



UNIONE DEI COMUNI MONTANI “COLLINE DEL FIORE”
COMPRENDENTE I COMUNI DI PITIGLIANO MANCIANO SORANO

VIA UGOLINI, 83 – 58017 PITIGLIANO (GR)

COPIA

Servizio Gestione Risorse Umane

Ufficio GESTIONE RISORSE UMANE

DETERMINAZIONE N. 24 del 16-06-2023

Oggetto: Liquidazione dei premi correlati alla performance individuale del personale dipendente anno 2022.

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO

Assume la seguente

DETERMINAZIONE

Certificato di pubblicazione

La presente determinazione è in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio On Line nel sito istituzionale dell'ente ai sensi dell'art.32 L.69/2009 e s.m.

dal **16-06-2023**

al **01-07-2023**

al n. **306**

del Registro delle Pubblicazioni

Il Responsabile

F.to Emanuela Rosi

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Lì, 16-06-2023.

Il Responsabile

Emanuela Rosi

Premesso che:

- con decreto del presidente n. 9 del 15/07/2022 veniva attribuita alla sottoscritta la responsabilità del Servizio Gestione Risorse Umane;
- con deliberazione di Consiglio n. 28 del 21/12/2022 è stato approvato il DUP 2023/2025;
- con deliberazione di Consiglio n. 29 del 21/12/2022 è stato approvato il bilancio di previsione 2023/2025;
- con deliberazione della G.E. U.C.M. n. 1 del 13/01/2023 è stato assegnato il PEG relativo all'anno finanziario 2023 che attribuisce alla sottoscritta la risorsa finanziaria per la gestione del servizio in questione;

Considerato che:

- con deliberazione di Giunta n. 26 del 02/03/2023 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità per il triennio 2022/2024;
- con deliberazione di Giunta n. 6 del 01/02/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (P.I.A.O.) per il triennio 2023/2025 contenente al suo interno la sezione 2 "Valore pubblico, Performance e Anticorruzione", sottosezione 2,3 "Rischi corruttivi e trasparenza";
- con deliberazione di Giunta n. 46 del 09/06/2022 è stato approvato il Piano degli obiettivi e delle Performance per l'anno 2022, con definizione degli obiettivi gestionali per ogni area, delle principali funzioni e delle schede obiettivi per ogni servizio;
- con delibera di Giunta n. 34 del 13.04.2022 è stato individuato il componente monocratico dell'Organismo Indipendente di Valutazione(OIV) per il triennio 2022/2025 nella persona del dott. Mario Venanzi, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso nonché la proposta di valutazione annuale dei responsabili dei servizi;
- l'Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'art. 147 del D. Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2009, ha tra le sue finalità il supporto alla valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa, ai sensi degli artt. 8 e seguenti del CCNL 31 marzo 1999;

Richiamati:

- la determinazione del Responsabile del Servizio Risorse Umane n. 25 del 27/04/2022 con la quale è stato costituito il Fondo delle "risorse decentrate" per l'anno 2022, successivamente rideterminato a consuntivo con determinazione n. 65 del 22/12/2022;
- l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo anno 2022, per la costituzione e l'utilizzo del fondo per lo sviluppo delle risorse umane, per la produttività individuale e collettiva e per il miglioramento dei servizi, sottoscritta con le RSU e le OO.SS. in data 01/06/2022;
- il verbale con cui l'organo di revisione contabile ha verificato, ai sensi dell'art. 4 comma 3 del CCNL 22/01/2004, che la preintesa di cui sopra è compatibile con i vincoli di bilancio ed in particolare che gli oneri che ne derivano trovano copertura finanziaria negli appositi corrispondenti interventi di spesa;
- il CCDI parte economica per l'anno 2022, definitivamente sottoscritto in data 22/06/2022 e trasmesso all'ARAN, unitamente alla relazione tecnico illustrativa e finanziaria, in data 27/06/2022;

Dato atto altresì che:

- il personale è stato valutato dai competenti Responsabili di Servizio;
- le schede di valutazione della performance individuale del personale dipendente sono conservate agli atti dell'ufficio personale;
- il segretario ha predisposto lo schema di Relazione sulla performance relativa all'anno 2022 prevista dall'art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009 come modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 74/2017;

