

E.1.



Città di Modica

DELIBERAZIONE  
della  
GIUNTA COMUNALE  
N. 86 del 21 MAR 2022

**OGGETTO:** indennità di risultato titolari di Posizione Organizzative per gli anni 2019 e 2020.

L'anno duemilaventidue il giorno VENTUNO del mese di MARZO alle ore 14,20 nel Palazzo di Città e nella stanza del Sindaco, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale, alla quale risultano presenti:

		Presente	Assente
Abbate Ignazio	Sindaco	X	
Viola Rosario	Vice Sindaco	X	
Aiello Anna Maria	Assessore	X	
Linguanti Giorgio	Assessore	X	
Lorefice Salvatore Pietro	Assessore	X	
Monisteri Caschetto Maria	Assessore		X
Belluardo Giorgio	Assessore	X	

Partecipa il Segretario Generale, Dott. Giampiero Bella con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione, ai sensi dell'art.97, comma 4, lett. a) del d. Lgs. n.267/2000.

Assunta la presidenza, il Sindaco, Ignazio Abbate, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale all'esame della proposta di deliberazione in oggetto, in merito alla quale sono stati espressi i pareri di legge.

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

- che il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato e tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale;
- che l'importo della retribuzione di risultato è corrisposto a seguito di valutazione, nei termini e modi disciplinati dagli artt. 10 e 11 del vigente Regolamento sugli incarichi di posizione organizzativa, approvato con deliberazione G.C. n. 128 del 23.04.2022, esecutiva, disposizioni da intendersi qui richiamate;
- che in ordine a tale valutazione, l'art. 10, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i., in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, prevede che ogni Ente adotti annualmente una "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, con rilevazione degli eventuali scostamenti;
- che la relazione sulla performance organizzativa dell'Ente anno 2019, prot. n. 12561 dell'11.03.2022, predisposta dal Segretario Generale, è stata approvata con deliberazione G.C. n. 70 del 14.03.2022, esecutiva;
- che tale relazione sulla performance organizzativa dell'Ente anno 2019, è stata trasmessa al Nucleo di Valutazione monocratico con pec in data 14.03.2022, per la validazione di sua competenza ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D.lgs. n. 150/2009;
- che il Nucleo di Valutazione ha proceduto alla suddetta validazione giusta nota trasmessa con nota pec acquisita al prot. n. 13162 del 15.03.2022;
- che lo stesso Nucleo di Valutazione ha conseguentemente trasmesso la proposta definitiva di valutazione dei Responsabili delle Posizioni Organizzative per l'erogazione dell'indennità di risultato anno 2019, giusta nota trasmessa con nota pec acquisita al prot. n. 13165 del 15.03.2022, allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

Rilevato che ai fini della quantificazione della retribuzione di risultato il nuovo CCNL 21.05.2018, interviene espressamente con le disposizioni dettate dall'art. 15, e segnatamente:

- dal comma 4 di tale articolo, il quale recita: "*Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento*";
- dal comma 6 dello stesso articolo, il quale recita: "*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 del grado di conseguimento degli obiettivi.*";

Dato atto che, ai sensi dell'articolo 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017, l'ammontare complessivo del trattamento accessorio non può superare per ciascun anno quello dell'anno 2016, rilevando a tal fine che nella base di calcolo dell'anno 2016, per gli enti con la dirigenza, gli incarichi di posizione organizzativa erano finanziati all'interno del fondo;

Dato atto che all'interno del fondo per l'anno 2016 le risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative, come

certificato dall'organo di revisione, ammontano ad € 198.775,87, oltre oneri riflessi, di cui € 168.959,49 oltre oneri riflessi ascrivibili ad indennità di posizione ed € 29.816,38 oltre oneri riflessi, ad indennità di risultato;

Ritenuto, per le annualità 2019 e 2020, di confermare l'importo massimo da destinare al finanziamento dell'indennità di risultato delle PO in € 29.816,38, oltre oneri riflessi, che concilia la norma legislativa e quella contrattuale con lo stanziamento fissato per l'anno 2016;

Dato atto che tale importo complessivo dovrà finanziare tutte le indennità di risultato delle PO incaricate, ivi compresi gli incarichi ad interim;

