



# CITTA' DI VITTORIA

(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)

\*\*\*\*\*

## Copia di deliberazione della Commissione Straordinaria

CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE (ART.48 D.Lgs n.267/2000)

Atto N. 320

Seduta del 26.11.2020

**OGGETTO: Regolamento sistema di misurazione e valutazione della performance dei Dirigenti, delle Posizioni Organizzative e dei Dipendenti di cui alla delibera di G.C. n. 297/2018. Approvazione adeguamento e modifica.**

In data 26 del mese di Novembre duemilaventi alle ore 11,30 si riunisce la Commissione Straordinaria, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica – 02 agosto 2018 – pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 206 del 05.09.2018 e s.m.i., mediante collegamento da remoto con le modalità previste dall'art. 73 del D.L. 18/2020 e disciplinate con Decreto della Commissione Straordinaria n. 7 del 19.3.2020 segnatamente come segue:

COMMISSIONE STRAORDINARIA	
Dott. Filippo Dispenza	Presente presso la sede comunale
Dott.ssa Giovanna Termini	Presente presso la sede comunale
Dott. Gaetano D'Erba	Presente presso la sede comunale

Tutti i componenti presenti e il Segretario verbalizzante, dott. Valentino Pepe, dichiarano espressamente che il collegamento internet assicura una qualità sufficiente per comprendere gli interventi del relatore e degli altri partecipanti alla seduta.

**Parere Regolarità Tecnica**

VISTA la presente proposta di Deliberazione

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

In ordine alla regolarità tecnica.

Si attesta/~~non si attesta~~ la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione Amministrativa

Vittoria, 07.10.2020

Il Dirigente

F.to dott. G. La Malfa

**Parere Regolarità Contabile**

VISTA la proposta di Deliberazione

ESPRIME PARERE favorevole

in ordine alla regolarità contabile.

L'importo della spesa di €. \_\_\_\_\_ è imputata al \_\_\_\_\_

VISTO: Si attesta la copertura Finanziaria

Si dà atto che la presente proposta di Deliberazione comporta riflessi diretti/indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente

Vittoria, 18.11.2020

Il Dirigente

F.to dott. A. Basile

Spazio riservato al Segretario Generale

Vittoria, .....

Il Segretario Generale

**DIREZIONE AFFARI GENERALI E RISORSE UMANE  
SERVIZIO RISORSE UMANE**

**IL DIRIGENTE**

**VISTA** la deliberazione di Giunta Comunale n. 297 del 13/06/2018 avente ad oggetto: “Approvazione regolamento sistema di misurazione e valutazione della performance dei Dirigenti, delle PP.OO. e dei dipendenti. Triennio 2018-2020”, che per la parte non modificata dal presente provvedimento si intende richiamata e confermata integralmente;

**DATO ATTO:**

Che durante l'anno 2018 è stato approvato il CCNL Funzioni Locali 2016/2018;

Che durante l'anno 2019 è stato approvato il CCI dei dipendenti del Comune di Vittoria – parte normativa;

Che conseguentemente si rende necessario integrare e modificare il regolamento di cui all'oggetto al fine di adeguarlo ai riferimenti dell'articolato del contratto nazionale e del contratto decentrato;

**CONSIDERATO** che i regolamenti disciplinano in astratto tipi di rapporti giuridici mediante una regolazione attuativa o integrativa della legge, con precetti che presentano i caratteri della generalità e dell'astrattezza, intesi essenzialmente come ripetibilità nel tempo dell'applicazione delle norme e non determinabilità dei soggetti cui si riferiscono e quindi si rende necessario svincolare il regolamento di cui all'oggetto da un arco temporale limitato al triennio 2018/2020 al fine di applicarlo senza limiti temporali ma fino a quando la vigente normativa consente di mantenerlo;

**DATO ATTO** che occorre apportare modifiche ai seguenti articoli dei quali si riporta la formulazione vigente e la proposta di modifica con la relativa motivazione:

#### **FORMULAZIONE VIGENTE - art. 5 – Performance organizzativa per progetti specifici-**

1. In alcuni casi motivati da particolari esigenze funzionali ed organizzative i Dirigenti, possono affidare al personale della propria Direzione, “progetti d’innovazione” (art.5, CCDI del personale non dirigente parte normativa triennio 2014-2016) e “progetti specifici” (art.15, comma5, del CCNL comparto regioni ed autonomie locali personale non dirigente del 1° Aprile 1999).

