



Comune di Cantoira

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO TO

DETERMINAZIONE

SERVIZIO AMMINISTRATIVO

N. 21 DEL 07/09/2026

OGGETTO:

LIQUIDAZIONE PERFORMANCE 2025

VISTI gli artt. 107 e 109, comma 2, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, in ordine alle competenze gestionali dei responsabili dei servizi negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale;

VISTI gli artt. 183 e 184 del D.Lgs. n. 267/2000 in materia di impegno e liquidazione della spesa;

RICHIAMATO il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, e in particolare gli artt. 7, 9 e 19, in materia di misurazione, valutazione e premialità della performance;

RICHIAMATI gli artt. 79, 80 e 81 del CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022 e, in particolare:

- l'art. 80, comma 2, lett. b), che destina una quota del Fondo risorse decentrate ai premi correlati alla performance individuale;
- l'art. 81, che prevede l'attribuzione, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, di una maggiorazione del premio individuale di misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;

RICHIAMATO il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Cantoira per il triennio 2023/2025, sottoscritto in data 13.12.2023, che all'art. 16 disciplina i criteri di erogazione dei premi correlati alla performance individuale e, in particolare:

- al comma 5, dispone che al personale in servizio a tempo parziale le risorse della performance individuale sono corrisposte in misura proporzionale all'orario osservato;
- al comma 6, dispone che, in caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno con almeno quattro mesi di presenza, l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato;
- ai commi 8 e 9, prevede che il budget destinato alla performance individuale sia suddiviso per il numero dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di Elevata Qualificazione, computati proporzionalmente in caso di rapporto a tempo parziale o di assunzione o cessazione in corso d'anno, così individuando un budget pro-capite;
- al comma 10, fissa nel 30% la misura della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022 e individua in n. 2 unità il numero dei dipendenti cui la medesima può essere attribuita;
- al comma 11, riconosce il 100% del budget individuale alle valutazioni pari o superiori al 95% e, per le valutazioni comprese tra il 60% e il 94,99%, dispone la distribuzione in misura direttamente proporzionale al punteggio attribuito;
- al comma 12, consente la redistribuzione dei soli avanzzi generati dalle valutazioni inferiori al 90%, disponendo che in caso contrario le risorse costituiscono economia;

RICHIAMATO il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Cantoira per l'anno 2025, che all'art. 2 estende espressamente la propria sfera di applicazione, oltre che al personale a tempo indeterminato e determinato e al personale comandato o distaccato, al personale utilizzato in regime di scavalco d'eccedenza ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. n. 311/2004, e che all'art. 4 destina ai premi correlati alla performance individuale la somma di € 9.314,39, finanziata per € 7.299,23 con risorse di parte stabile e per € 2.015,16 con risorse di parte variabile;

RICHIAMATE la deliberazione della Giunta Comunale n. 97 del 18.12.2025, recante le linee di indirizzo per la costituzione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2025 e per la relativa contrattazione, e la determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 44 del 18.12.2025, con la quale il Fondo è stato costituito per l'importo complessivo di € 14.683,30, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017;

RICHIAMATE la deliberazione della Giunta Comunale n. 17 del 28.03.2025, di approvazione del PIAO 2025/2027 e del Piano della performance in esso ricompreso, e la deliberazione della Giunta Comunale n. 80 del 28.12.2023, di nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione per il triennio 2023/2025;

RICHIAMATO il verbale del Nucleo Indipendente di Valutazione n. 1/2026 del 6 marzo 2026 e, in particolare, l'Allegato 2, recante gli esiti della valutazione degli obiettivi 2025 per settore, come di seguito riportati: Settore Amministrativo 99,26%; Settore Contabile 96,51%; Settore Tecnico 99,49%;

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta Comunale n. 58 del 27.07.2026 di approvazione della Relazione sulla performance relativa all'anno 2025, validata dal Nucleo Indipendente di Valutazione;

DATO ATTO che sono state redatte e sottoscritte le schede di valutazione individuale dei dipendenti per l'anno 2025, dalle quali risultano i punteggi complessivi di seguito indicati, determinati mediante ponderazione del 70% dell'esito della valutazione degli obiettivi di settore e del 30% della valutazione dei comportamenti organizzativi: E.S 98,282; M.M 93,643; E.R 93,482; R.P 93,643; A.T 92,307;

CONSIDERATO che, secondo l'orientamento consolidato della giurisprudenza contabile e dell'ARAN — da ultimo con il parere n. 2635 del 2023, in continuità con la deliberazione della Corte dei conti, Sezione delle Autonomie, n. 23/2016/QMIG — la prestazione resa dal dipendente a tempo pieno di altro ente locale al di fuori del proprio ordinario orario di lavoro, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. n. 311/2004, si inquadra in un autonomo e distinto rapporto di lavoro a tempo parziale con l'ente utilizzatore, con conseguente imputazione integrale a quest'ultimo del relativo trattamento economico, fondamentale e accessorio;

RITENUTO, conseguentemente, che le dipendenti E.S e R.P, per i periodi di utilizzo ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. n. 311/2004, rientrano a pieno titolo nella sfera di applicazione del CCDI a norma dell'art. 2 del medesimo e concorrono al riparto delle risorse destinate alla performance individuale in misura proporzionale all'orario settimanale osservato presso questo Ente e al periodo di servizio prestato, secondo i criteri di cui all'art. 16, commi 5 e 6, del CCDI 2023/2025;

CONSIDERATO che tutti i dipendenti valutati hanno conseguito un punteggio complessivo ampiamente superiore alla soglia minima di 60 punti prevista dall'art. 16, comma 2, del CCDI 2023/2025 e sono pertanto tutti da considerarsi valutati positivamente, e che la sola dipendente E.S ha conseguito un punteggio pari o superiore a 95 punti, con conseguente diritto all'erogazione del 100% del budget individuale ai sensi dell'art. 16, comma 11, del medesimo CCDI;

