



**CITTÀ DI MELISSANO**  
PROVINCIA DI LECCE

**DETERMINAZIONE DEL RESPONSABILE DEL SETTORE**

**SETTORE II° - FINANZIARIO**

Nr. 411 Registro Generale del 04/07/2024

Nr. 51 Registro di Settore

**OGGETTO: Applicazione Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2020/2022. Liquidazione compensi performance organizzativa, performance individuale e maggiorazione del premio individuale al personale dipendente, annualità 2022.**

**Attestazione Finanziaria e Contabile**

Il sottoscritto Responsabile del Servizio Finanziario e Contabile attesta la regolarità contabile e la copertura finanziaria del presente provvedimento ai sensi dell'art. 151, comma 4, nonché dell'art. 153, comma 5, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267.

<b>Impegno spesa</b>					
Cap.	Art.	anno	<i>impegno</i>	<i>sub imp.</i>	<i>Importo</i>

Data 04/07/2024

**Il Responsabile del Settore Finanziario e  
Contabile**

Dott. Gabriele PELLEGRINO

**Certificato di Pubblicazione**

Copia della presente determinazione viene pubblicata all'Albo Pretorio On Line in data odierna per rimanervi quindici giorni consecutivi.

Melissano lì, 04/07/2024

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE**  
Dott. Gabriele PELLEGRINO

**OGGETTO: APPLICAZIONE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2020/2022.LIQUIDAZIONE COMPENSI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA, PERFORMANCE INDIVIDUALE E MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE AL PERSONALE DIPENDENTE, ANNUALITÀ 2022.**

## **IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO**

**Dato atto** che il Consiglio Comunale:

- con deliberazione n. 5 dell'18/03/2024, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) relativo al periodo 2024-2026;
- con deliberazione n. 9 del 10/04/2024, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il bilancio di previsione finanziario 2024-2026, redatto in termini di competenza e di cassa secondo lo schema di cui al D. Lgs. n. 118/2011;
- che la Giunta Comunale, con deliberazione n. 38 del 21/03/2022, ha approvato il Piano degli obiettivi e il piano di miglioramento della Performance 2022;

**Visti:**

- l'art. 7, comma 1, del CCNL Comparto Funzioni locali 21.05.2018 secondo cui *“La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3”*, sulle materie previste dal comma 4 del medesimo articolo;
- l'art. 8, comma 1, del CCNL Comparto Funzioni locali 21.05.2018 secondo cui *“Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale”*;
- l'art. 67 del CCNL Comparto Funzioni Locali 21.05.2018 che disciplina la costituzione del fondo risorse decentrate;
- l'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 secondo cui *“al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato”*;

**Constatato** che, in tal senso, in data 07 settembre 2022 è stata adottata la determinazione del Responsabile del Settore Finanziario n. 533 di costituzione definitiva del fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente per l'annualità economica 2022 in misura complessivamente pari ad **euro 277.443,00**;

**Dato atto che** per la corresponsione della performance organizzativa ed individuale sono state allocate nella parte variabile a tale scopo euro 116.796,07 ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. a) e b), del CCNL 21.05.2018) rivenienti da economie dei fondi anni precedenti;

**che** con determinazione del Responsabile del Settore Finanziario n° 158 del 21/03/2023 si è proceduto a liquidare la performance organizzativa ed individuale al personale dipendente relativa all'annualità 2020 per la somma complessiva di € 108.620,34, la differenza non liquidata per le motivazioni nella stessa riportate pari ad € 8.175,72 si è determinati di allocarle nella parte variabile del fondo 2021, essendo le stesse rivenienti da parte stabile del fondo;

**che** la somma residua destinata alla performance individuale e collettiva per l'annualità 2021 era pari ad € 32.660,74 così costituita (€ 8.175,72 residuo fondo performance organizzativa ed individuale anno 2020, € 24.485,02 fondo performance organizzativa ed individuale 2021);

**che** con determinazione del responsabile del settore finanziario n° 749 del 17/11/2023 si è proceduto a liquidare la performance organizzativa ed individuale al personale dipendente relativa all'annualità 2021;

**che** la somma residua destinata alla performance individuale e collettiva per l'annualità 2022 è pari ad € 37.065,91 così costituita (€ 1.143,10 economie fondo performance organizzativa ed individuale anno 2021, € 35.922,81 fondo performance organizzativa ed individuale 2022);

#### **Tenuto conto che:**

- in data 23 dicembre 2020 è stato definitivamente sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2020-2022;
- la Delegazione trattante, nella seduta del 18 maggio 2022, ha raggiunto l'accordo con le OO.SS. sull'ipotesi di riparto ed utilizzo delle risorse del fondo decentrato per l'anno 2022;
- il Revisore Unico dei conti, con verbale n° 20 del 17/09/2022, ha espresso parere favorevole sulla proposta di costituzione del fondo decentrato, corredata dell'apposita relazione illustrativa tecnico-finanziaria prevista dall'art. 40, comma 3-sexies, del D. Lgs. n. 165/2001 e sull'ipotesi di accordo per la contrattazione decentrata integrativa sottoscritto;
- con successiva deliberazione n. 170 del 21/12/2022, la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di Parte Pubblica alla firma definitiva dell'accordo decentrato parte economica, riferito all'annualità 2022;