- con deliberazione n. 30 del 09/06/2023 la Giunta Esecutiva ha approvato la Relazione Finale Performance 2022 ed autorizzato la liquidazione del premio di risultato relativo all'anno 2022 secondo i criteri e le modalità previste nella metodologia propria dell'Ente;
- l'OIV in data 14/06/2023 ha disposto di validare le risultanze della misurazione e valutazione della performance;

Dato atto che la procedura intesa all'erogazione dei compensi in oggetto è stata gestita conformemente ai criteri previsti nel contratto ed alla metodologia di valutazione vigente;

Richiamato in particolare l'art 20 predetto Regolamento per la misurazione e valutazione della performance il quale prevede che il premio sia attribuito al personale dipendente con la seguente metodologia, sulla base del punteggio attribuito in sede di valutazione, applicando i criteri previsti dal sistema al singolo dipendente e assegnato il premio nella percentuale corrispondente rispetto alla quota media spettante al settore di appartenenza come da tabella che segue:

- sino a punti 69 zero
- da punti 70 a 76 60%
- da punti 77 a 82 70%
- da punti 83 a 88 80%
- da punti 89 a 94 90%
- da punti 95 a 100 100%

Richiamato altresì l'art. 13 del CCDI parte normativa per il triennio 2019/2021 il quale prevede il riconoscimento in favore dei dipendenti che conseguono il punteggio più elevato nelle valutazioni (quantificati nel 10%) di una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale in aggiunta al premio stesso pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;

Viste le schede di valutazione del personale dipendente agli atti di questo Ufficio;

Preso atto che alcuni dipendenti non hanno raggiunto il 100% degli obiettivi e che alcuni dipendenti non hanno prestato attività lavorativa per alcuni mesi dell'anno;

Richiamato l'art. 4 del CCDI parte economica per l'anno 2022 relativo alla distribuzione delle economie conseguite sul Fondo per la produttività;

Considerato che unitamente al premio correlato alla performance individuale deve essere liquidata altresì l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies CCNL 2016/2018, come prevista dall'art. 16 del CCDI parte normativa per il triennio 2019/2021 ed inserita nella destinazione del Fondo risorse decentrate anno 2022;

Dato atto che in favore di n. 1 dipendente (pari al 10% dei dipendenti valutati positivamente) è stata attribuita la maggiorazione di cui all'art. 13 del CCDI a valere sulle economie derivanti dal mancato raggiungimento del 100% degli obiettivi;

Visto il prospetto di calcolo per la determinazione del premio individuale, realizzato in ottemperanza alle indicazioni contenute nel vigente Regolamento per la misurazione e valutazione della performance individuale;

Ritenuto, pertanto, che sussistano i presupposti per poter procedere all'erogazione ai dipendenti del compenso di cui all'art. 68, comma II, CCNL 2016/2018 (art. 80, comma 2, CCNL 2019/2021), dando atto che le somme spettanti sono quelle risultanti dal suddetto prospetto redatto e depositato agli atti dell'Ufficio Personale;

Richiamata la propria precedente determinazione n. 34 del 26/06/2022 con la quale venivano assunti gli impegni di spesa per il finanziamento della produttività del personale relativa all'anno 2022, oltre contributi ed IRAP, successivamente rideterminato, in considerazione delle economie verificatesi sulle voci del fondo, con determinazione n. 65 del 22/12/2022;

Visto il principio contabile Allegato 4/2 al D.Lgs 118/2011 il quale prevede che la spesa riguardante il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è interamente stanziata nell'esercizio cui la costituzione del fondo stesso si riferisce, destinando la quota riguardante la premialità e il trattamento accessorio da liquidare nell'esercizio successivo alla costituzione del fondo pluriennale vincolato, a copertura degli impegni destinati ad essere imputati all'esercizio successivo;

Attestata la regolarità tecnica e la correttezza dell'azione amministrativa che ha portato alla formazione del presente atto ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1, del D.lgs. 267/2000;