Ritenuto che a tale importo teorico complessivo di € 29.816,38, oltre oneri riflessi, tenuto conto delle posizioni organizzative istituite per l'anno 2019 e 2020, corrisponde un importo teorico massimo per ogni PO di € 2.484,69, oltre oneri riflessi, e che tale importo verrà applicato alle PO titolari di tale incarico nella percentuale riconosciuta dal sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, secondo le valutazioni proposte ed approvate, proporzionatamente alle rispettive retribuzioni di posizione;

Ritenuto altresì che al titolare di P.O. cui è conferito un ulteriore incarico di PO ad interim, attesa la complessità e la responsabilità della direzione di un'ulteriore struttura di massima dimensione dell'Ente, sia riconosciuta a titolo di indennità di risultato, per la durata dello stesso incarico ad interim, un'ulteriore importo pari al 15% del valore economico dell'indennità di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim e comunque da contenere entro l'importo massimo teorico individuato per ciascuna PO secondo il calcolo di cui al punto precedente;

Dato atto:

- che alla luce del parere ARAN n. 4781/2019, che le risorse destinate a remunerare gli incarichi ad interim delle posizioni organizzative, possono essere prelevate dalle risorse destinate al finanziamento delle retribuzioni di posizione delle posizioni organizzative non assegnate ma coperte con l'interim;
- che ai sensi dell'art. 11 del vigente Regolamento sugli incarichi di posizione organizzativa, nel caso di conferimento di un incarico di Posizione organizzativa ad interim a titolare di altro incarico, il residuo importo della retribuzione di posizione afferente alla Posizione vacante, confluisce nel fondo per la retribuzione di risultato degli incaricati di Posizione organizzativa;

Dato atto, alla luce del parere ARAN n. 4781/2019 prot. n. 1891/2019, che le somme stanziare per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, non utilizzate nel corso dell'anno, non confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo, ai sensi dell'art. 67 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, ma costituiscono economie di bilancio;

Visto il D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante: "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" e successive modificazioni;

Visto il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modificazioni;

Visto il vigente "Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

Vista la L.R. n. 48/1991;

Visto l'art. 12, comma 2, della L.R. n. 44/1991;

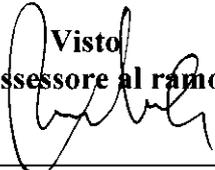
Con voti unanimi, resi nei modi di legge

## DELIBERA

1. Di dare atto che:
  - ai sensi dell'articolo 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017, l'ammontare complessivo del trattamento accessorio per le PO non può superare per ciascun anno quello dell'anno 2016, rilevando a tal fine che nella base di calcolo dell'anno 2016, per gli enti con la dirigenza, gli incarichi di posizione organizzativa erano finanziati all'interno del fondo;
  - che all'interno del fondo per l'anno 2016, le risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative, come certificato dall'organo di revisione, ammontano ad € 198.775,87, oltre oneri riflessi, di cui € 168.959,49, oltre oneri riflessi ascrivibili ad indennità di posizione ed € 29.816,38 oltre oneri riflessi, ad indennità di risultato;
2. Di confermare per le annualità 2019 e 2020 l'importo massimo da destinare al finanziamento dell'indennità di risultato delle PO in € 29.816,38, oltre oneri riflessi, dando atto che tale importo complessivo dovrà finanziare tutte le indennità di risultato delle PO incaricate, ivi compresi gli incarichi ad interim;
3. Di individuare, in relazione a tale importo teorico complessivo di € 29.816,38, tenuto conto delle posizioni organizzative istituite per l'anno 2019 e 2020, per le stesse annualità:
  - a) un importo teorico massimo per ogni PO di € 2.484,69, oltre oneri riflessi, che verrà liquidato alle PO titolari di tale incarico nella percentuale riconosciuta dal sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, secondo le valutazioni proposte ed approvate e proporzionatamente alle rispettive retribuzioni di posizione;
  - b) un importo a titolo di indennità di risultato per le PO cui è conferito un ulteriore incarico di PO ad interim, per la durata dello stesso incarico, pari al 15% del valore economico dell'indennità di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim e comunque da contenere entro l'importo massimo teorico individuato per ciascuna PO secondo il calcolo di cui al punto precedente;
4. Di dare atto, alla luce del parere ARAN prot. n. 1891/2019, che le somme stanziare per l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative non utilizzate nel corso dell'anno non confluiscono nel fondo risorse decentrate dell'anno successivo, ai sensi dell'art. 67 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, ma costituiscono economie di bilancio;
5. Di dare atto che l'importo di cui al precedente punto 1), trova copertura nell'ambito delle risorse finanziarie previste nel bilancio di previsione dell'Ente;
6. Di dare atto che per le annualità 2019 e 2020 le risorse destinate alla remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative rispettano il limite di cui all'art 23 comma 1 e 2 del D.lgs. n. 75/2017 e che il limite annuo complessivo del trattamento accessorio dell'Ente non supera quello relativo all'anno 2016;
7. Di demandare al Segretario Generale l'adozione degli atti esecutivi del presente provvedimento;
8. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, a seguito di successiva votazione unanime, attesa l'urgenza di provvedere a quanto infra riportato nell'interesse dell'Ente.