- I “progetti d’innovazione” saranno pesati dal Nucleo di Valutazione nelle modalità e nei termini indicati, nel predetto art. 5 CCDI del personale non dirigente parte normativa triennio 2014-2016.

- I “progetti specifici” (art.15, comma5, del CCNL comparto regioni ed autonomie locali personale non dirigente del 1° Aprile 1999) saranno valutati dal Nucleo di Valutazione così come previsto nel parere dell’A.R.A.N. prot. n. 19528 del 05/06/2015 .

2. La proposta di affidamento dovrà essere redatta in un’apposita scheda e dovrà contenere la puntuale descrizione del progetto affidato con indicazione in particolare di specifici indicatori di raggiungimento del progetto e di valore atteso, che sono descritti nell’allegato “E”.

3. La valutazione del grado di raggiungimento dei progetti su indicati è posta in capo al Dirigente.

4. Il raggiungimento del progetto attestato secondo la procedura prevista al presente articolo consente l’erogazione di un incentivo distinto rispetto a quello collegato alla valutazione della performance individuale del personale e distinto rispetto all’ordinaria valutazione della performance organizzativa.

#### **FORMULAZIONE PROPOSTA - art. 5 – Performance organizzativa per progetti specifici-**

1. In alcuni casi motivati da particolari esigenze funzionali ed organizzative i Dirigenti, possono affidare al personale della propria Direzione, “progetti d’innovazione” e “progetti specifici” (**art. 67 c. 5 lett.b) CCNL Funzioni Locali 16/18 e art.16-17 CCI del personale non dirigente parte normativa approvato il 18/6/2019**).

- I “progetti d’innovazione” saranno pesati dal Nucleo di Valutazione nelle modalità e nei termini indicati, nel predetto **art. 17 CCI del personale non dirigente parte normativa approvato il 18/6/2019**.

- I “progetti specifici” saranno valutati dal Nucleo di Valutazione così come previsto nel parere dell’A.R.A.N. prot. n. 19528 del 05/06/2015 .

2. La proposta di affidamento dovrà essere redatta in un’apposita scheda e dovrà contenere la puntuale descrizione del progetto affidato con indicazione in particolare di specifici indicatori di raggiungimento del progetto e di valore atteso, che sono descritti nell’allegato “E”.

3. La valutazione del grado di raggiungimento dei progetti su indicati è posta in capo al Dirigente.

4. Il raggiungimento del progetto attestato secondo la procedura prevista al presente articolo consente l’erogazione di un incentivo distinto rispetto a quello collegato alla valutazione della performance individuale del personale e distinto rispetto all’ordinaria valutazione della performance organizzativa.

**Motivazione** - Per questo articolo la nuova formulazione si rende necessaria al fine di modificare i riferimenti normativi relativi al CCNL 1° aprile 1999 e al precedente Contratto Integrativo e adeguarlo al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Funzioni Locali e al Contratto Integrativo approvato il 18/6/2019:

#### **FORMULAZIONE VIGENTE - Art. 18 – Fase finale: valutazione**

1. Entro il **31 gennaio** dell’anno successivo del periodo di valutazione i Dirigenti rendicontano nell’apposito applicativo i risultati a consuntivo degli indicatori atti a misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi loro assegnati nonché le attività svolte a tale scopo, allegando la documentazione a supporto.

2. Entro il **28 febbraio** il N.d.V. e la struttura preposta al Controllo Interno verificano, sulla base della documentazione fornita, il conseguimento dei target di risultato espressi dagli indicatori sulla base delle rendicontazioni di cui al comma precedente nonché di altri elementi utili allo scopo.
3. Il procedimento della valutazione definitiva dei risultati conseguiti dai Dirigenti tiene conto delle risorse umane, finanziarie e strumentali messe a disposizione del valutato nel periodo cui la valutazione si riferisce. Eventuali scostamenti riconducibili a fattori accertati come non dipendenti dalla volontà del Dirigente non saranno considerati.
4. Entro il **31 marzo**, il N.d.V., sulla base dell'istruttoria di cui ai commi precedenti, perviene ad una provvisoria quantificazione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati e la trasmette al Sindaco per le valutazioni di sua competenza.
5. Il Sindaco provvederà ad effettuare le valutazioni secondo la metodologia di cui agli articoli successivi e quindi trasmettere l'intera documentazione all'Ufficio Controlli Interni per la predisposizione della Deliberazione conclusiva; qualora, viceversa, ravvisi elementi di irregolarità nella valutazione provvederà a restituire la documentazione al N.d.V. per gli opportuni correttivi.