Dato atto che, ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 147- bis comma 1 del D.Lgs 267/2000, il presente provvedimento comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'ente, pertanto sarà sottoposto al controllo contabile da parte del Responsabile del Servizio Finanziario, da rendersi mediante apposizione del visto di regolarità contabile, allegato alla presente determinazione come parte integrante e sostanziale;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il CCNL dei dipendenti degli Enti locali;

Visto lo Statuto dell'Ente;

Visto il Regolamento di contabilità;

DETERMINA

Per i motivi espressi in narrativa che di seguito si intendono riportati

1) di approvare il prospetto riepilogativo dei premi correlati alla performance per l'esercizio 2022, sulla base dell'esito del procedimento di valutazione delle prestazioni e dei risultati, nonché sulla base del livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti e nel rispetto della metodologia di valutazione vigente come risultante dal vigente regolamento per la misurazione e valutazione della performance, agli atti dell'Ufficio Personale;

2) di quantificare le risorse destinate a produttività nel fondo salario accessorio 2022 per un importo complessivo pari €. 22.000,46 comprensivo del premio di maggiorazione del 30% di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018 disciplinato nell'art. 13 del CCDI 2019/2021;

3) liquidare in favore del personale dipendente non titolare di P.O. i premi correlati alla performance individuale per l'anno 2022 nella misura complessivi di €. 22.000,46, imputando la predetta somma al capitolo di bilancio 11102, imp. 271/2022;

4) di corrispondere, in relazione alla quantificazione ora liquidata, le quote:

- per oneri riflessi a carico Ente da imputarsi al capitolo 11105 imp. 294/2022 per €. 5.236,11;

- per IRAP da imputarsi al capitolo 11715 imp. 295/2022 per €. 1.582,49;

5) di liquidare altresì l'indennità prevista dall'art. 70 quinquies lett. c) del CCNL 2016/2018 e del CCDI per il triennio 2019/2021, art. 16, imputandola capitolo di bilancio 11102 impegno n. 97/2022, oltre oneri riflessi a carico dell'Ente per €. 83,30 da imputarsi al capitolo 11105 imp. 100/2022;

6) di trasmettere il presente atto al Servizio Finanziario per gli adempimenti di competenza;

7) di dare atto che il presente provvedimento è soggetto agli obblighi di trasparenza di cui agli art. 23-37 del D. Lgs. 33/2013, nonché dell'art. 1, comma 32, della L. 199/2012.

La presente copia per uso amministrativo è conforme all'originale sottoscritto con firma digitale, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 7/03/2005, n. 82(CAD), conservato negli archivi dell'Unione di Comuni Montani Colline del Fiora.

Il Responsabile del Procedimento

Il Responsabile del Servizio

Emanuela Rosi

Emanuela Rosi



UNIONE DEI COMUNI MONTANI "COLLINE DEL FIORE"
COMPRENDENTE I COMUNI DI PITIGLIANO MANCIANO SORANO

VIA UGOLINI, 83 – 58017 PITIGLIANO (GR)

COPIA

Servizio Gestione Risorse Umane

Ufficio GESTIONE RISORSE UMANE

DETERMINAZIONE N. 25 del 16-06-2023

Oggetto: Liquidazione indennità di risultato ai dipendenti titolari di Posizione Organizzativa per l'anno 2022.

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO

Assume la seguente

DETERMINAZIONE

Certificato di pubblicazione

La presente determinazione è in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio On Line nel sito istituzionale dell'ente ai sensi dell'art.32 L.69/2009 e s.m.

dal **16-06-2023**

al **01-07-2023**

al n. **307**

del Registro delle Pubblicazioni

Il Responsabile

F.to Emanuela Rosi

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Lì, 16-06-2023.

