



CITTÀ di SCAFATI

Provincia di Salerno

*“Croce al Valor Militare e Medaglia d’Oro alla
Resistenza”*

SETTORE III - Finanze Tributi e Personale

Reg. Gen. N. 1421 del 22/10/2024

Determina dirigenziale N. 217 del 21/10/2024

OGGETTO: Raggiungimento degli obiettivi gestionali connessi al Piano della performance e alla misurazione degli effettivi incrementi della produttività e del miglioramento dei servizi per l’anno 2023. Liquidazione dei premi correlati alla performance individuale e organizzativa al personale non dirigente di cui all’art. 80, comma 2, ed all’art. 81 del CCNL 16.11.2022.

PREMESSO che il Titolo III del D.lgs. n. 150/2009 ha definito una nuova disciplina per l’incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa del personale pubblico, con l’introduzione di principi generali per la valorizzazione del merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, da attuare attraverso l'utilizzo di sistemi premianti di tipo selettivo sia economici che di carriera, tesi a valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori prestazioni e i risultati attesi.

RILEVATO, in particolare, che l’art. 19 del medesimo decreto, come modificato dall’art. 13 del D.lgs. n. 74/2017, ha demandato alla contrattazione collettiva nazionale le modalità per il finanziamento, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio, delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e la definizione di criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi sulla qualità della prestazione resa, corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici da riconoscere al personale.

DATO ATTO che il sistema della contrattazione e delle relazioni sindacali per il personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali, disciplinato da specifiche disposizioni dettate dal Titolo III del D. Lgs. n. 165/2001, come integrato e sostituito dal Decreto legislativo n. 150 del 27.10.2009, prevede un modello di contrattazione per il pubblico impiego articolato su due livelli: contrattazione nazionale triennale di tipo

normativo ed economico e contrattazione decentrata integrativa triennale di tipo normativo e annuale di tipo economico.

VISTO il CCNL sottoscritto il 16.11.2022 per il personale del comparto Funzioni Locali valido per il triennio normativo 2019/2021, in base al quale:

- in sede di contrattazione decentrata integrativa, gli enti annualmente procedono alla costituzione del fondo delle risorse decentrate da destinare al finanziamento dei vari istituti contrattuali concordati in sede di Delegazione Trattante e, comunque, nel rispetto della disciplina generale contenuta nell'art. 79 del medesimo CCNL;
- le risorse di cui al punto precedente rese annualmente disponibili, sono destinate, tra l'altro, al finanziamento della performance organizzativa ed alla performance individuale di cui all'art. 80, precisando che a tale ultimo istituto bisogna destinare almeno il 30% delle somme complessive definite "risorse variabili";
- ai sensi dell'art. 81 la contrattazione decentrata definisce preventivamente una quota limitata di dipendenti che conseguono una valutazione elevata, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione adottato dall'Ente, ai quali attribuire una maggiorazione del premio individuale la cui misura non può essere comunque inferiore al 30% del valore medio della quota pro-capite del premio attribuito al personale valutato positivamente.

CONSIDERATO che l'applicazione della nuova disciplina è subordinata alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo di parte normativa ai sensi dell'art. 7, comma 4, del predetto CCNL, nonché alla revisione del sistema permanente per la valutazione dei risultati delle prestazioni dei dipendenti per la definizione dei criteri generali in base a quanto disposto dall'art. 5 del medesimo CCNL.

POSTO IN RISALTO che nella Delegazione Trattante del 11.12.2023 si è provveduto alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo di parte normativa 2023/2025, recante i criteri generali per la corresponsione dei premi legati agli istituti contrattuali previsti dalla contrattazione di primo livello.

DATO ATTO che con deliberazione della Commissione Straordinaria n. 21 del 07.02.2019 è stato approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato per il recepimento delle disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico di cui all'art. 7 del D.lgs. n. 150/2009, che ha ridefinito, tra l'altro, il sistema di valutazione delle competenze, delle prestazioni e dei comportamenti organizzativi del personale, nonché i criteri e le modalità per la corresponsione degli incentivi correlati alla performance individuale e organizzativa del personale non dirigente.

RICHIAMATA la Determinazione Dirigenziale n. 1424 del 13.11.2023, recante la costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili e variabili per l'anno 2023, per il pagamento degli istituti contrattuali previsti dal C.C.D.I. di parte normativa.