#### **FORMULAZIONE PROPOSTA Art. 18 – Fase finale: valutazione –**

1. Entro il **31 gennaio** dell'anno successivo del periodo di valutazione i Dirigenti rendicontano nell'apposito applicativo i risultati a consuntivo degli indicatori atti a misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi loro assegnati nonché le attività svolte a tale scopo, allegando la documentazione a supporto.
2. Entro il **28 febbraio** il N.d.V. e la struttura preposta al Controllo Interno verificano, sulla base della documentazione fornita, il conseguimento dei target di risultato espressi dagli indicatori sulla base delle rendicontazioni di cui al comma precedente nonché di altri elementi utili allo scopo.
3. Il procedimento della valutazione definitiva dei risultati conseguiti dai Dirigenti tiene conto delle risorse umane, finanziarie e strumentali messe a disposizione del valutato nel periodo cui la valutazione si riferisce. Eventuali scostamenti riconducibili a fattori accertati come non dipendenti dalla volontà del Dirigente non saranno considerati.
4. Entro il **31 marzo**, il N.d.V., sulla base dell'istruttoria di cui ai commi precedenti, perviene ad una provvisoria quantificazione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati e la trasmette al Sindaco per le valutazioni di sua competenza.
5. Il Sindaco provvederà ad effettuare le valutazioni secondo la metodologia di cui agli articoli successivi e quindi trasmettere l'intera documentazione all'Ufficio Controlli Interni. **Quest'ultimo trasmetterà al dirigente del Servizio Risorse Umane – Gestione economica del Personale le risultanze delle schede di valutazione dei Dirigenti redatte dal Nucleo di valutazione per la predisposizione della determinazione di liquidazione della retribuzione di risultato. Qualora il Sindaco, individui elementi di difformità nella valutazione rispetto ai risultati degli obiettivi assegnati, provvederà a restituire la documentazione al N.d.V. per gli opportuni correttivi.**

Motivazione: Per questo articolo la nuova formulazione del comma 5 si rende necessaria al fine di correggere la precedente formulazione che affidava all'organo di Governo (Giunta per il tramite di atto deliberativo) la predisposizione della dell'atto conclusivo, atto gestionale da affidare al dirigente.

#### **FORMULAZIONE VIGENTE -Art. 30 – Retribuzione di risultato -**

1. L'art. 10 del CCNL 31/03/1999 stabilisce che ai titolari di P.O. è corrisposta una retribuzione di risultato che varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita.
2. Le percentuali da attribuire rispetto alla retribuzione di posizione alla singola P.O. per ogni fascia di giudizio sono le seguenti :

8 – 10 punti	25%
5 - 7 punti	18%
0 - 4 punti	10%

## **FORMULAZIONE PROPOSTA Art. 30 – Retribuzione di risultato -**

*1. La retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative è erogata in ottemperanza alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dell'Area Funzioni Locali, in particolare l'art. 15 del Contratto approvato il 21/5/2018;*

*2. Le percentuali da attribuire rispetto alla retribuzione di posizione alla singola P.O. per ogni fascia di giudizio sono quelle individuate dal regolamento disciplinante l'area delle P.O. vigente nell'Ente.*

Motivazione: Per questo articolo la nuova formulazione si rende necessaria al fine di modificare i riferimenti normativi relativi al CCNL 1° aprile 1999 e adeguarlo al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Funzioni Locali e al Regolamento disciplinante l'area delle P.O. Approvato nel corso dell'anno 2019:

## **FORMULAZIONE VIGENTE - Art. 33 – Performance organizzativa -**

*1. La performance organizzativa è valutata in base a:*

*a) affidabilità e orientamento al risultato;*

*b) capacità di programmazione, orientamento all'efficienza e all'economicità di gestione;*

*c) competenze tecniche e capacità di relazione e capacità di fare squadra;*

*2. Gli incentivi previsti per la performance organizzativa spettano in caso del raggiungimento di un minimo del 50% dell'obiettivo assegnato alla struttura organizzativa di cui fa parte il dipendente, che si ricava attraverso la misurazione dello Stato di avanzamento degli obiettivi e degli indicatori, opportunamente individuati in fase di programmazione ed inseriti nel PEG e nel Piano della Performance.*

