



COMUNE DI CAPRI LEONE

Citta' Metropolitana di Messina

DETERMINA COLLEGIALE DEI RESPONSABILI DI AREA N. 1 DEL 23-05-2024

REGISTRO GENERALE N. 381 DEL 23-05-2024

OGGETTO: Liquidazione trattamento economico accessorio al personale dipendente del Comune di Capri Leone per l'anno 2023.

L'anno **DUEMILAVENTIQUATTRO** il giorno VENTITRE del mese di MAGGIO nella Casa Comunale, i Responsabili delle Posizioni Organizzative del Comune di Capri Leone, giusta determina sindacale n° 04 del 01/02/2024, avvalendosi delle facoltà derivanti dalle leggi vigenti adotta il seguente provvedimento.

Visti:

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021, siglato in data 16 novembre 2022;
- le determinazioni di costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2023, giusta determinazione del Responsabile Area Economico Finanziaria n. 41 del 23/11/2023 (R.G. dal n. 869 del 24/11/2023);
- le indicazioni contenute nella certificazione da parte dell'Organo Unico di Revisione verbale n. 30/2023, da cui risultano le quote disponibili per l'anno 2023;
- le direttive per la contrattazione decentrata integrativa impartite con delibera di G.M. n. 302 del 10/11/2023;
- il Contratto Collettivo Decentrato Integrativi (CCDI del Comune di Capri Leone sottoscritto a seguito di autorizzazione alla sottoscrizione, giusta deliberazione della Giunta Comunale n. 312 del 11/12/2023;

Accertato che si è già provveduto alla liquidazione dell'indennità di reperibilità e dell'indennità di turno, giuste determinazione in atti;

Dato atto che in conformità ai contenuti dei C.C.D.I. sopra citati si deve procedere:

- alla liquidazione della produttività;
- alla liquidazione delle altre voci del salario accessorio, come da C.C.D.I. sottoscritto in data 11/12/2023;

Richiamati:

- la delibera di Giunta n. 255 del 16/10/2023 - Approvazione del Piano Integrato e Programmazione (PIAO) 2023/2025 "sez. 2 Piano della Performance Piano Dettagliato degli obiettivi 2023/2025" contenente i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance anche del personale non titolare di posizioni organizzative; i criteri fissati nel CCDI anche per l'anno 2023 all'art 19 per la distribuzione della produttività di seguito riportati

1. " La performance individuale, di cui all'art. 9 del D.lgs 150/2009, è determinata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente o EQ, utilizzando la scheda individuale contenuta nella Metodologia di Valutazione. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Il premio per la performance individuale verrà erogato solo se la valutazione individuale risulterà almeno pari a 50 punti su 100.
3. Tutti i dipendenti dell'Ente, compreso il personale assunto a tempo determinato con un minimo di 9 mesi contrattuali, hanno diritto a partecipare all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la performance individuale.
4. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.
5. Al fine di definire la quota spettante al singolo dipendente viene effettuata una quantificazione del numero complessivo dei dipendenti dell'Ente, esclusi i titolari di EQ., considerando proporzionalmente alla durata eventuali assunzione o cessazione in corso d'anno.

6. Il budget destinato annualmente alla performance individuale in sede di linee di indirizzo da parte della giunta comunale, viene suddiviso per il numero di dipendenti dell'Ente di cui al comma precedente, individuando un budget pro-capite.
 7. Ai sensi dell'art 81 del CCNL 21.05.2018 il 10% del budget destinato alla performance è attribuito alla maggiorazione del premio individuale che comunque sarà pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. La quota cui tale maggiorazione deve essere assegnata è pari al 10% del personale partecipante al premio della performance individuale¹
 8. Per ogni dipendente in base alla valutazione individuale il premio viene così suddiviso:
 - Valutazioni uguali o superiori a **90 punti** : 100% del budget individuale;
 - Valutazione uguali a **50 punti e fino 89,99 punti**: distribuzione direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;
 - Valutazione inferiore a **50 punti**: nessuna distribuzione di produttività.
 9. Gli avanzi generati dalle valutazioni inferiori a **90 punti** vengono distribuiti alle valutazioni superiori ad 80 punti nell'Area nella quale si sono prodotti tali avanzi. Nel caso in cui, nell'area non vi sia alcun dipendente con valutazione superiore ad 80 punti, gli avanzi sono distribuiti al personale delle altre Aree con valutazione superiore ad 80 punti.
- gli articoli 11, 12, 13, 14, 15, 16 e 17 della piattaforma normativa 2023-2025 che fissano, i criteri per la corresponsione delle indennità contrattualmente previste;
- l'art. 84 del CCNL 16/11/2022 l'Indennità per specifiche responsabilità del CCNL 16/11/2022 ;
 - l'art art. 97 del CCNL FL del 16/11/2022 indennità di funzione di Polizia Locale;
 - l'art. 84/bis del CCNL – FL del 16/11/2022 indennità di condizione di lavoro (che ingloba i soppressi istituti dell'indennità di rischio, disagio e maneggio valori);
 - ex art. 94 del CCNL FL del 16/11/2022 indennità personale educativo;
 - l'art. 100 del CCNL del 16/11/2022 l'indennità di servizio esterno della Polizia Locale;
 - le schede di valutazione in atti per la misurazione della performance individuale, predisposte da ciascun Responsabile di Area per i dipendenti a ciascuno assegnati, per l' anno 2023;
 - le schede di valutazione in atti, predisposte da ciascun Responsabile di Area per i dipendenti a ciascuno assegnati, relative alla pesatura per l'anno 2023 delle specifiche responsabilità – art. 84 e art. 97 del CCNL 2023/2025 ed all'indennità di funzione Polizia Locale;