PRESO ATTO che:

- nella richiamata Delegazione trattante del 11.12.2023 le parti hanno sottoscritto il contratto decentrato di parte economica, di cui all'art. 8 del CCNL 21.05.2018, relativo all'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023 nel rispetto dei criteri generali per il riparto delle risorse decentrate di cui all'art. 80, comma 2, del medesimo CCNL;
- il CCDI di parte economica sopra richiamato ha disciplinato le modalità e i criteri per la corresponsione dei premi correlati alla valutazione delle prestazioni dei singoli, delle strutture in cui operano e dell'intero ente e finalizzata a valorizzare la partecipazione, il contributo al miglioramento organizzativo ed il conseguimento di livelli più elevati di efficacia ed efficienza e che per quanto riguarda i compensi incentivanti la produttività per l'esercizio 2023;
- con la sottoscrizione dell'accordo relativo alla ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2023 si è proceduto al finanziamento del fondo per la corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale per l'importo di € 866.467,24, utilizzando le risorse disponibili nel fondo delle risorse stabili e variabili, costituito in applicazione dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022.

EVIDENZIATO che in applicazione delle regole definite in sede di contrattazione decentrata, le somme disponibili per l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale del personale dipendente risultano così determinate:

Fondo complessivo performance individuale e collettiva (IMPORTI A BILANCIO)	Importo pari al 50% del fondo complessivo, destinato alla performance organizzativa	Importo pari al 50% del fondo complessivo, destinato alla performance individuale
€ 866.467,24	€ 433.233,62	€ 433.233,62

PRESO ATTO che, in applicazione della disciplina contenuta nell'art. 80, comma 2 – lettera a) e b), e nell'art. 81 del CCNL del 16.11.2022, gli art. 31 e seguenti del CCDI di parte normativa del 11.12.2023 hanno stabilito che:

1. le risorse assegnate in C.C.D.I. alla performance organizzativa e individuale sono distribuite tra i singoli "SETTORI", quali strutture di massima dimensione dell'Ente, la cui direzione è affidata ai Responsabili di E.Q. dell'Ente, in proporzione al numero dei dipendenti assegnati allo stesso e alle rispettive categorie di inquadramento, secondo apposita tabella di equivalenza, recanti i parametri di livello;
2. per performance individuale si intende: il livello di prestazione di ciascun lavoratore, nell'ambito del proprio ruolo organizzativo, valutato sulla base del grado di conseguimento di obiettivi individuali e/o dell'apporto individuale alla performance organizzativa e dell'adeguatezza dei comportamenti organizzativi dimostrati in rapporto al ruolo ricoperto;

3. ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, per un numero complessivo non superiore al 10%, è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale in misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale sulla base del procedimento valutativo;
4. l'importo assegnato a ciascun Settore viene reso disponibile solo a seguito del completamento della procedura di valutazione della performance individuale e organizzativa da parte del Nucleo di Valutazione.

PRECISATO che, in applicazione della disciplina contenuta nell'art. 81 del CCNL del 16.11.2022, si è proceduto alla determinazione, nell'ambito del predetto fondo destinato alla produttività, della percentuale delle risorse, pari al 30% del budget assegnato ad ogni settore, e della percentuale dei dipendenti cui corrispondere la maggiorazione dei premi di performance individuale, nel rispetto della disciplina contenuta nell'art. 3 del CCDI di parte normativa.

VISTO l'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, in base al quale le pubbliche amministrazioni ogni anno redigono e pubblicano sul sito istituzionale dell'Ente:

- ⇒ il Piano della performance che definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse disponibili, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale, dando atto che per gli Enti locali il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000 e il piano della performance sono unificati organicamente nel PEG;
- ⇒ entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dal Nucleo di valutazione che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati.

RICHIAMATA, altresì,

- a) la delibera del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio Comunale n. 127 del 10.05.2023, con la quale è stato approvato il bilancio di Previsione annuale e pluriennale 2023/2025;
- b) la delibera di Giunta comunale n. 64 del 29.08.2023, con la quale è stato approvato il Piano integrato di attività e di organizzazione "PIAO" 2023/2025, contenente il piano della performance e il *Piano degli obiettivi* assegnati a ciascun responsabile di Settore per l'esercizio finanziario anno 2023.

