



COMUNE DI MARIANOPOLI

(Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta)

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 91 del 21-12-2018

OGGETTO: Modifiche al Regolamento per la gestione, misurazione e valutazione della performance del Comune di Marianopoli approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 13.04.2016

L'anno **duemiladiciotto addì ventuno del mese di dicembre** alle ore 13:10, in Marianopoli nella sala delle adunanze del Palazzo Municipale, in seguito a convocazione nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

Cognome e nome	Qualifica	P/A
<i>Ins. Salvatore Noto</i>	<i>Sindaco</i>	<i>A</i>
<i>Sig. Giuseppe Vullo</i>	<i>Assessore</i>	<i>P</i>
<i>Prof.ssa Maria Antonietta Vullo</i>	<i>Assessore</i>	<i>P</i>
<i>P.I. Simone Genco</i>	<i>Assessore</i>	<i>P</i>

ne risultano presenti n° 3 e assenti n° 1

Assume la presidenza il Signor Prof.ssa Maria Antonietta Vullo in qualità di Vice Sindaco

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE del Comune Dott.ssa Irene Borzellieri

Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Ufficio: SINDACO

Oggetto: Modifiche al Regolamento per la gestione, misurazione e valutazione della performance del Comune di Marianopoli approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 13.04.2016

Il sottoscritto Ins. Salvatore Noto, Sindaco, sottopone all'esame della Giunta Comunale la seguente proposta sulla quale viene espresso parere favorevole di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 12 della Legge Regionale 23.12.2000, n° 30:

IL SINDACO

Premesso che il Decreto Legislativo n°150/2009, di attuazione della legge delega n°15/2009, ha disposto il "rinnovo" del sistema di valutazione permanente del personale dipendente, con l'obbligo per gli Enti Locali, a norma dell'art.16 dello stesso decreto, di adottare la nuova metodologia di valutazione della performance, con l'esplicito scopo di *"migliorare la qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento"*;

Visto che con deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 13.04.2016 è stato approvato il "Regolamento per la gestione, misurazione e valutazione della performance" del Comune di Marianopoli;

Ritenuto di dover apportare al predetto regolamento delle modifiche a fronte di rilievi mossi da componenti della RSU con nota prot. n. 295 del 20.01.2017 e a seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL del 21.05.2018, le cui disposizioni vengono recepite e attuate dal CCDI dell'Ente sottoscritto in data 21.12.2018;

Considerato che tali modifiche riguardano nello specifico:

- le modalità di ripartizione del trattamento economico accessorio al personale non dipendente, mantenendo la stessa legata a delle fasce di merito ma correlandola altresì alla categoria di inquadramento dei dipendenti, onde evitare disparità di trattamento dovute esclusivamente alla presenza più o meno numerosa di dipendenti appartenenti alla stessa categoria e rientranti nella medesima fascia di merito;
- l'introduzione in sede regolamentare della previsione della "maggiorazione del premio individuale", prevista dalla contrattazione nazionale e disciplinata in quella decentrata;
- adeguare le percentuali per l'indennità di risultato spettante ai titolari di posizione organizzativa;

VISTO l'art. 11 della L.R. 5-4-2011 n. 5, che ha disposto, a decorrere dal 1 gennaio 2012, l'applicazione nell'ordinamento degli enti locali della Regione Siciliana dei principi sanciti dal D.Lgs. 27-10-2009, n. 150, c.d. Riforma Brunetta, e successive modifiche ed integrazioni;

VISTO il Regolamento attuativo dell'art. 11 della L.R. 5-4-2011 n. 5, recante "Norme in materia di Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Performance", approvato con D.P.Reg. Sic. 21 giugno 2012, n. 52;

Visto l'art. 19, comma 9, del D.L. 24 giugno 2014; n. 90, convertito in L. 114/2014;

VISTI:

- il D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165;
- il D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150;
- la L. R. 5/2011;
- il D.P.R.S. 52/2012;
- le linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica nn. 1,2 e 3 del 2017;

PROPONE

Di modificare il Regolamento per la gestione, misurazione e valutazione della performance del Comune di Marianopoli approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. n. 18 del 13.04.2016 in relazione ai seguenti punti:

a) dopo l'art. 12 è aggiunto l'articolo 12bis, rubricato "Maggiorazione del premio individuale": "1. E' attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

2. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente

b) superiore valutazione media del triennio

c) in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.