RITENUTO, pertanto, di ripartire le risorse destinate alla performance individuale secondo i criteri fissati dall'art. 16 del CCDI 2023/2025 e, in particolare:

- a) determinando il budget pro-capite mediante suddivisione delle risorse per il numero dei dipendenti computati in misura proporzionale al servizio prestato nell'anno 2025, pari a n. 3,06849 unità equivalenti, computate anche in ragione dell'orario settimanale osservato presso questo Ente, previo accantonamento delle risorse necessarie alla maggiorazione di cui alla successiva lett. c);
- b) riconoscendo il 100% del budget individuale al dipendente con punteggio pari o superiore a 95 punti e, per i restanti dipendenti, una quota direttamente proporzionale al punteggio conseguito, tutti superiori alla soglia minima di 60 punti;
- c) attribuendo al dipendente che ha conseguito la valutazione più elevata la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022, nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, pari a € 496,27, restando tale attribuzione contenuta entro la quota massima di n. 2 unità definita dall'art. 16, comma 10, del CCDI 2023/2025 in attuazione dell'art. 81, comma 3, del CCNL 16.11.2022, il quale demanda alla contrattazione integrativa la definizione di una limitata quota massima di personale cui la maggiorazione può essere attribuita;

DATO ATTO che le risorse non erogate, pari a € 547,01, derivano da valutazioni non inferiori al 90% e non sono pertanto redistribuibili ai sensi dell'art. 16, comma 12, del CCDI 2023/2025, e che le medesime, essendo interamente riferibili alle risorse variabili di cui all'art. 79, comma 2, lett. b) e c), del CCNL 16.11.2022 destinate alla performance individuale, non danno luogo a economie di Fondo ma rientrano nella disponibilità del bilancio dell'Ente, come espressamente stabilito dalla determinazione n. 44 del 18.12.2025 di costituzione del Fondo;

DATO ATTO che le risorse destinate dal medesimo CCDI 2025 ai premi collegati alla performance organizzativa, pari a € 2.000,00, saranno erogate con separato provvedimento e che analogamente con distinti atti si provvede all'erogazione degli incentivi per funzioni tecniche (€ 1.570,57) e dell'indennità di condizioni di lavoro (€ 300,00);

VERIFICATO il rispetto del limite del trattamento accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, come attestato nei prospetti di costituzione del Fondo allegati al CCDI 2025;

DATO ATTO dell'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi, anche potenziale, in capo al sottoscritto, ai sensi dell'art. 6-bis della L. n. 241/1990 e dell'art. 7 del D.P.R. n. 62/2013;

ACCERTATA la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 147-bis del D.Lgs. n. 267/2000;

D E T E R M I N A

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa e che qui si intendono integralmente richiamate, il riparto delle risorse destinate dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2025 ai premi correlati alla performance individuale, per un importo complessivo erogato di € 8.767,38, come risultante dal prospetto di seguito riportato e dall'allegato prospetto di calcolo, parte integrante e sostanziale del presente atto:

Dipendente	Settore	Punteggio	% spettanza	Quota base	Magg. art. 81	Totale lordo
E.S	Amministrativo	98,282	100%	876,56	496,27	1.372,83
M.M	Tecnico	93,643	93,643%	2.396,17	—	2.396,17
R.E	Amministrativo	93,482	93,482%	2.185,96	—	2.185,96
T.A	Contabile	92,307	92,307%	2.652,68	—	2.652,68
P.R	Tecnico	93,643	93,643%	159,74	—	159,74
TOTALE				8.271,11	496,27	8.767,38

2. di liquidare, conseguentemente, in favore dei dipendenti sopra indicati i premi correlati alla performance individuale per l'anno 2025 negli importi a fianco di ciascuno riportati, al lordo delle ritenute di legge;

3. di dare atto che sulle predette somme gravano i contributi previdenziali e assistenziali a carico dell'Ente, quantificati in € 2.086,64 per oneri riflessi, nonché l'IRAP, quantificata in € 745,23;

4. di imputare la spesa di € 8.767,38 ai capitoli sui quali la determinazione n. 44 del 18.12.2025 ha stanziato le risorse del Fondo destinate ai premi correlati alla performance, e segnatamente per € 7.234,81 al cap. 1023/99, per € 159,74 al cap. 1086/6 e per € 1.372,83 al cap. 1021/10 del bilancio di previsione 2026/2028, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 28 del 18/12/2025, finanziati dal fondo pluriennale vincolato 2025, che presentano la necessaria disponibilità;

5. di dare atto che la spesa trova copertura nell'ambito delle risorse del Fondo per il salario accessorio dell'anno 2025, regolarmente costituito e certificato;

6. di trasmettere il presente provvedimento al Servizio Finanziario per gli adempimenti di competenza, ivi compresa l'erogazione degli emolumenti con la retribuzione del mese di ottobre;

7. di dare atto che il presente provvedimento è soggetto a pubblicazione nella sezione «Amministrazione trasparente» del sito istituzionale, sottosezione «Performance», ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, con indicazione dell'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e di quelli effettivamente distribuiti;

8. di dare atto che avverso il presente provvedimento è ammesso ricorso al Tribunale ordinario in funzione di giudice del lavoro, ai sensi dell'art. 63 del D.Lgs. n. 165/2001.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO AMMINISTRATIVO

Firmato Digitalmente

F.to ROTONDO FRANCESCO

E' copia conforme all'originale firmato digitalmente, per gli usi consentiti dalla legge.

lì, 10/10/2026

Il Segretario Comunale
ROTONDO Dr. Francesco