



CITTA' DI GALATONE

Provincia di Lecce
AREA ISTITUZIONALE
D E T E R M I N A Z I O N E
DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

N° 4 del 19/04/2024

Registro Generale N° 505 del 19/04/2024

OGGETTO: Art. 15 del CCNL Comparto Funzioni locali 21.05.2018. Liquidazione retribuzione di risultato in favore del personale titolare di posizione organizzativa per l'anno 2022.

UFFICIO RAGIONERIA

Per quanto concerne la regolarità contabile si attesta di aver assunto l'impegno di spesa previo accertamento della relativa copertura finanziaria sui capitoli indicati nella determinazione – art. 151 del D.Lgs. 267/2000.

Addì 19/04/2024

Il Responsabile del Settore Finanziario
f.to Dott.ssa Serena Nocco



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

VISTA:

- La deliberazione n. 129/2022 di Giunta Municipale con la quale è stata approvata la nuova macrostruttura organizzativa dell'Ente;
- Il Decreto Sindacale con cui è stato nominato Il Responsabile del AREA ISTITUZIONALE

OGGETTO: ART. 15 DEL CCNL COMPARTO FUNZIONI LOCALI 21.05.2018. LIQUIDAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO IN FAVORE DEL PERSONALE TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA PER L'ANNO 2022.

Premesso che:

- in qualità di Segretario Generale giusto Decreto Sindacale n. 15/2022, lo scrivente è legittimato ad emanare il presente provvedimento, ai sensi delle disposizioni normative e regolamentari vigenti;
- salve situazioni di cui allo stato non vi è conoscenza, non sussistono cause di incompatibilità e/o conflitto di interesse, anche potenziale, previste dalla normativa vigente, con particolare riferimento al codice di comportamento e alla normativa anticorruzione, rispetto all'adozione del presente atto;

Dato atto che il Consiglio Comunale :

- con deliberazione n. 49 del 28/12/2023, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026 ex art. 170, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 aggiornato con deliberazione n. 3 dell'8/2/2024;
- con deliberazione n. 4 dell'8 febbraio 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;
- con deliberazione n. 16 del 27 aprile 2023, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il rendiconto della gestione per l'esercizio 2022 ex art. 227 del D. Lgs. n. 267/2000;

Dato atto altresì che la Giunta Comunale:

- con deliberazione n. 154 del 28/7/2023, aggiornata con deliberazione di GC n. 263 del 4 dicembre 2023 esecutive ai sensi di legge, ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) relativo al periodo 2023-2025;
- con deliberazione n. 30 del 07/03/2024, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione ex art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000;

Premesso che la Giunta Comunale, con propria deliberazione n. 172 del 18 novembre 2021, ha approvato l'assetto organizzativo dell'Ente e, per l'effetto, con successivo Decreto Sindacale n. 1 del 13/01/2022, il Sindaco ha individuato i seguenti Responsabili di Settore (ad oggi, incaricati di Elevate Qualificazioni):

- 1° Settore: Affari Generali e Legali **Avv. Christian Valentino Casarano**;
- 2° Settore: Servizio Finanziari/Risorse Umane **Dott.ssa Serena NOCCO**;
- 3° Settore: Sviluppo Economico Attività Produttive - Tributi **Dott. Giuseppe COLOPI**;
- 4° Settore: Servizi Tecnici **Ing. Rocco Alessandro VERONA**;
- 5° Settore: Servizi Socio Culturali e Demografici – Innovazione e Comunicazione **Dott. Antonio CHIGA**;
- 6° Settore: Comandante della Polizia Locale **Avv. Federico TROISI**;

Premesso altresì che la Giunta Comunale, con propria deliberazione n. 129 del 31/08/2022, ha parzialmente modificato l'assetto di cui alla deliberazione n. 172 del 18 novembre 2021, approvando il nuovo assetto organizzativo dell'Ente di seguito riportato:

