



**COMUNE DI MARANO SUL PANARO**  
Provincia di Modena

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**Deliberazione n. 41 del 13/05/2019**

**OGGETTO: RISORSE DECENTRATE PER L'INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' DELL'ANNO 2018 - APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2018**

L'anno **duemiladiciannove** addì **tredecim** del mese di **maggio** alle ore **18:30** nella Casa Comunale, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge comunale e provinciale, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale, che nelle persone seguenti risultano presenti alla trattazione della proposta di deliberazione in oggetto:

MURATORI EMILIA	SINDACO	Presente
GALLI GIOVANNI	VICE SINDACO	Presente
RONDELLI MAURO	ASSESSORE	Presente
DANI ELIO	ASSESSORE	Presente
ZANANTONI RITA	ASSESSORE	Presente

**Presenti n. 5**

**Assenti n. 0**

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE MARTINI MARGHERITA che provvede alla redazione del presente verbale.

Presiede la seduta, nella sua qualità di SINDACO, il Sig. MURATORI EMILIA che dichiara aperta la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

**OGGETTO: RISORSE DECENTRATE PER L'INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' DELL'ANNO 2018 - APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2018**

**LA GIUNTA COMUNALE**

**VISTO** il D.Lgs. 27.10.2009, n. 150, e ss.mm.ii. ed in particolare l'art. 1, comma 1, lettera b), che impone l'obbligo di adottare la "relazione sulla *performance*" che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse gestite;

**RICHIAMATA** la deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 31.01.2018 con la quale si approvava il Piano Dettagliato degli Obiettivi e della *performance* 2018/2020;

**RICHIAMATA** inoltre la deliberazione di Giunta Comunale n. 85 del 20.11.2018 "Monitoraggio sullo stato di avanzamento degli obiettivi esecutivi strategici e di *performance* - annualità 2018" con la quale la Giunta ha preso atto del monitoraggio sullo stato di attuazione al 30.09.2018;

**VISTA** la Relazione sulla performance – anno 2018, predisposta dal Segretario comunale;

**PRESO ATTO** che il livello di programmazione e attuazione degli obiettivi raggiunto nel corso del 2017 è ritenuto soddisfacente, tenuto conto in parallelo del raggiungimento di tutti gli obiettivi di virtuosità aziendale;

**PRESO ATTO** che il sistema di premialità per l'anno 2018, vigente presso l'Ente, prevede la definizione delle risorse e dei criteri di attribuzione dei seguenti istituti contrattuali:

- *Performance* di risultato
- *Performance* selettiva
- Compensi per specifiche responsabilità;

**PRESO ATTO** che il Nucleo di Valutazione nella seduta dell' 8.05.2019, dopo aver compiutamente analizzato l'attività svolta per il Piano della *performance* 2018 ed a seguito del colloquio svoltosi in data 1.4.2019 con tutti i Responsabili di Settore ed il Segretario Comunale, ha espresso parere favorevole mediante validazione in ordine alle valutazioni presentate per l'attività delle Posizioni Organizzative, dei dipendenti e del Segretario Comunale ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato per l'anno 2018;

**PRESO ATTO** altresì che il Nucleo di Valutazione nella seduta del 8.05.2019 ha provveduto alla validazione della Relazione sulla *performance* ai sensi dell'art. 14, comma 3, lettera c), del D.Lgs. 150/2009 per l'anno 2018, attestando la regolarità del processo di consuntivazione della *performance* e di valutazione dei risultati in base ai principi dettati dal vigente sistema di valutazione (All. B);

**RITENUTO** pertanto di approvare in via definitiva la Relazione sulla *performance* per l'anno 2018 come validata dal Nucleo di Valutazione;

**RICHIAMATA** la deliberazione di Giunta Comunale n. 106 del 18.12.2018 con cui la delegazione di parte pubblica è stata autorizzata alla sottoscrizione del Contratto decentrato di parte normativa ed economica per il personale dipendente non dirigente anno 2018 ;

**RICHIAMATI** inoltre i criteri relativi alla graduazione delle funzioni ed i criteri di valutazione dei risultati di gestione delle posizioni organizzative, nel testo della concertazione sottoscritta in data 10.11.2006;

**PRESO ATTO** che i criteri di valutazione dei risultati individuati dall'accordo quadro (Accordo Unionale) di parte normativa, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 117 in data 28.12.2016, trovano adeguata logica applicativa anche per le posizioni organizzative dell'Ente;