CONSIDERATO che tutte le attività sono state espletate da tutto il personale assegnato alle varie unità operative e direttamente impegnato nel raggiungimento degli obiettivi programmati, con la supervisione e il coordinamento del Segretario Generale e dei Responsabili di Settore di riferimento, i quali, durante la fase di realizzazione delle procedure, hanno provveduto ad effettuare continui controlli sulle attività svolte con contestuale verifica dell'impegno e del rendimento del personale impegnato, in funzione della realizzazione degli obiettivi assegnati.

DATO ATTO che il Nucleo di valutazione, con nota prot. n. 61091 del 07.10.2024 ha trasmesso i verbali n. 25 del 25.09.2024 e n. 26 del 02.10.2024, recante la relazione conclusiva ed i risultati della procedura di valutazione effettuata sul grado di misurazione della performance organizzativa nell'ambito dei vari settori dell'Ente ed in ordine alla valutazione delle prestazioni e delle competenze manageriali rese dai dirigenti responsabili di settore e del livello di realizzazione degli obiettivi assegnati agli stessi, di cui alle schede allegate al PIAO e predisposte in ossequio alle linee programmatiche formulate dall'Amministrazione comunale per l'anno 2023.

CONSIDERATO che la valutazione della performance organizzativa dei titolari di E.Q. e delle correlate strutture organizzative dell'Ente rappresenta elemento fondante ai fini della determinazione degli incentivi economici da corrispondere al personale, in quanto connessa anche alla qualità del contributo assicurato dal personale non dirigente per il raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture di appartenenza, per il miglioramento organizzativo e gestionale nel suo complesso e per il mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi offerti alla cittadinanza.

DATO ATTO che i Responsabili dei Settori hanno parallelamente proceduto al completamento della procedura di valutazione della performance individuale dei dipendenti assegnati al proprio Settore, in relazione al contributo offerto da ogni singolo nel raggiungimento degli obiettivi settoriali, mediante la predisposizione delle schede di valutazione individuali per il personale titolare di posizione organizzativa e del personale di categoria privo di incarichi di E.Q., allegate al vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

EVIDENZIATO che, alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, la misurazione e la valutazione delle prestazioni delle strutture organizzative e dei dipendenti pubblici è finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro e la valorizzazione del merito e deve risultare propedeutico al riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente.

CONSIDERATO che:

> l'art. 4, comma 2 - lettera f) del d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, prevede, quale ultima fase del ciclo della performance, la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai

competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

- > ai sensi dell'art. 14, comma 4 - lett. c), del Dlgs 150/2019, la relazione finale annuale sulla performance è validata dal Nucleo di Valutazione dell'Ente e che tale validazione, ai sensi del comma 6 del medesimo articolo 14 è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali adottati dall'ente che, nello specifico sono costituiti dalla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, nonché dai premi correlati alla performance individuale del personale non dirigente.

TENUTO CONTO che con delibera di Giunta comunale n. 325 del 08.10.2024, è stata approvata la relazione della performance per l'anno 2023, in ossequio a quanto disposto dall'art. 10, comma 1 - lettera b), del D.lgs. n. 150 del 27.10.2009, validata dal Nucleo di valutazione e pubblicata sul sito Istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Performance".

DATO ATTO che, come si evince dalla Relazione sulla performance, gli obiettivi gestionali assegnati ai predetti responsabili sono stati conseguiti, fermo restando la necessità di considerare il contributo fornito da ogni singolo dipendente al conseguimento degli obiettivi in rapporto ai risultati attesi, per il quale si demanda ad ogni singolo responsabile l'attivazione delle procedure di valutazione del personale di categoria per il riconoscimento dei compensi correlati alla performance individuale e organizzativa.