SINDACO

SEGRETERIO GENERALE						
SETTORE 1°	SETTORE 2°	SETTORE 3°	SETTORE 4°	SETTORE 5°	SETTORE 6°	SETTORE 7°
Affari Generali e Legali	Servizi Finanziari Risorse Umane	Sviluppo Economico Attività Produttive Tributi	Urbanistica Patrimonio Manutenzioni	Servizi Socio Culturali e Demografici Innovazione e Comunicazione	Polizia Locale	Lavori Pubblici Ambiente

Considerato che il Decreto n. 8 del 05/09/2022 ha conferito i seguenti incarichi:

- 1° Settore: Affari Generali e Legali **Avv. Christian Valentino CASARANO**;
- 2° Settore: Servizio Finanziari - Risorse Umane **Dott.ssa Serena NOCCO**;
- 3° Settore: Sviluppo Economico Attività Produttive - Tributi **Dott. Giuseppe COLOPI**;
- 4° Settore: Urbanistica-Patrimonio-Manutenzioni **Arch. i. Rosa Ilaria GATTO**;
- 5° Settore: Servizi Socio Culturali e Demografici – Innovazione e Comunicazione **Dott. Antonio CHIGA**;
- 6° Settore: Comandante della Polizia Locale **Avv. Federico TROISI**;
- 7° Settore: Lavori Pubblici - Ambiente **Ing. Luca MIGLIACCIO**;

Posto che:

- con proprio precedente decreto n. 16 del 09/12/2022 è stato conferito incarico ex art. 110, comma 1 del D. Lgs. 267/2000 a tempo pieno e determinato, di Istruttore Direttivo di Vigilanza cat. D posizione economica D1 al Dott. Cosimo Modoni;

- in data 12/12/2022 l'unità che ricopriva il ruolo di Responsabile del 6° Settore nonché Comandante della Polizia Locale ha cessato il servizio a seguito di trasferimento per mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001;

Posto altresì che con proprio Decreto n. 18 del 16/12/2022 è stato conferito al Dott. Cosimo Modoni l'incarico di responsabile del Settore 6°, nonché quello di Comandante della Polizia Locale;

Atteso che la Giunta Comunale:

- con propria deliberazione n. 132 del 14 giugno 2019, ha approvato il Regolamento contenente i criteri per la pesatura delle posizioni organizzative del Comune di Galatone opportunamente adeguato a quanto risultato dal confronto intervenuto con le OO. SS. nella seduta del 13.06.2019;

- di seguito, con deliberazione n. 137 del 14 settembre 2022, ha confermato l'area delle posizioni organizzative, nei termini già fissati nelle deliberazioni qui richiamate, confermando al finanziamento della retribuzione di risultato una quota pari almeno al 15 per cento delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative;

Posto che con deliberazione di Giunta Comunale n. 221 del 05.12.2012 è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance ai sensi del D.Lgs. n.150/2009;

Atteso che la deliberazione n. 68 del 06/05/2022 ha modificato *“l'esistente Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) previsto e disciplinato dal Regolamento comunale sul ciclo di gestione della performance, approvato con deliberazione di G.M. n. 68 del 19/04/2012 in seguito modificato ed integrato con deliberazione di G.M. n. 74 del 15/03/2018, in Nucleo di Valutazione (NDV), organismo costituito in forma collegiale o monocratica a scelta”*, dando altresì atto che *“la costituzione del Nucleo di Valutazione non altera l'applicabilità dei vigenti Regolamenti Comunali sul ciclo di gestione della performance e sul sistema di misurazione e*

valutazione della performance, giacché il Nucleo di Valutazione seguirà a svolgere tutti quei compiti che la legge assegna alla competenza specifica dell'OIV, nonché ogni altra attività che i richiamati Regolamenti Comunali già assegnavano all'OIV, escluse le specifiche disposizioni dei medesimi Regolamenti che richiamando espressamente l'art. 14-bis del D. Lgs. n. 150/2009, nonché le norme del Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 2 dicembre 2016, devono intendersi abrogate”;