3. La maggiorazione in questione trova il suo finanziamento all'interno della quota di risorse assegnata alla performance individuale. Laddove tale quota risulti incapiente il relativo finanziamento grava sulla quota di risorse assegnata alla performance organizzativa."

b) l'art. 30 è sostituito con il seguente: "1. Successivamente alla definizione ed assegnazione degli obiettivi, l'organo di valutazione propone alla giunta l'indennità di risultato massima percepibile dai responsabili di settore titolari di posizione organizzativa, tenendo conto della quantità e qualità degli obiettivi assegnati, determinandola tra il 15% e il 25% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative.

2. Nelle ipotesi di conferimento 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 le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto precisato all'art. 17 c.6 del CCNL del 21.05.2018.

3. 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";

c) all'art. 33 la tabella è sostituita con la seguente:

Fasce di merito	Punteggio della valutazione	Percentuale liquidazione risorse
Prima fascia	Da 91 a 100 punti	100%
Seconda fascia	Da 81 a 90 punti	90%
Terza fascia	Da 71 a 80 punti	60%
Quarta fascia	Da 61 a 70 punti	30%
Quinta fascia	Fino a 60 punti	0%

d) l'art. 38 è sostituito con il seguente: "1. Fermo restando che il valore complessivo della produttività disponibile ogni anno è demandata all'ente, per quanto riguarda la costituzione del fondo ex art. 67 del CCNL 21.05.2018, ed alla contrattazione decentrata per il suo utilizzo, l'attribuzione ai dipendenti non titolari di p.o. della produttività individuale avviene nel seguente modo:

a) Valutazione minima 60/100;

b) Presenza lavorativa per almeno 6 mesi l'anno e in caso di lavoratore a tempo determinato o somministrato per almeno 180 giorni effettivi nell'arco dell'anno solare; nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

2. La graduatoria finale è articolata secondo le seguenti fasce di merito, in relazione alla valutazione ottenuta:

Fasce di merito	Punteggio della valutazione
Quarta fascia	Fino a 60 punti
Terza fascia	Da 61 a 75 punti
Seconda fascia	Da 76 a 90 punti
Prima fascia	Da 91 a 100 punti

3. Determinazione della quota di premio in relazione alla collocazione nelle fasce di cui alla superiore tabella (l'attribuzione della quota di premio tiene conto della collocazione nelle diverse fasce di merito).

Fasce di merito	Quota di premio
Quarta fascia	0
Terza fascia	1,00
Seconda fascia	1,25
Prima fascia	1,50

4. Determinazione del fattore correttivo per livello contrattuale di inquadramento.

I seguenti fattori correttivi sono stati determinati assumendo quale parametro di riferimento (1,00) la retribuzione tabellare della categoria A ed incrementando le categorie superiori della stessa percentuale di incremento degli stipendi tabellari rispetto alla cat. A.

Livello di inquadramento	Parametro di incremento Della quota di premio
A	1
B	1,06
B3	1,12
C	1,20
D	1,30
D3	1,75

5. Calcolo del numero totale di quote di premio

Non essendo predeterminato il valore delle risorse a disposizione per retribuire le performance, si utilizza un metodo tendente a ricercare il numero totale di quote di premio e che tenga conto:

A - del numero totale dei dipendenti collocatisi in ciascuna fascia di merito, ripartiti per liv. di inquadramento

B - del fattore correttivo legato alla differenza retributiva per livello di inquadramento (vedasi tabella riportata al superiore punto 4)

C - del fattore correttivo legato alla fascia di merito (vedasi tabella riportata al superiore punto 3).

6. Tabella per il calcolo del numero totale di quote

CALCOLO DEL NUMERO TOTALE DI QUOTE DI PREMIO							
Fascia di merito	Livello di inquadramento						Totale
	A	B	B3	C	D	D3	
Quarta fascia							
Terza fascia							
Seconda fascia							
Prima Fascia							
Totale							

I valori da inserire nella tabella si ottengono dal prodotto dei tre fattori di cui al punto 5. (A x B x C)

7. Calcolo del valore della singola quota di premio

Il valore della quota di premio si ottiene come rapporto tra due valori: $Q = D / E$ dove:

D = Valore delle risorse a disposizione

E = Numero totale di quote, così come determinato con la tabella di cui al punto 6.

8. Calcolo del valore dei premi

Il valore dei premi è determinato in relazione alla categoria di inquadramento ed alla fascia di merito.