Il Responsabile

Emanuela Rosi

Premesso che:

- ai sensi dell'art. 109, comma 2°, del decreto legislativo 267/2000 nei Comuni privi di personale di qualifica dirigenziale, è possibile attribuire ai dipendenti collocati in posizione apicale, inquadrati nella cat. D, le funzioni gestionali indicate nell'art. 107 del richiamato decreto legislativo 267/2000, nell'ambito dei servizi nei quali è stata suddivisa l'organizzazione dell'Ente;
- la nomina dei responsabili spetta al Sindaco in base al combinato disposto dell'art. 50, comma 10, e 109, comma 2, del D.Lgs. 267/2000;
- in data 16.11.2022 è stato stipulato il nuovo Contratto Collettivo Nazionale del comparto Funzioni Locali il quale agli artt. 16 e seguenti ha ridisegnato la disciplina degli incarichi di levata qualificazione;
- l'art. 17 del citato CCNL 16.11.2022 prevede che ai titolari di incarichi di elevata qualificazione sia riconosciuto un trattamento accessorio costituito dalla retribuzione di posizione e di risultato, come disciplinata dal medesimo articolo;

Visto l'art. 28 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente dell'U.C.M. per il triennio 2019-2021, sottoscritto in data 9.05.2019, avente ad oggetto "Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa";

Richiamata la deliberazione della Giunta n. 36 del 10.07.2019 con la quale, a seguito di positivo confronto con le organizzazioni sindacali, è stato approvato il Regolamento per l'attribuzione e la graduazione delle posizioni organizzative, all'interno del quale sono disciplinati i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di PO istituiti presso l'U.C.M. Colline del Fiora nonché i criteri per la graduazione delle stesse posizioni ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;

Dato atto che nell'anno 2022 con i sotto riportati decreti sono stati assegnati i Servizi ai rispettivi Responsabili e riconosciute le relative retribuzioni di posizione:

- n. 7 del 12/05/2022 - Responsabile del Servizio Segreteria AA.GG, Ufficio Statistica e SUAP, Servizio CUA, dott.ssa Ombretta Tosi
- n. del 5 del 29/04/2022 - Responsabile del Servizio Finanziario, dott.ssa Giulia Micci
- n. 7 del 12/05/2022 - Responsabile del Servizio Ufficio Bonifica, Vincolo Idrogeologico Urbano e LL.PP., dott. Andrea Ferri
- n. 2 del 19/01/2022, n. 6 del 12.5.2022 e n. 9 del 15/07/2022 - Responsabile del Servizio Risorse Umane e Sociale, dott.ssa Emanuela Rosi
- n. 7 del 12/05/2022 - Responsabile del Servizio Ufficio Patrimonio, Sicurezza del lavoro e Vincolo Idrogeologico Forestale, dott. Marco Minuti;
- n. 8 del 13.05.2022, n. 10 del 29/08/2022 - Responsabile del Servizio VIA/VAS/Vincolo Paesaggistico, Geom. Marzia Stefani;

Richiamate le deliberazioni di Giunta n. 3 del 04/01/2022 e n. 46 del 09/06/2022 con le quali sono stati approvati rispettivamente il piano esecutivo di gestione ed il Piano della performance per il triennio 2022/2024, anno 2022;

Richiamato altresì il Regolamento per la misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta n. 15 del 30.01.2014;

Osservato che:

- la retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa può essere corrisposta solo a seguito di apposita valutazione annuale positiva dell'attività svolta e dei risultati conseguiti dal titolare dell'incarico, espressa e certificata dal soggetto cui, in via esclusiva, tale competenza è attribuita, in relazione agli obiettivi annualmente assegnati allo stesso, nell'ambito dell'incarico affidatogli, come predefiniti negli strumenti di programmazione adottati dall'Ente;

- i criteri per la valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa ai fini dell'attribuzione del premio per la performance individuale, in relazione all'annualità di riferimento, sono quelli fissati dal Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei Responsabili, degli incaricati di posizione organizzativa e del personale dell'UCM, approvato con deliberazione di G.E. n. 15 del 30.01.2014, che nello specifico prevede: valutazione del rendimento (conseguimento degli obiettivi di cui al PEG) e valutazione del comportamento (i comportamenti tenuti dal dirigente allo scopo di ottenere i risultati prefissati);

- l'Ente destina alla retribuzione di risultato dei titolari posizione organizzativa 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 e che la quantificazione della retribuzione di risultato individuale deve essere direttamente proporzionale alla pesatura della funzione ed attribuita in base alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. in termini di performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativa (art. 8 del CCDI del triennio 2019/2021 sottoscritto in data 9.05.2019);