**DATO ATTO** che:

- ciascun dipendente è valutato (art. 14 Accordo Unionale di parte normativa per il personale

dipendente non dirigente) per le attività effettivamente realizzate nell'ambito della programmazione amministrativa dell'Ente in relazione alla percentuale d'impiego dello stesso su ciascuna linea di attività e al concreto apporto individuale recato al complesso delle attività del Servizio ai fini della *performance* del proprio Settore;

- le risorse destinate all'erogazione dei compensi incentivanti sono correlate ai programmi di lavoro, con riferimento al livello di professionalità richiesto dalla declaratoria della categoria di appartenenza e una quota può essere collegata a specifici progetti finalizzati al raggiungimento di obiettivi speciali (obiettivi di *performance*) individuati dall'Ente;

- la quota di incentivo suddetta correlata a specifici progetti finalizzati al raggiungimento di obiettivi speciali (obiettivi di *performance*) dell'Amministrazione è determinata dal Responsabile sulla base delle risorse disponibili e della pesatura attribuita dall'Ente al progetto di riferimento. In questo caso i Responsabili di riferimento, previa ripartizione del budget assegnato a ciascun progetto selettivo di miglioramento della *performance* degli uffici e servizi, riconoscono premi incentivanti correlati all'intensità e alla rilevanza del contributo atteso da ogni dipendente coinvolto, come previsto dall'art. 16 del dell'Accordo Unionale (sottoscritto il 2/12/2016 dalla delegazione trattante di parte pubblica e dalla delegazione di parte sindacale e decorrente dal 1/1/2016 e con effetti sino alla stipulazione in sede unionale di nuove disposizioni decentrate modificative o integrative dello stesso);

**RICORDATO** che il vigente sistema di valutazione per le Posizioni Organizzative si basa sui seguenti criteri:

- conseguimento degli obiettivi strategici assegnati - **punti 40**
- realizzazione degli obiettivi gestionali - **punti 30**
- elementi comportamentali espressi nell'esercizio della funzione direzionale **punti 30**

Corrispondenza della valutazione rapportata a 100 punti:

Votazione da punti	A punti	Giudizio	% di retrib. risultato	Per le pos. Org. Rapporto al 25%	Per le pos. Org. Rapporto al 30%
81	100	Ottimo	100%	25%	30%
71	80	Buono	80%	20%	25%
61	70	Discreto	60%	15%	20%
51	60	Sufficiente	40%	10%	10%
41	50	Insufficiente	0	0	0%
0	40	Scarso	0	0	0%

**RITENUTO** di riconoscere ai dipendenti il 100% della premialità selettiva in quanto il livello percentuale di raggiungimento degli obiettivi è al di sopra dell' 81% in coerenza con i criteri vigenti, definiti in sede di contrattazione con l'accordo siglato in data 10.11.2006, che stabiliscono la quota utile per il riconoscimento del risultato al 100%;

**RICHIAMATA** la deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 3.07.2018, con cui è stato costituito il Fondo 2018 e disposto di incrementarlo, per quanto possibile nel rispetto della normativa vigente, per € 6.678,00 in applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. h), e per € 1.060,00 in applicazione dell'art. 67, comma 3, lett. e) CCNL 21.05.2018, a titolo di economie derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art 14 del CCNL 1.04.1999;

**RICHIAMATA** inoltre la determinazione a firma del Responsabile del Settore Amministrativo n. 155 del 12.07.2018 "Costituzione del fondo delle risorse decentrate per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale per l'anno 2018", con la quale si è proceduto alla determinazione definitiva per l'anno 2018 del Fondo in parola;

**PRESO ATTO** che l'Amministrazione, in sede di approvazione del Bilancio di previsione 2018, ha confermato gli stanziamenti relativi alle risorse finanziarie destinate al finanziamento del salario accessorio al personale dipendente;

**VISTO** l'art. 12 del CCNL dei Segretari Comunali e Provinciali per il quadriennio normativo 2006-2009 che conferma le disposizioni, ove non disapplicate dei precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro, e in particolare l'art. 42 del CCNL 16/5/2001, biennio economico 1998-1999, che prevede l'attribuzione di un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati al Segretario, legati alle funzioni affidate allo stesso secondo quanto previsto dall'art. 97 del D.Lgs. n. 267/2000;

**PRESO ATTO** che il predetto compenso non può superare il 10% del monte salari riferito al Segretario, nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa;