*La somma spettante al singolo dipendente sarà pari all'importo quantificato sulla base del meccanismo previsto dall'art. 4 del CCDI del Personale non dirigente triennio 2014-2016 parte normativa.*

*3. La struttura preposta al Controllo Interno attesta in modo oggettivo il grado di raggiungimento degli obiettivi e degli indicatori di cui al comma precedente attraverso report elaborati, sottoscritti e validati dal N.d.V.*

*4. Gli incentivi previsti per la performance organizzativa collegata a specifici progetti di cui all'art. 5 del presente Regolamento spettano nei casi previsti dall'art. 37, comma 2, del CCNL del 22.01.2004.*

## **FORMULAZIONE PROPOSTA Art. 33 – Performance organizzativa -**

*1. La performance organizzativa è valutata in base a:*

*a) affidabilità e orientamento al risultato;*

*b) capacità di programmazione, orientamento all'efficienza e all'economicità di gestione;*

*c) competenze tecniche e capacità di relazione e capacità di fare squadra;*

*2. Gli incentivi previsti per la performance organizzativa spettano in caso del raggiungimento di un minimo del 30% dell'obiettivo assegnato alla struttura organizzativa di cui fa parte il dipendente, che si ricava attraverso la misurazione dello Stato di avanzamento degli obiettivi e degli indicatori, opportunamente individuati in fase di programmazione ed inseriti nel PEG e nel Piano della Performance.*

*La somma spettante al singolo dipendente sarà pari all'importo quantificato sulla base del meccanismo previsto dall'art. 16 del CCI del Personale non dirigente parte normativa approvato il 18/6/2019;*

*3. La struttura preposta al Controllo Interno attesta in modo oggettivo il grado di raggiungimento degli obiettivi e degli indicatori di cui al comma precedente attraverso report elaborati, sottoscritti e validati dal N.d.V.*

*4. Gli incentivi previsti per la performance organizzativa collegata a specifici progetti di cui all'art. 5 del presente regolamento spettano nei casi previsti dall'art. 37, comma 2, del CCNL del 22.01.2004.*

Motivazione: Per questo articolo la nuova formulazione si rende necessaria al fine di modificare i riferimenti normativi relativi al precedente Contratto Integrativo e adeguarlo al Contratto Integrativo approvato il 18/6/2019.

#### **FORMULAZIONE VIGENTE - Art. 34 – Articolazione del sistema di incentivazione -**

1. *L'incentivazione per la performance organizzativa verrà erogata a seguito della verifica del positivo raggiungimento degli obiettivi nella misura prevista dall'art. 36 del presente regolamento, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 37, comma 2, del CCNL del 22.01.2004 e al comma 6 del presente articolo.*
2. *Il dipendente, in caso di assegnazione a diversa struttura in corso d'anno, sarà considerato assegnato alla struttura presso la quale ha prestato servizio per il maggior tempo.*
3. *Al termine dell'anno, ogni dipendente verrà valutato in base al grado di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura oltre che in base ai comportamenti organizzativi, la cui valutazione sarà riferita all'intero anno, utilizzando la scheda di valutazione di cui al successivo art. 43.*
6. *La somma spettante al singolo dipendente sarà calcolata, sulla base dei punteggi risultanti dalla scheda di valutazione di cui all'art. 44 e applicando l'articolazione di cui all'art. 4 del CCDI del Personale non dirigente triennio 2014-2016 parte normativa, avendo come base di calcolo l'importo teoricamente spettante, definito in base alle risorse annualmente destinate al finanziamento dell'istituto della performance organizzativa nell'ambito dell'accordo annuale sulla destinazione delle risorse del fondo per il trattamento accessorio.*

