinare all' previsione di cui all'art. 92 per complessivi euro 11,729,18;

Viste, altresì, le note di cui ai plurimi protocolli del febbraio 2021 con le quale, si è proceduto ad assegnare ai Signori Dirigenti , ciascuno per le proprie competenze, gli obiettivi 2021. Detti obiettivi sono stati peraltro aggiornati in parte quale conseguenza tecnica derivante dalla modifica del Piano Performance 2021 di cui alla deliberazione di Giunta camerale n. 82 del 29 novembre 2021 e di rimando estesi al personale del comparto assegnato alle strutture di appartenenza ;

Viste, altresì, le schede che riportano quanto singolarmente è stato assegnato quali obiettivi individuali dal Segretario generale al personale del comparto in fase iniziale di avvio della Performance individuale (allegati " M ") ;

Visto il piano Piano delle Performance 2021, approvato con atto deliberativo n. 10 del 4 marzo 2021 ed in ultimo aggiornato con atto deliberativo di Giunta n. 82 del 29 novembre 2021 ed

*attenzione al proposito detto ultimo documento , sia per quanto attiene i contenuti della parte organizzativa sia per quella individuale. Detto Piano Performance **si allega al presente provvedimento sotto la lettera – allegato “ P “ ;***

***Esaminato** il Sistema di valutazione e misurazione del Piano Performance - che qui si intende integralmente trascritto - approvato, in ultima stesura, con provvedimento di Giunta camerale n. 19 del 18 marzo 2019 ;*

***Esaminata** la relazione finale sul Piano delle Performance 2021 che , **al presente provvedimento, si allega sotto la lettera “ R “** - approvata dalla Giunta camerale nella seduta del 10 maggio 2022 giusto provvedimento n. 12. - Detta relazione, che rileva le integrazioni apportate al precedente Piano Performance 2021, di cui al provvedimento della Giunta camerale n. 10 del 4 marzo 2021, rispetta pedissequamente le successive previsioni - così come aggiornate dal successivo Piano delle Performance approvato dalla Giunta con provvedimento n. 82 del 29 novembre 2021 ;*

Vista** la propria relazione sui risultati raggiunti per l'esercizio 2021 trasmessa all'O.I.V. giusta nota prot n. 0010367/U del 2 maggio 2022 . Detta relazione **si allega al presente provvedimento sotto la lettera “ H “;

***Vista** la deliberazione n. 13 del 10 maggio 2022 inerente la valutazione di risultato dell'attività amministrativa e di gestione del Segretario generale per l'anno 2021;*

***Vista** la relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni anno 2021 sottoscritta dal dott Salvatore Foresta nella qualità di O.I.V. . Detta relazione è stata peraltro attenzionata dalla Giunta camerale nella seduta del 10 maggio 2021 (trattazione della delibera n. 13 del 10/05/2022);*

***Visto** il documento di validazione della relazione sulla performance anno 2021 effettuata dal Dott Salvatore Foresta nella qualità di O.I.V. e trasmessa formalmente a questo Ente giusto protocollo n. 12023 del 12 maggio 2022 nella quale si attesta che:*

- *che i contenuti della relazione sulla performance risultano coerenti con i contenuti del piano della performance 2021/2023;*
- *che la valutazione risulta coerente con le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate nella relazione;*
- *che nella relazione sono presenti i risultati relativi a tutti gli obiettivi inseriti nel piano performance 2021/2023;*
- *che nella misurazione e valutazione della performance si è tenuto conto degli obiettivi connessi alla anti corruzione ed alla trasparenza;*
- *che il metodo di calcolo previsto per gli indicatori associati agli obiettivi è stato correttamente utilizzato;*
- *che i dati utilizzati per la compilazione della relazione risultano affidabili derivando gli stessi da fonti esterne certificate ;*
- *che sono stati evidenziati per gli obiettivi conseguiti parzialmente gli scostamenti tra risultati programmati e risultati conseguiti con indicazione della relativa motivazione;*
- *che la relazione è riferita a tutti gli obiettivi contenuti nel piano;*
- *che la relazione risulta conforme alle disposizioni normative vigenti ed alle linee guida Unioncamere.*
- *che la relazione risulta sufficientemente sintetica chiara e comprensibile ed è redatta con rappresentazioni grafiche;*

Accertato** che, in relazione alle attività programmate ed al Piano delle performance 2021, i relativi Uffici hanno avuto esito idoneo al regolare conseguimento degli obiettivi prefissati come da relazione sul Piano Performance debitamente validata dall'O.I.V. - Detta validazione in copia **si allega al presente provvedimento sotto la lettera “ O “ ;

***Esaminate** le schede di valutazione individuale all'uopo predisposte per singolo dipendente distintamente articolate per peso che si allegano sotto la lettera “ N “ ;*

Preso atto del nuovo prospetto di determinazione complessiva delle risorse destinate al salario accessorio dei dipendenti nel quale è stato rideterminato l'ammontare complessivo in funzione dell'avvenuto accorpamento delle ex Camere di Commercio di Catania Ragusa e Siracusa che ai sensi dell'art. 88 del vigente CCRL definisce la costituzione del FORD 2021;