Sulla deliberazione di cui sopra sono stati espressi i seguenti pareri, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. i, L.R. n. 48/91, come modificato ed integrato dall'art. 12 L.R. n.30/2000.

Parere del Responsabile del Settore per la regolarità tecnica: <b>favorevole /<del>sfavorevole</del></b> Modica, li <b>21 MAR 2022</b> <b>Il Responsabile del Settore</b> 
Parere del Responsabile del settore finanziario per la regolarità contabile: <b>favorevole /<del>sfavorevole</del></b> Modica, li <b>21 MAR 2022</b> <b>Il Responsabile del Settore Finanziario</b> 
Per l'assunzione dell'impegno di spesa, si attesta la regolare copertura finanziaria, ai sensi degli artt. 153, 183, 191 del D.L.vo n.267/2000, con spesa da impegnare al cap. _____ del Bilancio 2016. Modica, li <b>Il Responsabile del Settore Finanziario</b>

**Visto**  
**L'Assessore al ramo**  


La presente è approvata con deliberazione della Giunta Municipale n. **86** del **21 MAR. 2022**

**Il Segretario Comunale**  


Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SEGRETARIO GENERALE

---

---

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata per 15 giorni consecutivi all'Albo Pretorio online del Comune, sul sito istituzionale dell'Ente: **www.comune.modica.gov.it**.

Modica li **21 MAR. 2022**

Il Segretario Generale

Il sottoscritto Gianluca Burderi, Responsabile del procedimento di pubblicazione, attesta che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio online del Comune di Modica, senza opposizioni e reclami, dal 23 MAR 2022 al 7 APR 2022, ed è repertoriata nel registro delle pubblicazioni al n. \_\_\_\_\_.

Modica li

Il Responsabile della pubblicazione

---

---

### ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione:



E' stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.12, comma 2, della L.R. 44/91.



E' divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_ ai sensi dell'art. 12, comma 1, della L.R. 44/91, trascorsi dieci giorni dall'inizio della pubblicazione.

Modica li **21 MAR. 2022**

Il Segretario Generale

---

---

Per copia conforme all'originale ad uso amministrativo.

Modica li

Il Segretario Generale



## Nucleo di Valutazione Monocratico

### Città di Modica

Modica, li 14/03/2022

Prot. n.

Al Segretario Generale  
e.p.c. Al Sindaco  
Agli Assessori Comunali  
Al Collegio dei Revisori  
**SEDE**

**Oggetto: Trasmissione proposta finale di valutazione delle posizioni organizzative per l'anno 2019.**

Il Nucleo di Valutazione Monocratico delle Performance,

Visto l'art. 4 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" nel quale si dispone che "Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Ad essi spettano, in particolare: b) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;

Visti gli artt. 198 e 198/bis del d.lgs. 267/00 e s.m.i.,

Visto l'art. 9 del d.lgs. n. 150 del 27/10/2009 (Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale): *1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei Dirigenti/Posizioni Organizzative e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:*

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;*
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;*
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;*

*d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.*

Visto il vigente regolamento per il funzionamento del Nucleo di Valutazione, approvato con delibera di G.M. n. 292/2018;

