

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 51 del 04/05/2019

Oggetto: MODIFICHE AL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI INERENTI IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE, VIGENTE DALL'ANNO 2019

..... (omissis).....

Capo XIV – Il sistema di incentivazione

Art. 75 – Definizione

1. Il sistema di incentivazione dell'ente comprende l'insieme degli strumenti monetari e non monetari finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.
2. L'ammontare complessivo annuo delle risorse monetarie per premiare sono individuate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.
3. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsti dai CCNL, l'Amministrazione può definire eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento quali-quantitativo di quelli esistenti.
4. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi una combinazione di premi da destinare in modo differenziato ai dipendenti su obiettivi di ente o di struttura e di premi da destinare ad obiettivi ad elevato valore strategico da assegnare solo al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.

Capo XV – La valutazione della performance e la gestione dei premi

Art. 76 – Strumenti di incentivazione monetaria

1. Per premiare il merito il Comune può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:
 - a) La retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa
 - b) Premi annuali sui risultati della performance
 - c) La progressione economica orizzontale
 - d) L'attribuzione di incarichi e responsabilità
 - e) La progressione di carriera
2. Le forme premiali di cui alle lettere a) e b) sono prescritte ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 19, comma 3, e 31, comma 3, del D.lgs. n. 150/2009;
3. Gli strumenti premiali previsti dalle lettere a), b), c), d) e e) sono riconosciuti a valere sui fondi di alimentazione del salario accessorio se e secondo quanto previsto dalle norme di legge e dal CCNL.

Art. 77 – Retribuzione di risultato

- 1) Al fine di premiare l'impegno e il raggiungimento dei risultati prefissati, l'ente corrisponde, sulla base del sistema di valutazione, ai titolari di posizione organizzativa la retribuzione di risultato. Gli obiettivi indicati dal PEG, sono di norma, descritti secondo il modello allegato e possono essere ponderati (c.d. "pesatura"), se ritenuto opportuno, in relazione alla loro rilevanza strategica e complessività realizzativa, in modo differenziato, ai fini della valutazione finale, come indicato nel predetto allegato. Se prevista, la "pesatura" degli obiettivi viene approvata, per gli aspetti concernenti la complessità realizzativa, su proposta del Segretario Comunale.

Alla fine la valutazione è effettuata secondo i seguenti parametri:
La tabella di raccordo è la seguente:

Valutazione ottenuta	% Compenso riconosciuto
Superiore a 90	100%
Superiore a 70 e fino a 90	80%
Pari o superiore a 50 e fino a 70	60%
Inferiore a 50	Nessun compenso

Una valutazione inferiore a punti 50, quando risulta tale per tre anni, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'art. 55 quarter, comma 1, lettera f - quinquies, del D.Lgs n. 165/2001.

In ogni caso, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa come sopra definita, debbono essere acquisite, in contraddittorio, le valutazioni dell'interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

Per il Segretario comunale, nel caso in cui un'eventuale convenzione di segreteria non riservi la competenza esclusiva in merito ad altro Comune, trova applicazione la metodologia prevista per i Responsabili di struttura, con le seguenti precisazioni:

- gli obiettivi, la loro rilevanza strategica e la complessità realizzativa, per l'eventuale "pesatura" preliminare degli obiettivi affidati al Segretario, sono stabilite dal Sindaco;
- la valutazione finale del Segretario è effettuata dal Sindaco. Egli, per l'apprezzamento del grado di conseguimento degli obiettivi previsti, si avvale dell'apporto dei componenti esterni del Nucleo di valutazione.

Per i Responsabili di struttura, la tabella si applica al valore della retribuzione di risultato determinata dall'Ente, sulla base dei criteri generali definiti in sede di contrattazione integrativa. Nel caso in cui il peso medio degli obiettivi affidati risultasse particolarmente differenziato, tra i responsabili di struttura, potrà predeterminarsi (e, quindi, in fase preliminare, all'inizio di ciascun anno), per ognuno di essi, una commisurata diversificazione del valore massimo della retribuzione di risultato attribuibile.

Per il Segretario comunale la tabella si applica al valore della retribuzione di risultato (percentuale del monte salari riferito al Segretario stesso. Nel caso di segreteria convenzionata prevede che ogni Comune disponga autonomamente la percentuale di monte salari su cui fare il calcolo è determinata applicando all'intero monte salari la percentuale di spesa con cui il Comune partecipa alla spesa complessiva) determinata dall'Ente.