Atteso altresì che la citata deliberazione n. 68 del 06/05/2022 ha modificato i dedicati articoli dei Regolamenti sul ciclo di gestione della performance (approvato con delibera di G.M. n. 68/2012 successivamente m.i. con delibera di G.M. n. 74/2018) e sul sistema di misurazione e valutazione della performance (approvato con delibera di G.M. n. 221/2012), sostituendo le parole “Organismo Indipendente di Valutazione” con le parole Nucleo di Valutazione” e l’acronimo “OIV” con l’acronimo “NDV”;

Letto il Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del comune di Galatone per l'annualità economica 2019-2021, sottoscritto in data 29.12.2020, ed in particolare l'Art. 21 bis rubricato “Correlazione tra retribuzione di risultato e particolari compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge” il quale prevede che “1. *Le parti sono chiamate a definire la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi dettati dal contratto.* 2. *Ai fini del precedente comma assumono rilievo: a) gli incentivi per le funzioni tecniche di cui al codice dei contratti; b) i compensi professionali agli avvocati interni in caso di sentenze favorevoli con recupero delle spese legali a carico delle controparti, ove previsti dal Regolamento dell'ente; c) gli incentivi del personale dell'ufficio tributi e che collabora con esso per il maggiore gettito dei tributi comunali.* 3. *E' adottato il seguente criterio perequativo: per i soggetti percettori di una delle fattispecie di cui al comma 2, che siano eventualmente beneficiari anche della retribuzione di risultato, è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti. L'indennità di risultato è proporzionalmente ridotta rispetto all'ammontare di tali incentivi sino al triplo della stessa indennità di risultato da percepire. **Quando tali incentivi superano il triplo dell'ammontare dell'indennità di risultato da percepire si perde il beneficio dell'indennità di risultato.** (omissis) *Le quote di retribuzione di risultato non corrisposte, ai sensi del presente articolo, ai percettori dei **compensi di cui al comma 2 sono ridistribuite, a titolo di retribuzione di risultato per l'anno di riferimento, tra i titolari di posizione organizzativa non beneficiari di detti compensi**”;**

Richiamata la delibera CdC Abruzzo n. 280/2021 che nella sostanza afferma che vada considerato il principio di competenza e non quello di cassa nel calcolo degli incentivi ed in particolare prevedendo che „*la giurisprudenza contabile ha avuto modo di chiarire in diverse pronunce (Sez. contr. Puglia n. 33/2014/PAR; Sez. contr. Lombardia n. 98/2016/PAR), (omissis) che per trattamento accessorio di qualunque natura, fissa e variabile, debba intendersi l'importo degli emolumenti per i quali maturi – nell'anno considerato - il diritto alla percezione in base al suddetto trattamento, **non rilevando la fase del pagamento (c.d. criterio di cassa)**”*

Considerato altresì che il Regolamento sul ciclo di gestione della performance e sulla istituzione e funzionamento del Nucleo di Valutazione, così come approvato con deliberazione della Giunta Municipale n.68 del 19.04.2012 e successivamente modificato giuste deliberazioni della Giunta Municipale n.74 del 15.03.2018 e n. 68 del 06/05/2022, all'art. 9 prevede che il NdV “**propone al Sindaco la valutazione annuale dei responsabili di posizione organizzativa e del segretario comunale e l'attribuzione ad essi della indennità di risultato, secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione e di incentivazione**”;

Preso atto che i titolari di Posizione organizzativa sopra indicati hanno reso ciascuno una Relazione sugli obiettivi specifici connessi all'incarico assegnato, recante per ogni obiettivo l'indicatore di performance e i risultati conseguiti;