Tutto ciò premesso e tenuto conto che:

- ⇒ sulla base del livello di valutazione ottenuto dal personale e nel rispetto del budget assegnato ai Settori quali strutture organizzative di massima dimensione sono stati determinati i premi correlati alla performance individuale e organizzativa, rideterminati in forza del grado di misurazione e valutazione assegnato alle singole strutture organizzative di diretta responsabilità, per come certificato dal Nucleo di Valutazione;
- ⇒ in materia di trattamento economico per il personale con prestazione lavorativa ridotta, l'ARAN, nella propria attività di assistenza e di consulenza che svolge costantemente per gli enti del comparto, resa anche attraverso la pubblicazione di una vasta documentazione sul sito istituzionale dell'Agenzia, ha formulato specifici pareri in merito, dai quali si evince che il trattamento economico e normativo del lavoratore part-time è improntato al rispetto del principio di proporzionalità dei trattamenti rispetto alla prestazione lavorativa resa, precisando che tale principio è insito nello stesso rapporto di lavoro a tempo parziale, in quanto la sua "ratio" sembra rinvenirsi nella necessità di mantenere un quadro di generale equilibrio delle tutele previste per i dipendenti a prescindere dalla diversità delle tipologie del rapporto di lavoro instaurato, e che una diversa interpretazione comporterebbe un

ingiustificato vantaggio per il personale in part-time, con la conseguente penalizzazione dei dipendenti a tempo pieno.

RITENUTO, per le motivazioni innanzi illustrate, di procedere alla erogazione, ai dipendenti aventi diritto, dei premi correlati alla performance individuale e organizzativa per gli importi spettanti, sulla base dei risultati scaturiti dalla procedura di valutazione realizzata dai responsabili di Settore titolari di E.Q.

DATO ATTO che, a partire dal 1° gennaio 2015, è applicato agli enti locali il D.Lgs. 23 giugno 2011, n.118 in materia di armonizzazione dei sistemi contabili.

VISTO l'allegato 4/2 al D.Lgs. 118/2011 e successive modificazioni che detta i principi contabili applicati concernenti la contabilità finanziaria, e in particolare, il punto 5 che disciplina l'impegno di spesa e le regole di copertura finanziaria della spesa.

Accertata la disponibilità finanziaria della spesa sui competenti capitoli del bilancio di previsione 2024/2026, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 86 del 11.04.2024.

DATO ATTO del rispetto dell'art. 9, comma 1, lett. a) punto 2 Legge 109-2009 attestante la compatibilità del pagamento della suddetta spesa con gli stanziamenti di bilancio e con le regole di finanza pubblica.

VISTO il D.lgs. n. 267/2000.

RICHIAMATO il Decreto Sindacale n. 29 del 21.09.2023, con il quale è conferita allo scrivente la responsabilità del Settore III - Finanze, Tributi e Personale, competente nella gestione delle risorse umane, e, pertanto, legittimato all'adozione del presente provvedimento.

DATO ATTO che non sussistono conflitti di interessi ed incompatibilità tra lo scrivente e i destinatari dell'atto e di non trovarsi in una situazione di conflitto di interesse, anche potenziale, come disposto dall'art. 6 comma 2 e art. 7 del Codice di Comportamento.

VISTO il decreto legislativo n. 33 del 14/3/2013 recante ad oggetto "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle pubbliche amministrazioni".

DATO ATTO che la presente determinazione diventa esecutiva alla data di apposizione del visto di regolarità contabile, attestante la copertura finanziaria di cui all'art. 151, comma 4° e art. 153, comma 5°, del T.U. delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs n. 267 del 18/08/2000.

DETERMINA

- 1) **DI APPROVARE** la narrativa che precede, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto.

- 2) **DI LIQUIDARE** i compensi correlati alla performance organizzativa e individuale secondo le risultanze agli atti dell'ufficio, per un importo pari ad euro 846.820,65 oltre oneri riflessi per euro 211.705,16 e Irap per euro 71.979,76;
- 3) **DI DARE MANDATO** all'ufficio Paghe e Stipendi per la liquidazione, agli aventi diritto, dei compensi incentivanti per l'esercizio 2023;
- 4) **DI DARE ATTO** che la spesa conseguente risulta impegnata per l'importo di € 1.130.505,57, come risulta dal prospetto di seguito riportato, del bilancio 2024 - 2026, annualità 2024 - il quale presenta la necessaria disponibilità:

Capitolo	Impegno	Importo
103.41	2024.509	2.455,24
103.41	2024.510	829.532,90
107.00	2024.521	14.832,51
111.41	2024.513	1.483,07
111.41	2024.514	186.025,87
111.12	2024.522	8.412,86
110.00	2024.1848	15.783,36
701.41	2024.516	681,44
701.41	2024.517	68.208,62
701.12	2024.523	3.089,70

- 5) **DI PRECISARE** che in attuazione della disciplina contenuta nell'art. 71 del Decreto Legge n. 112/2008, convertito con modificazioni dalla Legge n.133/2008, in base al quale per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni, nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni altro trattamento accessorio, si rilevano economie di spesa per un importo complessivo pari ad € 14.059,48;
- 6) **DI DARE ATTO** che copia della presente determinazione verrà pubblicata all'Albo Pretorio dell'ente.

