



**CITTÀ DI MELISSANO**  
PROVINCIA DI LECCE

**COPIA DETERMINAZIONE DEL RESPONSABILE DEL SETTORE**

**SETTORE II° - FINANZIARIO**

Nr. 412 Registro Generale del 04/07/2024

Nr. 52 Registro di Settore

**OGGETTO: Art. 15 del CCNL Comparto Funzioni Locali 21/05/2018. Liquidazione retribuzione di risultato al personale titolare di posizione organizzativa per l'anno 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**

f.to 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**

f.to \_\_\_\_\_

**Oggetto: Art. 15 del CCNL Comparto Funzioni Locali 21/05/2018. Liquidazione retribuzione di risultato al personale titolare di posizione organizzativa per l'anno 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 aprile 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;

**Atteso** che la Giunta Comunale, con propria deliberazione n. 58 del 17/05/2019, ha approvato la nuova macrostruttura organizzativa dell'Ente e le relative microstrutture;

#### **Richiamate :**

-la deliberazione di Giunta Comunale n° 59 del 17/05/2019, avente ad oggetto “ Metodologia per la graduazione, il conferimento e la revoca delle Posizioni Organizzative, come rettificata dalla deliberazione di Giunta comunale n° 104 del 06/09/2019, l'Ente ha costituito l'area delle posizioni organizzative confermando la consistenza annua del Fondo delle posizioni organizzative e l'indennità di risultato per complessivi € 43.200,00 ;

-la deliberazione di Giunta Comunale n° 111 del 25/09/2019 avente ad oggetto: Presa d'atto esito “valutazione per graduazione delle posizioni organizzative” con la quale si è approvato l'esito dell “valutazione per la graduazione della posizione” redatto in data 19/09/2019 dal Nucleo di Valutazione e, in conseguenza della pesatura è stato determinato l'importo delle P.O. e dell'indennità di risultato **pari al 15% dell'indennità di posizione** da riconoscere ai singoli settori così come segue:

Settore	(A Ind. P.O. Servizio 100%	(B) Ind. Risult. 15% P.O. Servizio 100%	Ind. P.O. Spettante in base al servizio prestato (50%)	Ind. Risul. 15% P.O. Spettante in base al servizio prestato (50%)	(C) Totale Ind.P.O.e al risul. al 100%	Totale ind.P.O. e ind. Risult. in base al servizio prestato
Settore Affari Istituzionale e Legali Suap	10.942,19	1.641,33			12.583,52	12.583,52
Settore Finanziario	13.785,40	2.067,80	6.892,70	1.033,90	15.853,20	7.926,60
Settore Tecnico	12.837,64	1.925,64	6.418,82	962,82	14.763,28	7.381,64

Totale fondo P.O. A) € 37.565,23

Totale fondo Ind.Risul. B) € 5.634,77

**Totale Fondo P.O. e Ind. Ris. C) € 43.200,00**

**Richiamato** l'articolo 20 del Regolamento degli uffici e servizio il quale stabilisce le modalità e i criteri per il conferimento degli incarichi di Responsabile di Settore;

**Visti:**

•l'art. 13 del CCNL Comparto Funzioni locali 21.05.2018 secondo cui “**1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:** a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa; b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum. **2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14.** Nel caso in cui siano privi di posizioni di categoria D, la presente disciplina si applica: a) presso i comuni, ai dipendenti classificati nelle categorie C o B; b) presso le ASP e le IPAB, ai dipendenti classificati nella categoria C. **3. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art 14 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del presente CCNL”;**

•l'art. 14 del medesimo CCNL secondo cui “**1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità. 2. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D. Analogamente gli enti procedono nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, lett. a) e b), al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa al personale non classificato nella categoria D. 3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale. 4. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15(...)”;**

•l'art. 15 del medesimo CCNL Comparto Funzioni locali secondo cui “**1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 13 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario. 2. 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. 3. Nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità. 4. 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. 5. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti. 6. 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 la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi. 7. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma 5, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67";*

**Visto** l'art. 9 del C.D.I. 2020/2022 rubricato "Area delle posizioni organizzative".

**Visto** l'art.12 del CDI 2020/2022 rubricato:" Performance miglioramento ed incremento dei servizi", in particolare il comma 8 che testualmente recita:

" ...Omissis... Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della **performance individuale** 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 in 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)."