#### **Esaminati:**

- l'art. 68 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018 secondo cui “1. *Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile. 2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: a) premi correlati alla performance organizzativa; b) premi correlati alla performance individuale; c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis; d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000; e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies; f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater; g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter; h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000; i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. g), ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali*

risorse, con risorse generali di parte stabile; j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili. 3. **La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse**";

- l'art.12 comma 5-6-7-8-14 del CCDI sottoscritto per il triennio 2020-2022 secondo il quale, le risorse finanziarie destinate alla performance vengono annualmente ripartite tra “**Performance organizzativa**” e “**Performance individuale**” ed indirizzate alla retribuzione della performance (organizzativa ed individuale), suddividendo le disponibilità per budget.
- 6. La erogazione delle risorse finanziarie destinate alla **performance organizzativa (pari al 70% del badge destinato annualmente alla performance)** viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi. L'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente collegandone analiticamente gli esiti al budget assegnato.
- 7. Il premio incentivante riguardante la performance organizzativa viene ripartito con le modalità previste nell'allegato A) al C.D.I., ai lavoratori appartenenti all'unità organizzativa, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi di cui al precedente comma 6. Eventuali economie sul fondo della performance organizzativa confluiranno nella parte variabile dell'anno successivo se rivenienti da risorse stabili.
- 8. Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della **performance individuale (pari al 30% del badge destinato annualmente alla performance)** si prevede un processo che, partendo dagli obiettivi di performance dell'Ente individui i comportamenti organizzativi, le capacità, le competenze e le conoscenze dell'individuo, secondo il sistema di valutazione vigente nell'Ente. A tal fine, la valutazione si distingue tra i dipendenti che hanno una responsabilità di Posizione organizzativa, quindi un trattamento accessorio direttamente collegato al raggiungimento di obiettivi definiti, e i restanti dipendenti che non hanno specifiche responsabilità formalmente assegnate, ma operative. Pertanto, nel caso dei Responsabili di Posizione Organizzativa, la misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati avrà come riferimento quanto programmato nel Piano degli obiettivi o piano della Performance e assunto ai fini della valutazione medesima. Per i restanti dipendenti sarà valutato il livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'ambito organizzativo di riferimento. Il sistema di valutazione e misurazione della performance si articola a cascata verticalmente come segue:
  - a. L'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) o Nucleo di Valutazione, accerta sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente, il raggiungimento degli obiettivi e propone all'organo di indirizzo politico amministrativo, la valutazione dei dirigenti e PO per l'attribuzione dei premi;
  - b. Le (Posizioni Organizzative) valutano i dipendenti di Categoria, loro assegnati.A seguito di valutazione sulla performance individuale e sui comportamenti professionali il cui risultato è complessivo, sarà erogato il salario accessorio corrispondente alla percentuale di valutazione con le modalità previste nell'allegato B) al C.D.I.  
Al personale assunto o cessato nel corso dell'anno spettano le quote di performance generale rapportate in 365/esimi al periodo lavorativo prestato. In ogni caso avrà diritto alla valutazione e alla relativa retribuzione solo il dipendente con un'attività lavorativa non inferiore a mesi uno.
- **14. Differenziazione premio individuale:**
  - a) Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, di cui all'art.68 comma 2 lett b) del CCNL 21/05/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita **al personale valutato positivamente nella misura del 20%** del personale valutato e comunque almeno uno per ogni settore, sulla base dei criteri selettivi.
  - b) La misura di detta maggiorazione, non potrà **essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite** dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.  
L'importo complessivo da destinare alla maggiorazione del premio individuale previsto nel presente comma, sarà previamente detratto dall'importo della somma destinata alla Performance individuale dell'Ente, prima che la stessa sia suddivisa tra i settori, Servizi, Uffici.

**Visto** il Verbale della D.T. del 18/05/2022 che ha integrato il comma 14 di cui innanzi come segue:” Ai dipendenti che conseguono la valutazione più elevata per settore e comunque non inferiore a 15, nella misura

massima del 20% del personale valutato e, comunque almeno uno per settore, intendendosi per tale fattispecie, l'unità di staff della P.L. quale settore, sulla base dei criteri selettivi. Nel caso di parità di punteggio, che porti a superare la misura del 20% del personale valutato si procede all'assegnazione del premio previo sorteggio tra il personale interessato. Se nell'anno successivo si dovesse presentare la stessa problematica, a parità di punteggio, il personale sorteggiato nell'anno precedente, dovrà essere escluso dall'attribuzione del premio per rotazione”.

Eventuali economie sul fondo della performance individuale confluirà nella parte variabile del fondo dell'anno successivo, se rivenienti da risorse stabili.