#### **FORMULAZIONE PROPOSTA Art. 34 – Articolazione del sistema di incentivazione -**

1. *L'incentivazione per la performance organizzativa verrà erogata a seguito della verifica del positivo raggiungimento degli obiettivi nella misura prevista dall'art. 36 del presente regolamento, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 37, comma 2, del CCNL del 22.01.2004 e al comma 6 del presente articolo.*
2. *Il dipendente, in caso di assegnazione a diversa struttura in corso d'anno, sarà considerato assegnato alla struttura presso la quale ha prestato servizio per il maggior tempo.*
3. *Al termine dell'anno, ogni dipendente verrà valutato in base al grado di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura oltre che in base ai comportamenti organizzativi, la cui valutazione sarà riferita all'intero anno, utilizzando la scheda di valutazione di cui al successivo art. 43.*
4. *La somma spettante al singolo dipendente sarà calcolata, sulla base dei punteggi risultanti dalla scheda di valutazione di cui all'art. 44 e applicando l'articolazione di cui **all'art. 16 del CCI del Personale non dirigente parte normativa approvato il 18/6/2019**, avendo come base di calcolo l'importo teoricamente spettante, definito in base alle risorse annualmente destinate al finanziamento dell'istituto della performance organizzativa nell'ambito dell'accordo annuale sulla destinazione delle risorse del fondo per il trattamento accessorio.*

Motivazione: Per questo articolo la nuova formulazione si rende necessaria al fine di modificare i riferimenti normativi relativi al precedente Contratto Integrativo e adeguarlo al Contratto Integrativo approvato il 18/6/2019.

#### **FORMULAZIONE VIGENTE Art. 42 – Retribuzione della Performance -**

*La retribuzione della Performance sarà conteggiata con un prospetto predisposto dall'Ufficio Controlli Interni e dall'Ufficio Risorse Umane, in rispetto al C.C.D.I. del personale non dirigente del Comune di Vittoria, così come meglio descritto all'art.36, comma 6 del presente regolamento.*

#### **FORMULAZIONE PROPOSTA - Art. 42 – Retribuzione della Performance**

*La retribuzione della Performance sarà conteggiata con un prospetto predisposto dall'Ufficio Controlli Interni e dall'Ufficio Risorse Umane, in rispetto al C.C.D.I. del personale non dirigente del Comune di Vittoria, così come meglio descritto all'art.34, comma 6 del presente regolamento.*

Motivazione: Questo articolo è stato modificato per un refuso di stampa.

**DATO ATTO**, che la modifica attuata con il presente provvedimento non comporta alcuna variazione dei criteri generali del sistema di valutazione della performance dei lavoratori dell'Ente, ma riguarda l'adeguamento del regolamento all'articolato dei contratti collettivi e decentrati approvati a livello nazionale e decentrato;

**RITENUTO**, conseguentemente che la modifica ivi proposta non deve essere sottoposta a informazione per il successivo confronto con le organizzazioni sindacali;

**Visti :**

- l'art. 15, così come modificato dall'art. 4 della l.r. n. 23/1997, e 12, 2° comma, della l.r. n. 44/91;
- il D.LGS.vo 267/2000;
- l'OREL vigente in Sicilia;

### **PROPONE**

Per le motivazioni indicate in premessa, che si intendono richiamate;

**1. di approvare** l'adeguamento e la modifica del Regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 297/2018, per gli articoli elencati di seguito che, nella nuova formulazione, sostituiscono i corrispondenti articoli:

#### **art. 5 – Performance organizzativa per progetti specifici-**

*1. In alcuni casi motivati da particolari esigenze funzionali ed organizzative i Dirigenti, possono affidare al personale della propria Direzione, “progetti d’innovazione” e “progetti specifici”(art. 67 c. 5 lett.b) CCNL Funzioni Locali 16/18 e art.16-17 CCI del personale non dirigente parte normativa approvato il 18/6/2019).*

*- I “progetti d’innovazione” saranno pesati dal Nucleo di Valutazione nelle modalità e nei termini indicati, nel predetto art. 17 CCI del personale non dirigente parte normativa approvato il 18/6/2019.*

*- I “progetti specifici” saranno valutati dal Nucleo di Valutazione così come previsto nel parere dell’A.R.A.N. prot. n. 19528 del 05/06/2015 .*

*2. La proposta di affidamento dovrà essere redatta in un’apposita scheda e dovrà contenere la puntuale descrizione del progetto affidato con indicazione in particolare di specifici indicatori di raggiungimento del progetto e di valore atteso, che sono descritti nell’allegato “E”.*

*3. La valutazione del grado di raggiungimento dei progetti su indicati è posta in capo al Dirigente.*

*4. Il raggiungimento del progetto attestato secondo la procedura prevista al presente articolo consente l’erogazione di un incentivo distinto rispetto a quello collegato alla valutazione della performance individuale del personale e distinto rispetto all’ordinaria valutazione della performance organizzativa.*

