



CITTÀ DI MELISSANO

PROVINCIA DI LECCE

DETERMINAZIONE DEL RESPONSABILE DEL SETTORE

SEGRETERIA GENERALE

Nr. 282 Registro Generale del 16/04/2025

Nr. 2 Registro di Settore

OGGETTO: Art. 17 del CCNL Comparto Funzioni Locali 16/11/2022. Liquidazione retribuzione di risultato al personale titolare di posizione organizzativa per l'anno 2023.

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.

Cap.	Art.	Impegno spesa				Liquidazione spesa		
		anno	impegno	sub. imp.	importo	anno	liquidazione	importo
		_____		_____			_____	

Data 17/04/2025

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, 17/04/2025

LA RESPONSABILE DEL SETTORE
Dott.ssa Loredana CAMPA

OGGETTO: ART. 17 DEL CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI 16/11/2022. LIQUIDAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO AL PERSONALE TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA PER L'ANNO 2023.

IL SEGRETARIO GENERALE

Ritenuto:

- a) di essere legittimato ad emanare l'atto ai sensi dell'art.16 del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- b) di non incorrere in cause di incompatibilità previste dalla normativa vigente con particolare riferimento al codice di comportamento e alla normativa anticorruzione;
- d) di non essere al corrente di cause di incompatibilità o conflitti di interesse relativi al destinatario dell'atto;
- e) di non avere eventuali rapporti di parentela o frequentazione abituale che possano aver interferito con la decisione oggetto dell'atto;
- f) di emanare l'atto nella piena coscienza e nel rispetto della vigente normativa di settore, nonché delle norme regolamentari;
- g) di impegnarsi ad assolvere gli obblighi relativi alla trasparenza e alla pubblicazione dell'atto e delle informazioni in esse contenute, nel rispetto della normativa vigente;

Dato atto che il Consiglio Comunale:

- con deliberazione n. 36 del 12/12/2024, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) relativo al periodo 2025-2027;
- con deliberazione n. 46 del 31/12/2024, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il bilancio di previsione finanziario 2025-2027, redatto in termini di competenza e di cassa secondo lo schema di cui al D. Lgs. n. 118/2011;

Richiamate :

- la deliberazione di Giunta Comunale n° 58 del 17/05/2019 di approvazione della nuova macrostruttura organizzativa dell'Ente e le relative microstrutture;
- 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 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. 16** del CCNL Comparto Funzioni Locali 16/11/2022 secondo cui “1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del presente CCNL. Tali posizioni richiedono: - responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, 26 implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni; - conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo. 2. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie: a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa; b) posizione di responsabilità 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. 3. Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro di cui al comma 2, possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area. 4. Nel caso in cui gli Enti siano privi di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, la presente disciplina si applica: a) presso i comuni, ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti; b) presso le ASP e le IPAB, ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori”;
- **l'art. 18** del medesimo CCNL secondo cui “1. Gli incarichi di EQ, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le medesime formalità. 2. Per il conferimento degli incarichi in oggetto 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 di cui all'art. 16 del presente CCNL. 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. 17 del presente CCNL. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3. 5. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 17 del presente CCNL da parte del dipendente titolare”;
- **l'art. 17** del medesimo CCNL Comparto Funzioni locali secondo cui “1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ di cui all'art. 16 è costituito 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 € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione.

Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle 27 responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico. 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. 16, comma 4, 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 degli incarichi di EQ, 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 tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento. 5. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ (come individuato da ciascun Ente), 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 l'incarico di EQ oggetto del conferimento 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 degli esiti della valutazione di performance individuale. 6. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 (Risorse decentrate)";

Visto l'art. 9 del C.D.I. 2020/2022 rubricato "Area delle posizioni organizzative" valido fino all'approvazione del CDI 2023/2025;

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)."

