



COMUNE DI VEGLIE
(Provincia di Lecce)

COPIA

DETERMINAZIONE DEL RESPONSABILE

DEL

1. SETTORE AFFARI LEGALI E SERVIZI DEMOGRAFICI

SERVIZIO Contrattazione Decentrata

Numero 61 Settoriale del 29/05/2025

Numero 387 Reg. Generale del 29/05/2025

OGGETTO: ACCORDO PER IL RIPARTO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNUALITÀ 2019 E 2020. LIQUIDAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA MATR. 134.
--

L'anno 2025 il giorno 29 del mese di MAGGIO, nel proprio Ufficio presso la Sede Municipale, il sottoscritto **Avv. Anna Maria MARASCO**, Responsabile del 1. SETTORE AFFARI LEGALI E SERVIZI DEMOGRAFICI - Servizio Contrattazione Decentrata:

Visti:

- il D.Lgs 18.08.2000 n. 267;
- il vigente Statuto comunale;
- il vigente Regolamento per l'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;
- il vigente Regolamento di Contabilità;
- il decreto sindacale di attribuzione della responsabilità del Settore;
- l'adempimento ex art. 48 bis del DPR 602/73 introdotto dal L. 286/2006;

Dato atto, ai sensi e per gli effetti del disposto di cui agli artt.49 e 147 – bis del D.Lgs. n. 267/2000 e di quanto previsto dal vigente regolamento dei controlli interni, che nella fase preventiva di formazione del presente atto si è eseguito idoneo controllo di regolarità amministrativa e che, con la firma apposta in calce all'originale del presente atto, se ne attesta, anche, la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa;

Premesso che, in accordo alla metodologia del Sistema di Valutazione della Performance e di Controllo di Gestione dell'Union 3, approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 5/2019 ed all'esito della sottoscrizione da parte della delegazione di parte trattante dei Contratti Decentrati Integrativi, con rispettive determinazioni n. 209/2022 e 688/2022 - al cui contenuto si rinvia integralmente - si è provveduto alla liquidazione in favore del personale dipendente a tempo indeterminato, non titolare di posizione organizzativa, degli incentivi relativi alla performance individuale ed organizzativa relative alle annualità 2019 e 2020, ai sensi dell'art. 15 comma 1 dell'allora vigente CCNL 21/05/2018 del Comparto Funzioni Locali e come indicato nei prospetti conservati in atti presso l'Ufficio Personale;

Rilevato che nell'elenco dei dipendenti che hanno beneficiato dei compensi incentivanti della produttività per le due annualità di che trattasi non è annoverata n. 1 unità di personale a tempo determinato, matr. 134;

Considerato invero che la corte di Cassazione – sez. lavoro – (cfr. in particolare 26435/2021) ha evidenziato che la negazione della spettanza del compenso incentivante anche ai dipendenti a tempo determinato, si pone in contrasto con la disciplina contrattuale di settore, data l'assenza di ragioni oggettive che giustifichino il trattamento differenziato nonché con il principio di non discriminazione sancito dalla Direttiva del Consiglio Europeo. Tale direttiva, d'altra parte, precisano i supremi giudici, *ha trovato coerente recezione nell'ordinamento interno, e precisamente all'interno dell'art. 6, d.lgs. n. 368/2001, secondo cui al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato spetta (oltre alle ferie, alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità, al trattamento di fine rapporto, anche) ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.*

Dato atto che anche l'ARAN con parere CFL 157 ha precisato che Al personale assunto a tempo determinato spetta lo stesso trattamento accessorio del personale a tempo indeterminato in ragione del fatto che all'art. 51, comma 1, del CCNL del comparto Funzioni Locali del 21/05/2021, rubricato "Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato", viene esplicitato che al personale assunto a tempo determinato "...si applica il trattamento economico e normativo previsto dalla contrattazione collettiva vigente per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la natura del contratto a termine ...", e questo porta ad affermare che al personale a tempo determinato devono essere riconosciuti i trattamenti accessori connessi alle prestazioni rese al pari del restante personale, a valere sul Fondo delle risorse decentrate.

Dato atto che l'art. 13 del Contratto Collettivo Integrativo triennio 2019-2021, per quanto qui di interesse dispone al comma 5:

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 la disponibilità per budget.