#### **Art. 18 – Fase finale: valutazione –**

*1. Entro il 31 gennaio dell’anno successivo del periodo di valutazione i Dirigenti rendicontano nell’apposito applicativo i risultati a consuntivo degli indicatori atti a misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi loro assegnati nonché le attività svolte a tale scopo, allegando la documentazione a supporto.*

*2. Entro il 28 febbraio il N.d.V. e la struttura preposta al Controllo Interno verificano, sulla base della documentazione fornita, il conseguimento dei target di risultato espressi dagli indicatori sulla base delle rendicontazioni di cui al comma precedente nonché di altri elementi utili allo scopo.*

*3. Il procedimento della valutazione definitiva dei risultati conseguiti dai Dirigenti tiene conto delle risorse umane, finanziarie e strumentali messe a disposizione del valutato nel periodo cui la valutazione si riferisce. Eventuali scostamenti riconducibili a fattori accertati come non dipendenti dalla volontà del Dirigente non saranno considerati.*

*4. Entro il 31 marzo, il N.d.V., sulla base dell’istruttoria di cui ai commi precedenti, perviene ad una provvisoria quantificazione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati e la trasmette al Sindaco per le valutazioni di sua competenza.*

*5. Il Sindaco provvederà ad effettuare le valutazioni secondo la metodologia di cui agli articoli successivi e quindi trasmettere l’intera documentazione all’Ufficio Controlli Interni. **Quest’ultimo trasmetterà al dirigente del Servizio Risorse Umane – Gestione economica del Personale le risultanze delle schede di valutazione dei Dirigenti redatte dal Nucleo di valutazione per la predisposizione della determinazione di liquidazione della retribuzione di risultato. Qualora il Sindaco, individui elementi di difformità nella valutazione rispetto ai***

*risultati degli obiettivi assegnati, provvederà a restituire la documentazione al N.d.V. per gli opportuni correttivi.*

#### **Art. 30 – Retribuzione di risultato -**

**1. La retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative è erogata in ottemperanza alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dell'Area Funzioni Locali, in particolare l'art. 15 del Contratto approvato il 21/5/2018;**

**2. Le percentuali da attribuire rispetto alla retribuzione di posizione alla singola P.O. per ogni fascia di giudizio sono quelle individuate dal regolamento disciplinante l'area delle P.O. vigente nell'Ente.**

#### **Art. 33 – Performance organizzativa -**

**1. La performance organizzativa è valutata in base a:**

- a) affidabilità e orientamento al risultato;
- b) capacità di programmazione, orientamento all'efficienza e all'economicità di gestione;
- c) competenze tecniche e capacità di relazione e capacità di fare squadra;

**2. Gli incentivi previsti per la performance organizzativa spettano in caso del raggiungimento di un minimo del 30% dell'obiettivo assegnato alla struttura organizzativa di cui fa parte il dipendente, che si ricava attraverso la misurazione dello Stato di avanzamento degli obiettivi e degli indicatori, opportunamente individuati in fase di programmazione ed inseriti nel PEG e nel Piano della Performance.**

**La somma spettante al singolo dipendente sarà pari all'importo quantificato sulla base del meccanismo previsto dall'art. 16 del CCI del Personale non dirigente parte normativa approvato il 18/6/2019;**

**3. La struttura preposta al Controllo Interno attesta in modo oggettivo il grado di raggiungimento degli obiettivi e degli indicatori di cui al comma precedente attraverso report elaborati, sottoscritti e validati dal N.d.V.**

**4. Gli incentivi previsti per la performance organizzativa collegata a specifici progetti di cui all'art. 5 del presente Regolamento spettano nei casi previsti dall'art. 37, comma 2, del CCNL del 22.01.2004.**

#### **Art. 34 – Articolazione del sistema di incentivazione -**

**1. L'incentivazione per la performance organizzativa verrà erogata a seguito della verifica del positivo raggiungimento degli obiettivi nella misura prevista dall'art. 36 del presente regolamento, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 37, comma 2, del CCNL del 22.01.2004 e al comma 6 del presente articolo.**

**2. Il dipendente, in caso di assegnazione a diversa struttura in corso d'anno, sarà considerato assegnato alla struttura presso la quale ha prestato servizio per il maggior tempo.**

**3. Al termine dell'anno, ogni dipendente verrà valutato in base al grado di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura oltre che in base ai comportamenti organizzativi, la cui valutazione sarà riferita all'intero anno, utilizzando la scheda di valutazione di cui al successivo art. 43.**