**Considerato che:**

il Segretario generale ha redatto la relazione finale recante, per ciascun obiettivo, le attività svolte e i documenti prodotti anche in riferimento agli indicatori di performance;

il Nucleo di valutazione, in data 17/06/2024, ha reso la validazione della relazione sulla valutazione della performance relativa all'annualità 2022, redatta ai sensi dell'art. 10 comma 1, lett. B), del D. Lgs. n. 150/2009, accolta al protocollo di questo Ente al n° 6543, nella quale viene individuato il grado di raggiungimento degli obiettivi dell'Ente nell'annualità 2022 nella misura del 93%, che è stata approvata dalla Giunta comunale, giusta deliberazione n.58 del 17/06/2024;

ciascun responsabile di settore, ha provveduto alla redazione delle schede di valutazione della performance individuale del dipendente appartenente al Settore, in conformità a quanto previsto dal CCDI vigente;

con verbale n° 1 del 22/02/2023 la delegazione trattante, al fine di assicurare omogeneità di dati, tra il processo valutativo e di attribuzione al dipendente delle somme destinate alla performance individuale, previsto dal regolamento innanzi indicato e quello previsto dal CDI ha concordato un'interpretazione autentica della formula da applicare per la distribuzione del beneficio di performance individuale;

che nella conferenza dei responsabili di settore, alla presenza del Segretario generale, in data 17/06/2024 si è proceduto a sorteggiare i dipendenti cui assegnare la maggiorazione del premio individuale nei settori in cui si è verificato parità di punteggio che ha portato a superare la misura del 20% del personale valutato in misura più elevata, ciò, al fine di garantire l'assegnazione del premio ad una unità per settore, come stabilito dall'accordo sottoscritto in data 18/05/2022;

**Ritenuto per** quanto innanzi, dover procedere, in applicazione del Contratto Decentrato Integrativo 2020/2022, alla liquidazione dei compensi legati alla performance organizzativa e individuale riferita all'annualità 2022, sulla base della valutazione circa il raggiungimento complessivo degli obiettivi da parte dell'Ente e della valutazione attribuita a ciascun dipendente da parte del Responsabile del Settore di assegnazione;

**Richiamati:**

- l'art. 23 del D. Lgs. n. 75/2017;
- il D. Lgs. n. 165/2001 e smi;
- il D. Lgs. n. 150/2009;
- il Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, approvato con deliberazione di G.C. n. 125/2020;
- il Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- il CCNL Comparto Funzioni locali 21.05.2018
- l'art. 107 del D. Lgs. n. 267/2000;
- l'art. 184 del D. Lgs. n. 267/2000 che disciplina la procedura di liquidazione delle spese;
- il decreto sindacale n° 5 del 10/02/2023

**DETERMINA**

per tutto quanto sopra esposto, che qui si intende integralmente richiamato,

**1.di disporre** la liquidazione ed il pagamento dei compensi legati alla *performance* organizzativa, *performance* individuale e, alla maggiorazione del premio individuale al personale dipendente, in attuazione e nei limiti di quanto previsto dal CCDI sottoscritto per il triennio 2020/2022 e dall'accordo raggiunto per la distribuzione delle risorse decentrate relativo all'annualità 2022 per l'ammontare complessivo di € 37.065,91;

**2.di liquidare** quindi, ai sensi degli artt. 12 del CCDI per il triennio 2020/2022, sottoscritto il 23/12/2020, i compensi in oggetto nei termini riportati negli allegati alla presente, A-B-C e da ultimo nell'allegato D), a farne parte integrante e sostanziale;

**3.di imputare** la spesa complessiva per compensi pari ad **euro 35.249,71** sul cap. 400 del bilancio di previsione 2024-2026, sugli impegni di seguito riportati:  
403/2022-1314/2022-1445/2022-1459/2021;

**4.di dare atto** che la spesa per gli oneri c/ente e IRAP trovano copertura sui - cap. 401 e 455, del bilancio di previsione 2024-2026 sui seguenti impegni:

700/2022;

1467/2022;

1458/2021

1478/2022.

**5.di precisare** che le risorse non distribuite in ragione della mancata valutazione piena del personale e/o raggiungimento pieno degli obiettivi dell'Ente, pari ad € 1.816,20 confluiranno nella parte variabile del fondo 2023, essendo le stesse rivenienti da parte stabile del fondo;

**7.di dare atto**, ai fini del controllo preventivo di regolarità amministrativa di cui all'art. 147-*bis*, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, della regolarità tecnica del presente provvedimento in ordine alla legittimità e correttezza dell'azione amministrativa, il cui parere favorevole si intende reso con la sottoscrizione della presente;

**8. di rendere noto** ai sensi dell'articolo 5 della L. n. 241/1990 che il responsabile del procedimento è la Rag. Daniela Conte.

**8.di demandare** al Responsabile del servizio ragioneria gli adempimenti consequenziali.

**Melissano, li 04/07/2024**

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE**  
Dott. Gabriele PELLEGRINO