- ai sensi della predetta disposizione eventuali risparmi in ordine alla quota destinata alla retribuzione di risultato verranno ridistribuiti tra i titolari di posizione organizzativa in proporzione all'attribuzione di ciascuna posizione;

Preso atto che l'Organismo indipendente di valutazione, individuato con delibera di Giunta n. 34 del 13.04.2022 per il triennio 2022/2025 nella persona del dott. Mario Venanzi, e nominato con decreto del Presidente n. 4 del 26/04/2022, ha provveduto alla verifica conclusiva dei risultati raggiunti dai Responsabili dei servizi in data 16/05/2023 ed ha elaborato le schede di valutazione del personale dipendente incaricato di posizione organizzativa, conservate agli atti dell'ufficio personale;

Dato atto che il segretario ha predisposto lo schema di Relazione sulla performance relativa all'anno 2021 prevista dall'art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009 come modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 74/2017;

Richiamata la deliberazione della Giunta Esecutiva n. 30 del 09/06/2023 con la quale sono state approvate le suddette schede di valutazione nonché la Relazione Finale sulla Performance per l'anno 2022 ed autorizzato la liquidazione del premio di risultato relativo all'anno 2022 secondo i criteri e le modalità previste nella metodologia propria dell'Ente;

Assunto che l'OIV in data 14/06/2023 ha disposto di validare le risultanze della misurazione e valutazione della performance;

Ritenuto, per quanto sopra, di prendere atto della validazione delle risultanze della misurazione e valutazione delle performance dei titolari di posizione organizzativa resa dall'OIV e provvedere, in conformità, alla liquidazione della retribuzione di risultato in favore dei dipendenti interessati da erogarsi in ragione della valutazione in atti;

Considerato che:

- l'indennità di risultato relativa all'anno 2022 sarà liquidata secondo il vigente metodo di valutazione, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive del Fondo;

- secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione (art. 19), la retribuzione di risultato è graduata in rapporto alla percentuale della valutazione conseguita;

- gli incarichi attribuiti per periodi inferiori all'anno sono riproporzionati al periodo di effettivo svolgimento della Responsabilità del Servizio, così come per gli incarichi conferiti a tempo parziale (ai sensi dell'art. 1, comma 557 L. 311/2004 o ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22 gennaio 2004);

- nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo nella misura pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim,

come previsto dall'art. 15, comma 6 del CCNL 16-18 e dall'art. 6 del Regolamento per la disciplina delle P.O. approvato con deliberazione di G.E. n. 36 del 10.05.2021;

Considerato che il servizio Vincolo Paesaggistico è oggetto di convenzione per la gestione dei servizi in forma associata tra i Comuni di Manciano, Pitigliano e Sorano, e che le spese relative alla indennità di posizione e di risultato attribuite al Responsabile del Servizio sono ripartite tra l'Unione ed i suddetti Comuni secondo quanto previsto con deliberazione di G.E. n. 40 del 21.05.2019; pertanto la quota di posizione e di risultato a carico dei Comuni graverà sui relativi stanziamenti di bilancio per le P.O. e costituirà al contempo un risparmio per lo stanziamento delle P.O. dell'Unione dei Comuni da ridistribuire tra le stesse in proporzione all'indennità di risultato già calcolata;

Verificata la sussistenza dei presupposti contrattuali ed economici che consentono di procedere alla approvazione del prospetto riepilogativo delle indennità di risultato per l'esercizio 2022 spettanti al personale titolare di Posizione Organizzativa sulla base delle metodologie previste e nei limiti delle risorse a tale scopo destinate, così come sintetizzato nel prospetto riepilogativo agli atti dell'ufficio;

Visto il CCDI parte economica per l'anno 2022, definitivamente sottoscritto in data 22/06/2022 e trasmesso all'ARAN, unitamente alla relazione tecnico illustrativa e finanziaria in data 27/06/2022;