**4. La somma spettante al singolo dipendente sarà calcolata, sulla base dei punteggi risultanti dalla scheda di valutazione di cui all'art. 44 e applicando l'articolazione di cui all'art. 16 del CCI del Personale non dirigente parte normativa approvato il 18/6/2019, avendo come base di calcolo l'importo teoricamente spettante, definito in base alle risorse annualmente destinate al finanziamento dell'istituto della performance organizzativa nell'ambito dell'accordo annuale sulla destinazione delle risorse del fondo per il trattamento accessorio.**

#### **Art. 42 – Retribuzione della Performance**

*La retribuzione della Performance sarà conteggiata con un prospetto predisposto dall'Ufficio Controlli Interni e dall'Ufficio Risorse Umane, in rispetto al C.C.D.I. del personale non dirigente del Comune di Vittoria, così come meglio descritto all'art. 34, comma 6 del presente regolamento.*

**2. di dare atto**, per le motivazioni espresse nella parte motiva del presente provvedimento, che il “Regolamento sistema di misurazione e valutazione della performance dei Dirigenti, delle PP.OO. e dei Dipendenti”, si riferisce ad un arco temporale non limitato al triennio 2018-2020 e che il medesimo rimane valido ed applicabile fino all'emanazione di un successivo regolamento in materia;

**3. di dare atto** che il presente provvedimento non comporta impegni di spesa;

**4. di dare atto** che il presente provvedimento sarà pubblicato sul portale “Amministrazione Trasparente”, del sito dell'Ente;

**5. di dichiarare** la deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 12 della L.R. 44/91.

L'ISTRUTTORE DIRETTIVO  
f.to (dott.ssa Giuseppa Di Modica)

IL DIRIGENTE  
f.to (dott. Giorgio La Malfa)

### **LA COMMISSIONE STRAORDINARIA**

Vista la proposta di deliberazione in oggetto;

Visti il parere di regolarità tecnica e quello contabile resi dai rispettivi competenti dirigenti;

Ritenuto di dover provvedere in merito;

Procede alla seguente votazione resa ai sensi di legge:

presenti n. 3 (tre)

assenti n. / (/)

votanti n. 3 (tre)

voti favorevoli n. 3 (tre)

voti contrari n. / (/)

astenuti n. / (/)

### **DELIBERA**

Approvare sia nella parte narrativa che in quella propositiva, la superiore proposta di deliberazione  
Successivamente:

Attesa la necessità e l'urgenza di provvedere in merito;

Procedutosi alla votazione resa ai sensi di legge:

presenti n. 3 (tre)

assenti n. / (/)

votanti n. 3 (tre)

voti favorevoli n. 3 (tre)

voti contrari n. / (/)

astenuti n. / (/)

### **DELIBERA**

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 12 comma 2 L.R. 44/91 e s.m.i.

Del che si è redatto il presente verbale che letto e approvato viene sottoscritto.

**LA COMMISSIONE STRAORDINARIA**

**IL SEGRETARIO GENERALE**

---

**CERTIFICAZIONE DI PUBBLICAZIONE N° .....**

Ai sensi e per gli effetti della L. n.44/91 art.11 e ss.mm.ii.

**SI CERTIFICA**

Che copia della presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio dal 04.12.2020

al 18.12.2020

registrata al n.

Reg. pubblicazioni

Dalla Residenza Municipale, li .....

**SI DISPONE LA PUBBLICAZIONE**

**Vittoria li,**

**IL MESSO**

**IL SEGRETARIO GENERALE**

.....

.....

---

**CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE N° .....**

Ai sensi e per gli effetti della L. n.44/91 art.11 e ss.mm.ii.

**SI CERTIFICA**

Che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio dal 04.12.2020

al 18.12.2020

che sono/non sono pervenuti reclami.

Dalla Residenza Municipale, li .....

**IL MESSO**

**IL SEGRETARIO GENERALE**

.....

---

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

**ATTESTA**

Che la deliberazione è divenuta esecutiva in data ... .. Per:

- Ai sensi dell'art. 12 comma 1 della L.R. N°44/91 ss.mm.ii.;

- Dichiarazione di immediata eseguibilità ai sensi dell'art. 12 della L.R. N° 44/91 e ss.mm.ii.

Vittoria, li .....

**IL SEGRETARIO GENERALE**

.....