**Vista:**

la deliberazione di Giunta Comunale, n. 38 del 21/03/2022, ha approvato il Piano degli obiettivi e il piano di miglioramento della Performance 2022;

la deliberazione di giunta comunale n°58 del 17/06/2024 con la quale è stata approvata la Relazione della performance anno 2022 come validata dal Nucleo di valutazione associato dell'Unione "Terre di Mezzo" con nota acquisita al protocollo comunale al 6543 del 17/06/2024;

**Visto** "Il Regolamento comunale recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance", approvato con deliberazione di G.C. n° 125 del 01/12/2020;

**Preso atto** che nell'annualità 2022 sono stati individuati nei rispettivi settori le posizioni organizzative di seguito indicate come si evince dai decreti sindacali agli atti:

Settore 1^ (Settore AA.II.)

Dott. Tommaso Manco

Settore 2^ (Settore Finanziario)	Dott. Giancarlo Erroi (dal 01/01/2022 al 18/02/2022)
	Dott. Gabriele Pellegrino (dal 21/02/2022 al 31/12/2022)
Settore 3^ (Settore LL.PP.)	Ing. De Matteis Carlo (dal 01/05/2022 al 31/12/2022)
	Geom. Walter Piccolo (dal 01/01/2022 al 30/04/2022)

**Accertato** che i responsabili di settore innanzi indicati, hanno proceduto alla valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale assegnato ai singoli settori;

**Vista** la deliberazione di Giunta comunale n° 58 del 17/06/2024 con la quale è stata approvata la proposta di valutazione per l'attribuzione alle P.O. del Comune di Melissano dell'indennità di risultato, come predisposta dal Nucleo di Valutazione associato dell'Unione "Terre di Mezzo" acquisita al protocollo comunale al n. 6544 del 17/06/2024;

**Tenuto conto che:**

al Responsabile del Settore 2^:

dott. Giancarlo Erroi la retribuzione di risultato è parametrata all'indennità di posizione erogata in proporzione al servizio prestato presso questo Ente, pari al 50% e al tempo prestato;

al Responsabile del Settore 3^:

Geom. Walter Piccolo la retribuzione di risultato è parametrata all'indennità di posizione prevista per la categoria C ed erogata in proporzione al servizio prestato quale P.O.;

Ing. De Matteis Carlo la retribuzione di risultato è parametrata all'indennità di posizione erogata in proporzione al servizio prestato quale P.O.;

Dott. Pellegrino Gabriele la retribuzione di risultato è parametrata all'indennità di posizione erogata in proporzione al servizio prestato quale P.O.;

**Ciò premesso**, l'importo dell'indennità di risultato da riconoscere al personale innanzi indicato viene di seguito quantificato secondo le disposizioni dell'art.9 comma 6 del Regolamento comunale recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance innanzi richiamato:

- ✓ Indennità di risultato spettante al 1^ settore € 2.067,80
- ✓ Indennità di risultato spettante al 2^ settore € 1.659,92(cat.D e cat.C)
- ✓ Indennità di risultato spettante al 3^ settore € 1.641,33
- **Totale fondo indennità di risultato Ente € 5.369,05**

- ✓ Calcolo del valore del punto percentuale: FIRE (fondo indennità di responsabilità ente) X100  
3 (numero dei responsabili di settore)