*6. La erogazione delle risorse finanziarie destinate alla **performance organizzativa**, 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 ritenuti prioritari all'interno del Piano Esecutivo di Gestione e Piano dettagliato 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.

...8. 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. Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate le assenze relative a: malattia (fino a 10 giorni nell'anno), ricoveri ospedalieri, infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività sopresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, permessi spettanti ai portatori di handicap di cui alla legge 104/92, congedi per le donne vittime di violenza

Preso atto in particolare, che Sistema di valutazione della Performance prevede un sistema premiante, a seguito della valutazione della performance organizzativa o individuale, basato su fasce di merito a ciascuna delle quali corrisponde una percentuale di merito secondo quanto illustrato di seguito:

sia per la performance organizzativa che per quella individuale la valutazione che si conclude con un punteggio inferiore a 60 punti è definita insufficiente e non è quindi economicamente incentivabile;

Con un punteggio tra 60 e 74 sarà corrisposto il 50% dell'indennità di risultato fissata dall'ente e comunque per le posizioni organizzative almeno il 10% dell'indennità di posizione

Con un punteggio tra 75 e 89 sarà corrisposto il 75% della indennità di risultato fissata dall'ente;

Con un punteggio tra 90 e 100 sarà corrisposto il 100% della indennità di risultato fissata dall'ente

Tenuto conto che il dipendente matr. 134 ha svolto la prestazione lavorativa a tempo determinato per gli anni rilevanti ai fini del presente provvedimento, ovvero 2019 e 2020;

Dato atto altresì che le valutazioni sul merito individuale del dipendente in commento per gli anni 2019 e 2020 sono state predisposte dal Responsabile di Settore su apposite schede formulate dal nucleo di valutazione e parte integrante del sistema di valutazione della performance in vigore nell'Ente;

Dato atto che nel CCI 2019-2021 è previsto che il 70% delle citate risorse sia destinato alla performance organizzativa (performance Ente) ed il 30% alla performance individuale;

Ritenuto pertanto di procedere alla liquidazione dei compensi di che trattasi secondo i conteggi di cui ai prospetti allegati alla presente determinazione

D E T E R M I N A

per le motivazioni espresse in narrativa che qui si intendono integralmente riportate:

1. **Di attribuire e liquidare** al dipendente matr.134, non titolare di posizione organizzativa, gli incentivi relativi alla performance degli anni 2019 e 2020 pari a complessive € 1265.53, oltre ad € 301,20 per oneri riflessi ed € 107.58 per IRAP ,per un totale complessivo pari ad € 1674,31 suddivisa e indicata nei prospetti conservati in atti presso l'Ufficio Personale;

2. **Di dare atto** che si è applicare la metodologia di cui al nuovo Sistema di Valutazione della Performance e di Controllo di Gestione dell'Union 3, approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 5/2019;

3.**Di dare atto** che la spesa complessiva di € 1674,31, trova imputazione rispettivamente:

- per € 1265,53 sul cap. 29/1, imp.1413/2020

per € 408,78 sul cap. 73.1, imp. 1540/2020;

4. **Di trasmettere** il presente atto al Responsabile del Settore Economico finanziario per la prescritta attestazione di regolarità contabile e copertura finanziaria di cui alla normativa vigente e per gli adempimenti connessi e consequenziali.

Il presente documento approvato viene sottoscritto.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
f.to Avv. Anna Maria MARASCO

Visto di regolarità contabile che attesta la copertura finanziaria ai sensi dell'art. 151, comma 4 del D.Lgs 267/2000 (T.U. Enti Locali).

Impegno			Liquidazione				
Cap.	Anno	N°	Anno	N°	Mandato	Beneficiario	Importo
29	2020	1413	2025	900		DIVERSI	1265,53
73	2020	1540	2025	901		DIVERSI	408,78

Veglie, lì 28/05/2025

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO
f.to Dott. Cosimo ALEMANNO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Reg. N. 844

Certifico che la presente determinazione viene pubblicata dal 29/05/2025 al 13/06/2025 all'Albo Pretorio del Comune.

Veglie, lì

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott. Pierluigi CANNAZZA

Documento firmato digitalmente ai sensi del TU n. 445/00, dell'art. 20 del D.lgs. 82/2005 e norme collegate. Tale documento informatico è memorizzato digitalmente sulla banca dati dell'Ente.