RUP/Resp del Servizio
Dott. Antonio Ferraioli
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'articolo 20 D. Lgs. 82/2005 e s.m.i.)

Resp. del Settore
Dott. Antonio Ferraioli
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'articolo 20 D. Lgs. 82/2005 e s.m.i.)

SETTORE III - Finanze Tributi e Personale

Reg. Gen. N. 1421 del 22/10/2024

Determina dirigenziale N. 217 del 21/10/2024**PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA**

IL RESPONSABILE DEL SETTORE interessato attesta, ai sensi dell'articolo 147-*bis*, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e del relativo *Regolamento comunale sui controlli interni*, la regolarità tecnica del presente provvedimento,
Esprime parere: **Favorevole**

Scafati lì **22/10/2024**

Responsabile SETTORE III - Finanze Tributi e Personale

Dott. Antonio Ferraioli

(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'articolo 20 D. Lgs. 82/2005 e s.m.i.)

SETTORE III - FINANZE TRIBUTI E PERSONALE**VISTO IN ORDINE ALLA REGOLARITÀ DELL'ATTO DI IMPEGNO DI SPESA**

Si attesta, ai sensi dell'art. 183, comma 7, del D.Lgs 267/00, che la spesa, di cui alla presente determina, trova la relativa copertura finanziaria sull'intervento:

Titolo	Missione	Capitolo	Descrizione	Importo	AnnolImpegno	NumerolImpegno
1.01.01.01.004	1.1	103.41	Impegno re-imputato dall'esercizio 2023: INDENNITA' DI REPERIBILITA' E TURNAZIONE - GIUGNO DICEMBRE 2023- IMPEGNO DI SPESA	11.372,17	2024	509
1.01.01.01.004	1.1	103.41	Impegno re-imputato dall'esercizio 2023: COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI E VARIABILI DI CUI ALL'ART 79 DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' " ANNO 2023 -	967.286,40	2024	510

			IMPEGNO DI SPESA -IMPEGNO DI SPESA			
1.01.01.01.003	1.1	107	Impegno re-imputato dall'esercizio 2023: COSTITUZIONE DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DEL LAVORO STRAORDINARIO PER L'ANNO 2023-IMPEGNO DI SPESA	38.808,89	2024	521
1.01.02.01.001	1.1	111.41	Impegno re-imputato dall'esercizio 2023: INDENNITA'DI REPERIBILITA' E TURNAZIONE- GIUGNO DICEMBRE 2023- IMPEGNO DI SPESA	3.623,07	2024	513
1.01.02.01.001	1.1	111.41	Impegno re-imputato dall'esercizio 2023: COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI DI CUI ALL'ART. 79 ,DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' ANNO 2023 IMPEGNO DI SPESA	228.407,43	2024	514
1.01.02.01.001	1.1	111.12	Impegno re-imputato dall'esercizio 2023: COSTITUZIONE DEL FONDO PER IL	8.539,86	2024	522

			FINANZIAMENTO DEL LAVORO STRAORDINARIO PER L'ANNO 2023-IMPEGNO DI SPESA			
1.01.02.01.001	1.3	110	COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI DI CUI ALL'ART. 79 ,DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' ANNO 2023 - ONERI	15.783,36	2024	1848
1.02.01.01.001	1.1	701.41	Impegno re- imputato dall'esercizio 2023: INDENNITA' DI REPERIBILITA' E TURNAZIONE - GIUGNO-- DICEMBRE 2023- IMPEGNO DI SPESA	1.441,44	2024	516
1.02.01.01.001	1.1	701.41	Impegno re- imputato dall'esercizio 2023: COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI DI CUI ALL'ART. 79 ,DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' ANNO 2023- IMPEGNO DI SPESA	82.446,31	2024	517
1.02.01.01.001	1.1	701.12	Impegno re- imputato dall'esercizio	3.459,67	2024	523