Considerato che con la relazione finale sulla performance per l'esercizio 2022 sopra citata e acquisita al protocollo dell'ente al n. 9649 del 27/03/2024, a conclusione del processo di valutazione il nucleo di valutazione ha proposto *“al Sindaco la valutazione annuale 2022 del Segretario Generale (...) e l'attribuzione dell'indennità di risultato”* nonché dei titolari di P.O. (oggi titolari di incarico di Elevata Qualificazione) e l'attribuzione dell'indennità di risultato, come riportato nella tabella ivi riportata, segnalando altresì il grado di raggiungimento degli obiettivi di Settore (GRO), espresso in termini percentuali;

Preso atto che il citato sistema di valutazione attribuisce al Sindaco la competenza per l'attribuzione delle indennità di risultato ai dipendenti incaricati di P.O. (oggi titolari di incarico di Elevata Qualificazione) sulla base della proposta formulata dal Nucleo di Valutazione;

Atteso che con deliberazione di Giunta Municipale n. 43 del 04 aprile 2024 è stata approvata la relazione finale sulla performance per l'esercizio 2022, predisposta dal Nucleo di Valutazione e acquisita al protocollo dell'ente al n. 9649 del 27/03/2024, dando atto altresì del grado di raggiungimento degli obiettivi di Settore (GRO), espresso in termini percentuali, e demandando al Sindaco la valutazione finale complessiva del personale incaricato di Posizione Organizzativa (ora Elevate Qualificazioni);

Richiamato il decreto sindacale n. 2 del 10/04/2024 con il quale il Sindaco ha attribuito le indennità di risultato ai dipendenti incaricati di P.O. sulla base della proposta formulata dal Nucleo di Valutazione (N.D.V.) e approvata dalla giunta;

Preso atto, altresì, che sul bilancio 2022 sono state impegnate le risorse necessarie al finanziamento della spesa di che trattasi, ai sensi della normativa in materia;

Visti altresì:

- 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”;

Richiamato l'art. 8 del regolamento contenente i criteri per la pesatura della Posizioni Organizzative approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 132/2019 - Disciplina dell'incarico di posizione organizzativa ad interim ovvero di incarico presso altro Ente. 1. Nell'ipotesi di conferimento ad un dipendente, già titolare di posizione organizzativa, di un **incarico ad interim** relativo ad altra posizione vacante, allo stesso, per la durata dell'interim, può essere riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di risultato, la cui misura può variare dal 15 al 25 per cento del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione di tali percentuali, si tiene conto della

complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito e del grado di conseguimento degli obiettivi. 2. Nel caso di incarico di posizione organizzativa a personale utilizzato a tempo parziale presso altro Ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, ex artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, sono corrisposte secondo quanto disposto dal CCNL 2018. L'Ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato riproporzionate in base all'intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico. Analogamente, l'Ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale, corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo la graduazione della posizione e con riproporzionamento in base alla prestazione lavorativa. Tale ultima voce può essere incrementata con una maggiorazione non superiore al 30 per cento della stessa”;

Richiamato altresì l'Art. 27 del Contratto collettivo decentrato integrativo per l'annualità economica 2019-2021, rubricato “*Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa*”, il quale prevede che “*1. La misura della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura non inferiore al 15 per cento di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante alle stesse, è determinata in maniera proporzionale sia all'ammontare della P. O. che alla valutazione delle singole P. O.*

2. La retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun incaricato può essere ridotta proporzionalmente in ragione delle risorse a disposizione per l'istituto. Per valutazioni complessive inferiori a punti 61 non spetta l'erogazione della retribuzione di risultato.”;

Osservato che:

- la retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa può essere corrisposta solo a seguito di apposita valutazione annuale 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, in relazione all'annualità di riferimento, sono quelli fissati dal Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale degli incaricati di posizione organizzativa e del personale del Comune di Galatone, quale appendice al Regolamento sul ciclo di gestione della performance e sulla istituzione e funzionamento del NDV del comune di Galatone;

Ritenuto, per quanto sopra, di prendere atto della validazione della valutazione dei titolari di posizione organizzativa resa dal NDV e provvedere, in conformità, alla liquidazione della retribuzione di risultato in favore dei dipendenti interessati da erogarsi in ragione della valutazione in atti, fermo restando il limite massimo teorico fissato dal CCNL;