Richiamato:

- l'orientamento ARAN - RAL 1620 in ordine al riproporzionamento delle indennità contrattuali *collegati alla durata della prestazione lavorativa* in caso di rapporti di lavoro a tempo parziale;
- l'art 55 comma 11 del CCNL FP del 21.05.2018 “ *I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi*”, e che pertanto, non essendo diversamente previsto nell' art 19 del CCDI parte normativa 2023-2025, l'erogazione del premio di produttività al personale con contratto a tempo determinato part-time non sarà collegata alla durata della prestazione lavorativa;

Ritenuto:

- dovere procedere alla liquidazione del trattamento economico accessorio del personale dipendente del comune di Capri Leone per l'anno 2023 come da prospetti di seguito indicati, allegati alla presente ma che non saranno pubblicati per motivi di tutela del trattamento dei dati personali;

allegato a) produttività per complessivi	€. 26.090,05
allegato b) specifiche responsabilità	€. 15.998,96
allegato c) servizio esterno	€ 1.618,00
allegato d) maggiorazione oraria servizio festivo	€ 3.360,68
allegato e) indennità personale educativo	€ . 400,00
allegato f) indennità condizioni di lavoro art. 12	€ . 2.688,96

- il D.Lgs. 267/2000;
- l'OREELL vigente nella Regione Sicilia;
- lo Statuto Comunale;
- il regolamento di contabilità dell'Ente.

DETERMINA

- 1) di prendere atto della premessa che forma parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
- 2) di liquidare il trattamento economico accessorio al personale dipendente del comune di Capri Leone per l'anno 2023 come da prospetti di seguito indicati ed allegati alla presente ma che non saranno pubblicati per motivi di tutela del trattamento dei dati personali;

allegato a) produttività per complessivi	€.	26.090,05
allegato b) specifiche responsabilità	€.	15.998,96
allegato c) servizio esterno	€.	1.618,00
allegato d) maggiorazione oraria servizio festivo	€.	3.360,68
allegato e) indennità personale educativo	€.	400,00
allegato f) indennità condizioni di lavoro art. 12	€.	2.688,96

3) di imputare le somme di cui ai prospetti allegati al capitolo n. 180101 del bilancio di previsione 2024/2026 approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 15 del 12/04/2024;

4) **Trasmettere** la presente determinazione al responsabile del servizio finanziario per i successivi provvedimenti di competenza di cui al comma 3, dell'art. 184 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 ed emettere il relativo mandato di pagamento previo i controlli e i riscontri amministrativi, contabili e fiscali; come da prospetti allegati

di dare atto che:

- i Responsabili di Area non si trovano in situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, ai sensi dell'art. 6 bis della legge n. 241/1990, nei confronti dei destinatari del presente atto;
- la presente determinazione:
 - va pubblicata all'Albo Pretorio on line dell'Ente per 15 giorni consecutivi;
 - va pubblicata nell'apposita sezione di Amministrazione trasparente sul sito istituzionale dell'Ente ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013;
 - va trasmessa all'Ufficio Segreteria per l'inserimento nella raccolta generale e all'Ufficio Ragioneria per il controllo contabile e l'attestazione della copertura finanziaria della spesa.

**Il Responsabile dell'Area Amministrativa Istituzionale
e Vigilanza Urbana**

(Comandante *Mariano S. Bucca*)

Il Responsabile dell'Area Economico - Finanziaria

(Dott.ssa *Giuseppina Mangano*)

Il Responsabile dell'Area Tributi e Patrimonio

(Dott. *Maurizio Merlini*)

Il Responsabile dell'Area Tecnica Manutentiva

(Ing. *Antonio Fabrizio Piddatà*)

Il Responsabile dell'Area Socio Assistenziale

Ricreativa, Scolastica e Demografica

(Dott.ssa *Antonina Caputo*)

COMUNE DI CAPRI LEONE
Città Metropolitana di Messina
PARERI

In relazione alla superiore determinazione;
Richiamata la normativa vigente in materia;
Dato atto dell'esito della verifica preventiva di regolarità amministrativa effettuata dal sottoscritto;
Attesta la propria competenza gestionale, ai sensi dell'art. 2 della L.R. n. 23/1998;
Dato atto dell'insussistenza a proprio carico di ipotesi di conflitto di interessi;

ATTESTA

La regolarità Tecnica dando atto della correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi dell'art. 147/bis del D.lgvo n. 267/2000.

Capri Leone li 23-05-24



AREA RAGIONERIA e FINANZE

Il sottoscritto responsabile del servizio finanziario, sulla seguente determinazione, oppone il visto di regolarità contabile attestante la regolarità contabile ed attesta la copertura finanziaria, ai sensi dell'art. 151, comma 4 del D.lgvo n. 267/2000 per come segue:

Cap. 10180101 – 10180102 - 10180701

Titolo 1 Missione 1 Programma 1 Mca 1 impegno n. vari /

Capri Leone li 23-05-24

Il Responsabile dell'Area
Ragioneria e Finanza
(Dott.ssa Giuseppina Mangano)

The image shows the printed name and title of the Director of the Accounting and Finance Area, Dott.ssa Giuseppina Mangano. Below the printed text is a handwritten signature in black ink that matches the name.