CALCOLO DEL VALORE DEI PREMI

Fascia di merito	Livello di inquadramento					
	A	B	B3	C	D	D3
Quarta fascia	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Terza fascia	Qx1	Qx1,06	Qx1,12	Qx1,20	Qx1,30	Qx1,75
Seconda fascia	Qx1x1,25	Qx1,06x1,25	Qx1,12x1,25	Qx1,20x1,25	Qx1,30x1,25	Qx1,75x1,25
Prima Fascia	Qx1,x1,50	Qx1,06x1,50	Qx1,12x1,50	Qx1,120x1,50	Qx1,30x1,50	Qx1,75x1,50

Gli importi da inserire nello schema di tabella sono il prodotto del valore della singola quota di premio (ricavata secondo il calcolo di cui al punto 7.) per i parametri correttivi dovuti alla fascia di merito (tabella di cui al punto 3) ed al livello di inquadramento (tabella di cui al punto 4)

9) Calcolo del valore delle risorse distribuite

CALCOLO DEL VALORE DELLE RISORSE DISTRIBUITE							
Fascia di merito	Livello di inquadramento						
	A	B	B3	C	D	D3	Totale
Quarta fascia	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Terza fascia							
Seconda fascia							
Prima Fascia							
TOTALE							

I valori da inserire nella tabella si ottengono moltiplicando il valore dei singoli premi distinti per fascia di merito e livello di inquadramento (come da tabella di cui al punto 8.) per il numero di dipendenti collocatisi nelle diverse fasce.

10) Eventuali economie che permangano a seguito della distribuzione dei premi legati alla performance confluiranno nel fondo dell'anno successivo."

Di pubblicare il regolamento così modificato sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione denominata "Amministrazione Trasparente", sottosezione 'Performance';

Di trasmettere copia del presente provvedimento ai Responsabili di Settore, alle OO.SS. di rappresentanza, alle RR.SS.UU., al Nucleo di Valutazione, nonché notiziato a ciascun dipendente;

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile stante l'urgenza di provvedere, determinata dalla necessità di dotare l'Ente di una regolamentazione sul sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale rispondente alle finalità della contrattazione nazionale e decentrata.

, lì 21-12-2018

IL SINDACO
F.to Ins. Salvatore Noto

PARERI

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 23.12.2000, n° 30, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

Lì, 21-12-2018

IL CAPO SETTORE

F.to Ins. Salvatore Noto

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della Legge Regionale 23.12.2000, n° 30, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile sulla deliberazione di cui all'oggetto.

Lì, 21-12-2018

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO RAGIONERIA
F.to Rag. SANTA SIRAGUSA

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la superiore proposta di deliberazione;

RITENUTA la stessa meritevole di approvazione per le motivazioni di fatto e di diritto nella stessa riportate;

VISTI i pareri richiesti ed espressi sulla suindicata proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. i) della L.R. 11/12/1991, n. 48, che si allegano alla presente quale parte integrante;

VISTO l' O.A.EE.LL. per la parte non abrogata dalla citata legge di riforma delle autonomie locali;
Ad unanimità di voti palesi;

d e l i b e r a

- Di approvare la suindicata proposta di deliberazione, facendone proprie le motivazioni ed il dispositivo, che qui si intendono integralmente riportati.

Successivamente, ad unanimità di voti palesi;

d e l i b e r a

Di dichiarare la presente urgente ed immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12 della l.r. n. 44/91.-

L'Assessore Anziano
F.to Sig. Giuseppe Vullo

Il Presidente
F.to Prof.ssa Maria Antonietta Vullo

Il Segretario
F.to Dott.ssa Irene Borzellieri

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto SEGRETARIO COMUNALE del Comune, su conforme attestazione del Messo Comunale, certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio ed annotata sul registro al n° _____ dal _____ e per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 11 della L.R. n° 44/91 e che entro il _____ (10° giorno successivo alla pubblicazione) E'/NON E' pervenuta richiesta di controllo (Art. 4 c.3 L.R. 23/97).

Dalla residenza municipale, li
Il Messo Comunale
F.to

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to *Dott.ssa Irene Borzellieri*

ESECUTIVITA'

Il sottoscritto SEGRETARIO COMUNALE del Comune, vista la L.R. n° 44/91 così come integrata e modificata con la L.R. n° 23/97,

DICHIARA

che il presente provvedimento è stato dichiarato immediatamente esecutivo dalla Giunta Comunale e viene trasmesso per gli adempimenti all'ufficio competente (Art. 12 c.2 L.R. n° 44/91)

Dalla residenza municipale, li 21-12-2018

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to *Dott.ssa Irene Borzellieri*

Copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.

Dalla residenza municipale, li

Il Segretario
Dott.ssa Irene Borzellieri

PER COMPETENZA

AREA

P.O. n° 1 - Amministrativa
P.O. n° 2 - Finanziaria
P.O. n° 3 - Tecnica
P.O. n° 4 - Vigilanza

PER CONOSCENZA

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to *Dott.ssa Irene Borzellieri*