**PRESO ATTO** della poca chiarezza del CCNL in materia di definizione del "monte salari" e ritenuto, in attesa di una diversa interpretazione, di conformarsi al parere della soppressa Agenzia Nazionale dei Segretari, che afferma che il monte salari sia da collegarsi agli emolumenti inviati per l'anno di riferimento al Ministero dell'economia e delle finanze ai sensi dell'art. 60 del D.Lgs. 165/2001 in sede di rilevazione del conto annuale che debba seguire il principio di cassa, ivi compreso il risultato riconosciuto in tale anno;

**PRESO ATTO** che l'indennità di risultato del Segretario Comunale è pertanto liquidabile nella misura massima del 10% del monte salari così come previsto dal contratto collettivo dei Segretari Comunali e Provinciali;

**RITENUTO** di approvare la Relazione sulla *performance* 2018 in quanto la gestione complessiva dell'Ente registra un livello di *performance* individuale e organizzativa più che soddisfacente che ha permesso di raggiungere l'interesse pubblico del Comune considerato come ente-azienda pubblica;

**RICORDATO** che, ai sensi delle disposizioni previste dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto, la retribuzione di risultato può essere erogata esclusivamente in relazione all'effettivo ed obiettivo raggiungimento dei risultati attesi di gestione, con riguardo agli obiettivi e ai programmi di amministrazione definiti dagli Organi di Governo;

**VISTO** il D.L. 174/2012, convertito nella L. 213/2012, recante disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, che ha riscritto il sistema dei controlli interni degli enti locali, novellando l'art. 147 del D.Lgs. 267/2000;

**VISTO** l'art. 10 del CCNL Regioni e autonomie locali del 31.3.1999 che prevede l'erogazione di una retribuzione di risultato ai titolari di Posizione organizzativa;

**VISTI:**

- i vigenti C.C.N.L. per il personale del comparto delle "Regioni – Autonomie Locali";  
- le norme recate dal D.Lgs. 27/10/2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni in tema di valutazione e premialità;

**VISTO** che, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000, sulla proposta della presente deliberazione hanno espresso parere favorevole il Segretario Comunale in ordine alla regolarità tecnica ed il Responsabile dei Servizi Finanziari in ordine alla regolarità contabile, pareri entrambi allegati al presente atto quali parti integranti dello stesso;

**Con voti favorevoli unanimi**, espressi per alzata di mano ed accertati nei modi e nelle forme di legge,

### **DELIBERA**

1) Di approvare la Relazione finale sul piano della *performance* per l'anno 2018, così come validata con apposito documento dal Nucleo di Valutazione - atti entrambi allegati alla presente quali parti integranti e sostanziali, all. A e all. B – prendendo atto che il livello di programmazione e attuazione degli obiettivi raggiunto nel corso del 2018 è stato soddisfacente e del buon raggiungimento di tutti gli obiettivi;

2) Di riconoscere ai dipendenti titolari di Posizione Organizzativa il 100% della premialità in quanto il livello percentuale di raggiungimento degli obiettivi è al di sopra dell' 81% in coerenza con i criteri vigenti, definiti in sede di contrattazione con l'accordo siglato in data 10.11.2006, che stabiliscono la quota utile per il riconoscimento del risultato al 100%;

3) Di riconoscere, per le motivazioni di cui in premessa e in funzione al grado di conseguimento degli obiettivi di gestione assegnati, ai dipendenti nonché ai Responsabili (Funzionari titolari di Posizione organizzativa) e al Segretario comunale la retribuzione di risultato per l'attività gestionale svolta nell'anno 2018, nella misura spettante in base alle valutazioni effettuate;

4) Di trasmettere i provvedimenti valutativi del personale in argomento, nonché il presente atto, all'Unione dei Comuni Terre di Castelli - Servizio Risorse Umane, per i conseguenti adempimenti necessari alla liquidazione delle indennità in argomento;

5) Di disporre che la Relazione finale sul piano della *performance* 2018 e il Documento di validazione del Nucleo di Valutazione vengano pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente", ai sensi dell'articolo 10, comma 8, lettera b), del D.Lgs. 33/2013, al fine di garantire la massima accessibilità e la massima trasparenza in relazione ai risultati conseguiti dall'Ente per il 2018.

Stante l'urgenza di provvedere in merito,

### ***LA GIUNTA COMUNALE***

Con voti favorevoli unanimi, espressi per alzata di mano ed accertati nei modi e nelle forme di legge,

### ***DELIBERA***

altresì di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti di cui al comma 4 dell'art. 134, del D.lgs.vo n. 267 del 18.8.2000.



**COMUNE DI MARANO SUL PANARO**  
Provincia di Modena

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

IL SINDACO  
MURATORI EMILIA

IL SEGRETARIO COMUNALE  
MARTINI MARGHERITA