Richiamata la propria precedente determinazione n. 61 del 19/12/2022 con la quale veniva assunto l'impegno di spesa per il finanziamento della produttività del personale sul capitolo 11109 del bilancio di competenza, nonché ai capitoli 11111 e 11716 per oneri riflessi ed IRAP;

Dato atto che la somma destinata all'erogazione dell'indennità di risultato ammonta ad € 23.069,16;

Visto il principio contabile Allegato 4/2 al D.Lgs 118/2011 il quale prevede che la spesa riguardante il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è interamente stanziata nell'esercizio cui la costituzione del fondo stesso si riferisce, destinando la quota riguardante la premialità e il trattamento accessorio da liquidare nell'esercizio successivo alla costituzione del fondo pluriennale vincolato, a copertura degli impegni destinati ad essere imputati all'esercizio successivo;

Attestata la regolarità tecnica e la correttezza dell'azione amministrativa che ha portato alla formazione del presente atto ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1, del D.lgs. 267/2000;

Acquisito il parere in ordine alla regolarità contabile ai sensi dell'art. 151 comma 4 del d.lgs. 267/2000;

Visto il decreto del presidente n. 9 del 15.07.2022 con il quale veniva attribuita alla sottoscritta la responsabilità del Servizio Gestione Risorse Umane;

Richiamate le deliberazioni di Consiglio n. 28 e n. 29 del 21.12.2022 con le quali sono stati approvati il DUP ed il bilancio di previsione per il triennio 2023/2025;

Richiamata la deliberazione della G.E. U.C.M. n. 1 del 13.01.2023 con la quale approvato il PEG relativo all'anno finanziario 2023 che attribuisce alla sottoscritta la risorsa finanziaria per la gestione del servizio in questione;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il CCNL dei dipendenti degli Enti locali;

Visto lo Statuto dell'Ente;

Visto il Regolamento di contabilità;

DETERMINA

Per i motivi espressi in narrativa che di seguito si intendono riportati

1) di approvare il prospetto riepilogativo delle indennità di risultato per l'esercizio 2022, agli atti dell'Ufficio, sulla base dell'esito del procedimento di valutazione delle prestazioni e dei risultati, nonché sulla base del livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti e nel rispetto della metodologia di

valutazione vigente come risultante dal vigente regolamento per la misurazione e valutazione della performance;

2) di liquidare in favore dei dipendenti titolari di Posizione Organizzativa le indennità di risultato relative all'anno 2022 nella misura complessiva di €. 23.069,16, oltre oneri riflessi ed IRAP;

3) di dare atto che, con deliberazione della Giunta n. 7 del 10/02/2023 ai sensi dell'art. 3, comma 4, del D.Lgs. n. 118/2011, si è provveduto al riaccertamento ordinario residui e all'adeguamento degli stanziamenti di entrata e di spesa del bilancio di previsione 2023- 2025 e pertanto la spesa complessiva di € 23.069,16, oltre oneri ed IRAP, risulta imputata nell'esercizio 2023 nel rispetto del "Principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria" di cui all'allegato 4/2 punto 5.2, come segue:

- quanto ad €. 23.069,16 al capitolo 11109 impegno 259/2022 per indennità di risultato;

- quanto ad €. 5.792,56 al capitolo 11111 per oneri riflessi;

- quanto ad €. 2.068,77 al capitolo 11716 per IRAP;

4) di trasmettere il presente atto al Servizio Finanziario per gli adempimenti di competenza;

5) di dare atto che il presente provvedimento è soggetto agli obblighi di trasparenza di cui agli art. 23-37 del D. Lgs. 33/2013, nonché dell'art. 1, comma 32, della L. 199/2012;

6) di rendere noto che a norma dell'art. 8 della legge 241/1990 e s.m. e i. il responsabile del procedimento è la dott.ssa Emanuela Rosi, in qualità di Responsabile del Servizio Risorse Umane.

La presente copia per uso amministrativo è conforme all'originale sottoscritto con firma digitale, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 7/03/2005, n. 82(CAD), conservato negli archivi dell'Unione di Comuni Montani Colline del Fiora.

Il Responsabile del Procedimento
Emanuela Rosi

Il Responsabile del Servizio
Emanuela Rosi