Constatato che il presente provvedimento costituisce mera liquidazione di compensi la cui misura è determinata in base alla valutazione di altri organi, senza alcun contenuto discrezionale;

Richiamato l'art. 2 comma 2 del D.L. 165/2001 secondo cui „*I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano o che abbiano introdotto discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate nelle materie affidate alla contrattazione collettiva ai sensi dell'articolo 40, comma 1, e nel rispetto dei*

principi stabiliti dal presente decreto, da successivi contratti o accordi collettivi nazionali e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili“;

Richiamati altresì:

- gli artt. 13 e ss. del CCNL Comparto Funzioni Locali 21 maggio 2018;
- l'art. 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018, avente ad oggetto la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
- l'art. 184 del D. Lgs. n. 267/2000 che disciplina la procedura di liquidazione delle spese;
- l'art. 107 del D. Lgs. n. 267/2000;

DETERMINA

per quanto sopra esposto che qui si intende integralmente richiamato,

1. PRENDERE ATTO:

- della valutazione inerente al raggiungimento degli obiettivi da parte dei titolari di Posizione organizzativa per l'annualità di riferimento e della validazione resa da parte del Nucleo di Valutazione, giusta relazione acquisita al prot. n. 9649 del 27/03/2024;
- della Giunta Municipale n. 43 del 04 aprile 2024 con la quale è stata approvata la relazione finale sulla performance per l'esercizio 2022, predisposta dal Nucleo di Valutazione e acquisita al protocollo dell'ente al n. 9649 del 27/03/2024, dando atto altresì del grado di raggiungimento degli obiettivi di Settore (GRO), espresso in termini percentuali, e demandando al Sindaco la valutazione finale complessiva del personale incaricato di Posizione Organizzativa (ora Elevate Qualificazioni);
- del decreto sindacale n. 2 del 10/04/2024 con il quale il Sindaco ha attribuito le indennità di risultato ai dipendenti incaricati di P.O. sulla base della proposta formulata dal Nucleo di Valutazione (N.D.V.) e approvata dalla giunta.

2. LIQUIDARE, per l'effetto, in favore di ciascun dipendente incaricato di Posizione Organizzativa (ora Elevate Qualificazioni) la retribuzione di risultato per l'annualità economica 2022, in misura non inferiore al 15 per cento della retribuzione di posizione, proporzionata sia all'ammontare che alla valutazione delle singole P. O., nella misura lorda riportata nel prospetto in calce alla presente, come dettagliata nei prospetti allegati, a farne parte integrante e sostanziale.

3. DI DARE ATTO che le quote di indennità di risultato non corrisposte ai percettori dei compensi di cui all'art. Art. 21 bis del CCDI 2019-2021, sono ridistribuite fra gli aventi titolo non beneficiari di detti compensi, come da prospetto allegato alla presente determinazione, per farne parte integrante e sostanziale.

4. IMPUTARE la spesa necessaria complessiva per i compensi in oggetto pari ad euro 20.324,85 oltre oneri ed IRAP per euro 6.564,93 sui rispettivi impegni presenti sul bilancio di previsione finanziario di riferimento;

5. 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 e contabile del presente provvedimento in ordine alla regolarità, legittimità e correttezza dell'azione amministrativa, il cui parere favorevole si intende reso con la sottoscrizione della presente;

6. DEMANDARE alla Sezione Risorse Umane gli adempimenti conseguenti;
7. DARE ATTO che il presente provvedimento è rilevante ai fini della pubblicazione in Amministrazione Trasparente.

Galatone, 19/04/2024

IL DIRIGENTE
f.to **Dott. Fabio BOLOGNINO**

Impegno			Liquidazione				
Cap.	Anno	N°	Anno	N°	Mandato	Beneficiario	Importo
_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____	_____