			2023: COSTITUZIONE DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DEL LAVORO STRAORDINARIO PER L'ANNO 2023-IMPEGNO DI SPESA			
--	--	--	--	--	--	--

Scafati lì 22/10/2024

Il Responsabile di P.O. Area
SETTORE III - FINANZE TRIBUTI E PERSONALE
Dott. Antonio Ferraioli

SETTORE III - FINANZE TRIBUTI E PERSONALE

ACCERTATA LA REGOLARITÀ CONTABILE CHE NULLA OSTA ALLA LIQUIDAZIONE
(ai sensi dell'art. 184 del D.Lgs 267/00)

Titolo	Missione	Capitolo	Descrizione	Importo Liquidazione	Numero Liquidazione
1.01.01.01.004	1.1	103.41	Impegno re-imputato dall'esercizio 2023: INDENNITA' DI REPERIBILITA' E TURNAZIONE - GIUGNO DICEMBRE 2023- IMPEGNO DI SPESA	2.455,24	2367
1.01.01.01.004	1.1	103.41	Impegno re-imputato dall'esercizio 2023: COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI E VARIABILI DI CUI ALL'ART 79 DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA "	829.532,90	2367

			ANNO 2023 - IMPEGNO DI SPESA -IMPEGNO DI SPESA		
1.01.01.01.003	1.1	107	Impegno re- imputato dall'esercizio 2023: COSTITUZIONE DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DEL LAVORO STRAORDINARIO PER L'ANNO 2023-IMPEGNO DI SPESA	14.832,51	2368
1.01.02.01.001	1.1	111.41	Impegno re- imputato dall'esercizio 2023: INDENNITA'DI REPERIBILITA' E TURNAZIONE- GIUGNO DICEMBRE 2023- IMPEGNO DI SPESA	1.483,07	2369
1.01.02.01.001	1.1	111.41	Impegno re- imputato dall'esercizio 2023: COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI DI CUI ALL'ART. 79 ,DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' ANNO 2023 IMPEGNO DI SPESA	186.025,87	2369
1.01.02.01.001	1.1	111.12	Impegno re-	8.412,86	2370

			imputato dall'esercizio 2023: COSTITUZIONE DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DEL LAVORO STRAORDINARIO PER L'ANNO 2023-IMPEGNO DI SPESA		
1.01.02.01.001	1.3	110	COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI DI CUI ALL'ART. 79 ,DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' ANNO 2023 - ONERI	15.783,36	2371
1.02.01.01.001	1.1	701.41	Impegno re- imputato dall'esercizio 2023: INDENNITA' DI REPERIBILITA' E TURNAZIONE - GIUGNO-- DICEMBRE 2023- IMPEGNO DI SPESA	681,44	2372
1.02.01.01.001	1.1	701.41	Impegno re- imputato dall'esercizio 2023: COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI DI CUI ALL'ART. 79 ,DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE	68.208,62	2372

			DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' ANNO 2023- IMPEGNO DI SPESA		
1.02.01.01.001	1.1	701.12	Impegno re-imputato dall'esercizio 2023: COSTITUZIONE DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DEL LAVORO STRAORDINARIO PER L'ANNO 2023-IMPEGNO DI SPESA	3.089,70	2373

Scafati lì **22/10/2024**

**Il Responsabile di P.O.
SETTORE III - FINANZE, TRIBUTI E PERSONALE**

SETTORE III - FINANZE TRIBUTI E PERSONALE

Accertata la regolarità contabile e nulla osta alla liquidazione (Ai sensi dell'art. 184 del D.Lgs. n. 267/00)

Si esprime parere: **Favorevole**

Annotazioni varie: Determina Dirigenziale N. **217** del **21/10/2024**

**Responsabile SETTORE III - Finanze Tributi e
Personale**

Scafati lì **22/10/2024**

Dott. Antonio Ferraioli
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'articolo 20 D. Lgs. 82/2005 e s.m.i.)

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

IL SOTTOSCRITTO RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE ATTESTA CHE:
la presente Determina viene affissa all' Albo Pretorio on-line, ai sensi della normativa vigente, per quindici giorni consecutivi, a decorrere dal **22/10/2024** al n. **3409**.

Scafati lì 22/10/2024

Ufficio Segreteria Generale
Il Responsabile della pubblicazione
(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'articolo 20 D. Lgs. 82/2005 e s.m.i.)