Viste:

– la deliberazione di Giunta Comunale, n. 54 del 28/03/2023, ha approvato il Piano degli obiettivi e il piano di miglioramento della Performance 2023;

– la deliberazione di giunta comunale n°18 del 17/02/2025 con la quale è stata approvata la Relazione della performance anno 2023 come validata dal Nucleo di valutazione associato dell'Unione "Terre di Mezzo" con nota acquisita al protocollo comunale al 1891 del 13/02/2025;

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 2023 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. Gabriele Pellegrino	
Settore 3^ (Settore LL.PP.)	Ing. De Matteis Carlo	(dal 01/01/2023 al 31/05/2023)
	Geom. Emilio Cassiano	(dal 01/06/2023 al 10/07/2023)
	Ing. Gianni Fonseca	(dal 11/07/2023 al 31/12/2023)

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

Richiamati:

- la deliberazione di Giunta comunale n° 18 del 17/02/2025 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. 1891 del 13/02/2025;

- il verbale del Nucleo Associato n° 3 del 31/03/2025 di riesame della valutazione, prot. n°3709 del 31/03/2025;

Tenuto conto che:

al Responsabile del Settore 3^ Ing. Gianni Fonseca la retribuzione di risultato è parametrata all’indennità di posizione, erogata in proporzione alle ore di servizio (50%) e al tempo prestato;

al Responsabile del Settore 3^ Geom. Emilio Cassiano la retribuzione di risultato è parametrata all’indennità di posizione prevista per la categoria C, 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 € 1.641,33
- ✓ Indennità di risultato spettante al 2^ settore € 2.067,80
- ✓ Indennità di risultato spettante al 3^ settore € 1.925,64 (cat. C e D)
- **Totale fondo indennità di risultato Ente € 5.634,79**

- ✓ Calcolo del valore del punto percentuale: $\frac{\text{FIRE (fondo indennità di responsabilità ente)}}{3 \text{ (numero dei responsabili di settore)}} \times 100$
$$\frac{€ 5.634,79}{3} \times 100 = € 1.878,26 \text{ "valore punto percentuale"}$$
- ❖ 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 1.878,26) = € 1.784,10
 - Dott. Gabriele Pellegrino (valutazione 95x 1.878,26) = € 1.784,10
 - Ing. Gianni Fonseca (valutazione 90x1.878,26) = 1.690,20 (riproporzionata al servizio (50%)) è pari ad € 845,10, al tempo (mesi 5 e gg.10) è pari ad € 375,59;
 - Geom. Emilio Cassiano (valutazione (90x1.878,26) = € 1.690,20 (riproporzionata all’indennità di posizione erogata sulla base del tempo prestato) è pari ad € 150,24 (1.690,20:12xmesi 12 gg.2);

Dato atto che le risorse economiche, necessarie per la liquidazione della retribuzione di risultato trovano adeguata copertura nell’ambito delle risorse all’uopo stanziati nell’annualità 2023 sui singoli stanziamenti di bilancio;

Di dare atto altresì che le somme residue relative all’indennità di risultato annualità 2023 non interamente erogate o parzialmente erogate costituiscono economie di bilancio.

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^ -2^ e 3^ Settore incaricati di P.O., l'indennità di responsabilità relativa all'annualità 2023 come in premessa determinata, per l'importo di seguito indicato:

- Responsabile Settore 1^ dott. Tommaso Manco € 1.784,10
- Responsabile Settore 2^ dott. Gabriele Pellegrino € 1.784,10
- Responsabile Settore 3^ Ing. Gianni Fonseca € 375,59
- Geom. Emilio Cassiano € 150,24

2. **Di imputare** la spesa riveniente dal presente provvedimento sui capitoli di seguito indicati del Bilancio di previsione 2025/2027:

indennità di risultato 1^ Settore: Cap. 1405 imp. 1453/2022, 1521/2023 € 1.784,10

oneri riflessi: Cap. 1410 impegno 1522/2023 € 424,61

Irap: cap.1408 impegno N° 1481/2022. € 151,64

indennità di risultato 2^ settore: Cap.140 imp.1518/2023 € 1.784,10

oneri riflessi Cap. 150 imp.1526/2023 € 424,61

Irap Cap. 200 imp.1531/2023 € 151,64

indennità di risultato 3^ Settore Cap. 250 imp. 1519/2023 € 525,83

oneri riflessi Cap. 260 imp. 1527/2023 € 125,14

Irap Cap.300 imp. 1532/2023 € 44,69

3. **Di dare atto che** le somme residue relative all'indennità di risultato annualità 2023 non interamente erogate o parzialmente erogate costituiranno economie di bilancio;
4. **Di dare atto** che si procederà alla liquidazione dell'indennità di risultato all'Ing. Carlo De Matteis, a conclusione dell'iter procedimentale;
5. **Di dare atto** il presente provvedimento diventa esecutivo all'atto dell'apposizione del visto di regolarità contabile;
6. **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 16/04/2025

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
Dott.ssa Loredana CAMPA