€ 5.369,05: 3 X 100= **17,89" valore punto percentuale"**

- ❖ Determinazione dell'importo dell'indennità di risultato da erogare al Responsabile del Settore 1^ 2^e del Settore 3^ secondo la seguente formula:
  - (Valutazione delle posizioni organizzative da parte del Nucleo di valutazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato X il "valore punto percentuale")
  - Dott. Tommaso Manco (valutazione 95 X 17,89) = € **1.699,55**
  - Dott. Erroi Giancarlo (valutazione 95x 17,89) = € **1.699,55** (riproporzionata all'indennità di posizione erogata sulla base del servizio prestato 50% e al tempo prestato) è pari ad € **113,29 (849,77:12x mesi 1e gg.18)**
  - Dott. Pellegrino Gabriele (valutazione 95x 17,89) = € **1.699,55** (riproporzionata all'indennità di posizione erogata sulla base del tempo prestato) è pari ad € **1.454,06 (1.699,55:12x mesi10 e gg.8);**

- Ing. De Matteis Carlo (valutazione 92 X 17,89) = € 1.645,88 (riproporzionata all'indennità di posizione erogata sulla base del tempo prestato) è pari ad € 1.097,25 (1.645,88:12xmesi 8);
- Geom. Walter Piccolo (valutazione (92x17,89) = € 1.645,88 (riproporzionata all'indennità di posizione erogata sulla base del tempo prestato) è pari ad € 548,62(1645,88:12xmesi 4)

**Dato atto** che le risorse economiche, necessarie per la liquidazione della retribuzione di risultato trovano adeguata copertura nell'ambito delle risorse all'uopo stanziare nell'annualità 2022 sui singoli stanziamenti di bilancio;

**Di dare atto** altresì che le somme residue relative all'indennità di risultato annualità 2022 non interamente erogate o parzialmente erogate costituiscono economie di bilancio.

**Visto** il decreto sindacale n° 5 del 10/02/2022

## D E T E R M I N A

### **Di dare atto che le premesse si intendono qui integralmente riportate ed approvate**

1. **Di liquidare** in favore del Responsabile del Settore 1<sup>^</sup>-2<sup>^</sup> e 3<sup>^</sup> Settore incaricati di P.O., l'indennità di responsabilità relativa all'annualità 2022 come in premessa determinata, per l'importo di seguito indicato:
  - Responsabile Settore 1<sup>^</sup> dott. Tommaso Manco € 1.699,55
  - Responsabile Settore 2<sup>^</sup> dott. Giancarlo Erroi € 113,29
  - dott. Gabriele Pellegrino € 1.454,06
  - Responsabile Settore 3<sup>^</sup> Ing. Carlo De Matteis € 1.097,25
  - Geom. Walter Piccolo € 548,62
2. **Di imputare** la spesa riveniente dal presente provvedimento sui capitoli di seguito indicati del Bilancio di previsione 2024/2026:
  - Cap. 1405 imp. 1453/2022 € 1.699,55 indennità di risultato
  - Cap. 1410 imp. 1469/2022 € 404,49 oneri riflessi
  - Cap. 1408 imp. 1481/2022 € 144,46 Irap
  - Cap. 250 imp. 1450/2022 € 1.645,87 indennità di risultato
  - Cap. 260 imp. 1466/2022 € 391,72 oneri riflessi
  - Cap.300 imp. 1476/2022 € 139,89 Irap
  - Cap.140 imp.1449/2022 € 1.567,35 indennità di risultato
  - Cap. 150 imp.1463/2022 € 373,02 onero riflessi
  - Cap.200 imp. 1474/2022 € 133,22 Irap
3. **Di dare atto che** le somme residue relative all'indennità di risultato annualità 2022 non interamente erogate o parzialmente erogate pari ad € 456,28 costituiscono economie di bilancio.
4. **Di dare atto** il presente provvedimento diventa esecutivo all'atto dell'apposizione del visto di regolarità contabile;
5. **di rendere noto** ai sensi dell'articolo 5 della L. n. 241/1990 che il responsabile del procedimento è la Rag. Daniela Conte.

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

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