Preso atto del parere circa la compatibilità finanziaria ed il rispetto dei limiti di cui al D. Lgs n. 75/2017 art 23 c. 1 espresso dal Collegio dei Revisori in ordine alle risorse relative al trattamento accessorio FORD 2021 ; ("allegato B " del verbale del Collegio dei Revisori n. 2/s del 28/12/2021) ;

Ritenuto, che quanto pianificato in sede di approvazione del Piano Performance 2021 è da ritenersi ampiamente raggiunto e che in conseguenza, si può procedere ad erogazione dei compensi dovuti al personale del comparto per la partecipazione fattiva al FORD 2021 ;

Visto il prospetto contabile redatto dagli Uffici di Ragioneria e Personale, che alla presente viene allegato sotto la lettera " S ", ed " S 1 " ove, con riferimento all'esercizio 2021 per singolo dipendente, vengono evidenziati gli importi da liquidarsi a ciascun dipendente come da prospetto " S " ed evidenziata la suddivisione tra la premialità da performance organizzativa - che incide rispetto al totale complessivo delle risorse - nella percentuale del 63,4915 % e la performance individuale che rispetto al totale complessivo delle risorse - incide nella percentuale del 36,5085 %; (come da specifica dell'allegato S - 1)

Preso atto della nota circolare prot n. 37795 del 16 aprile 2021 / Regione siciliana Assessorato regionale autonomie loca e Funzione Pubblica – SERVIZIO 9 – (Trattamento economico accessorio.) ;

Ritenuto alla luce della superiore circolare di procedere alla riduzione della quota giornaliera lorda, secondo le indicazioni formulate nell'allegato " B " alla citata nota di cui sopra ;

Preso atto del prospetto allegato "Y" alla presente deliberazione, nel quale si evidenziano le giornate di assenza soggette, per specifica tipologia, a decurtazione – così come da indicazioni di cui alla circolare della Regione Sicilia " Assessorato regionale alle Autonomie locali ed alla funzione pubblica- Trattamento economico accessorio - n. 37795 del 16/04/2021 - ;

Preso atto del prospetto allegato "Y / 1 " alla presente deliberazione, nel quale si evidenziano gli importi che al netto delle decurtazioni per assenze di cui alla citata circolare regionale n. 37795 del 16/04/2021 - costituiscono l'importo complessivo della performance individuale ed organizzativa liquidabile ai singoli dipendenti;

Ritenuto - alla luce della necessità di dover procedere ad ulteriori approfondimenti - di sospendere momentaneamente e dunque rinviare ad elaborazione successiva, l'erogazione delle sole somme che attengono la quota destinata alla premialità di cui all'art. 92 del vigente C.C.R.L. meglio evidenziata nella penultima colonna dei prospetti di cui agli allegati " S " ed " S / 1 " del presente provvedimento ;

Visti lo statuto ed il regolamento vigenti nell'Ente;

Visto il bilancio camerale;

DETERMINA

Per tutto quanto espresso in parte motiva:

- *di approvare le singole schede di valutazione individuale che si allegano sotto la lettera “N” dei Signori Dipendenti che hanno partecipato alla Performance complessiva per l’esercizio 2021 (FORD 2021) ;*
- *di approvare le schede - che si allegano sotto la lettera “ N – I redatte al lordo delle decurtazioni da operare - nelle quali si dettagliano gli elementi dei compensi potenziali dell’incentivo erogato ai singoli dipendenti;*
- *di approvare i prospetti contabili riepilogativi redatto dall’Ufficio di Ragioneria e Personale che, alla presente, vengono allegati sotto la lettera “ S” ed “ S / I “ ove, per dipendente, sono evidenziati gli importi effettivi da liquidarsi per singola categoria di appartenenza ;*
- *di procedere, sulla base delle superiori risultanze contabili, alla liquidazione dei compensi al personale a titolo di FORD 2021 quale remunerazione per la loro fattiva partecipazione alla Performance complessiva per l’esercizio 2021, in uno alle spettanze stipendiali del mese di Maggio 2022 ;*
- *di sospendere momentaneamente e dunque rinviare ad elaborazione successiva , l’erogazione delle sole somme che attengono la quota destinata alla premialità di cui all’art. 92 del vigente C.C.R.L., così come evidenziata nella penultima colonna del prospetto di cui agli allegati “ S “ ed “ S / I” del presente provvedimento ;*

Sono fatti salvi eventuali conguagli in positivo e/o negativo.

Gli oneri di spesa derivanti dalla presente determinazione, ammontanti complessivamente ad euro 716.170,15 troveranno copertura con imputazione sul conto 261001 del bilancio .

Di curare la pubblicazione del presente provvedimento sul sito istituzionale dell’Ente secondo le previsioni del regolamento U.E. 2016/679;

Di pubblicare il provvedimento, nel sito Amministrazione trasparente, nella sotto sezione 1 Performance – sotto sezione 2 Dati relativi ai premi.

*Il Segretario Generale
Dr. Rosario Condorelli*