Visti:

- il Programma di Mandato del Sindaco, che illustra le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato;
- il D.U.P. 2019/2021 e Bilancio di Previsione 2019/2021 (approvato in consiglio comunale con deliberazione consiliare n. 43 del 29.04.2019.). Documento che recepisce le linee strategiche e le priorità dell'azione amministrativa declinandole, sull'assetto organizzativo del Comune, delineando gli obiettivi generali articolati per programma e per progetti;
- il Piano della Performance 2019/2021- Annualità 2019 (approvato con Delibera di G.C. n. 290 del 05.11.2019).
- il Piano Esecutivo di Gestione 2019/2021 (PEG TRIENNALE) (approvato con Delibera di G.C. n. 290 del 05.11.2019). Si tratta del documento di pianificazione del bilancio e del DUP che definisce gli obiettivi di ciascun programma e che contiene il Piano della Performance, documento di rendicontazione triennale, e il Piano degli Obiettivi strategici e di sviluppo dell'Ente;
- il PTPCT 2019/2021 è stato approvato con deliberazione di Giunta n. 6 del 25/01/2019.
- il Referto del controllo strategico e del controllo di gestione, formalizzati con Delibera di G.C. n. 270 del 16.10.2019;
- il Referto dei controlli interni, ai sensi dell'art.147 e ss e 196 e ss. del tuel – Regolamento sui controlli interni dell'ente, relativi all'annualità 2019, formalizzato con Delibera di G.C. n. 281 del 23.12.2020;
- il Rendiconto di gestione dell'esercizio finanziario 2019, approvato con Delibera di C.C. n.15 del 11.03.2021;
- i report di rendicontazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance anno2019, prodotti dal Segretario Generale giusta comunicazione mail del 24.11.2021;
- il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance dei titolari di posizione organizzativa, del personale dipendente e la graduazione della Posizione, adeguato ai principi contenuti nel D. Lgs 150/2009, approvato con deliberazione della Giunta Municipale n. 29 del 12.05.2015;
- la nota prot. n. 1248 del 12/01/2021 di conferma dei parametri di valutazione adottati;

Sulla base dei report di rendicontazione prodotti dal Segretario Generale, giusta comunicazione mail del 24.11.2021, il Nucleo di Valutazione ha valutato il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali annualità 2019.

Completate le procedure di verifica dei risultati conseguiti, per l'anno 2019, dai responsabili delle posizioni organizzative dell'ente, nel rispetto dei criteri definiti e sulla base anche di riscontrati su base campionaria degli atti, delle informazioni e dei parametri che consentono la determinazione del livello di conseguimento dei target attesi e dei relativi obiettivi;

Sentiti il Sindaco e il Segretario, a cui questo Organismo ha illustrato le diverse attività svolte per giungere alla proposta di valutazione finale;

Richiamata la propria nota prot. n. 2192 del 18/01/2022 con cui sono state trasmesse le schede individuali di valutazione anno 2019 ai Responsabili di Settore, ai fini di eventuali osservazioni in merito alla proposta formulata.

Visti gli esiti del contraddittorio esperito con i titolari di P.O. del settore V e del settore IV e del settore IX, la cui documentazione è agli atti dell'ente;

Considerato che per mero errore materiale la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al III Settore riportava un punteggio di 46,5/100, in luogo del punteggio corretto di 46/100, e che il punteggio complessivo di 56/100;

**PROPONE**

le seguenti valutazioni dei responsabili di settore per l'annualità 2019, illustrate nel quadro sinottico riassuntivo a seguire:

<b>SETTORE</b>	<b>COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (30%)</b>	<b>RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI (70%)</b>	<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>	<b>PROPOSTA PREMIO INDIVIDUALE</b>
I	94	91	92	100%
II	87	40	54	INTERIM
III	78	46	56	40%
IV	95	77,5	83	70%
V	95	77	82	70%
VI	89	77,5	81	INTERIM
VII	91	85	87	INTERIM
VIII	92	80,5	84	70%
IX	96	74,5	81	70%
X	98	89,5	92	100%
XI	96	91	93	100%
XII	87	70	75	
AVVOCATURA	82	73	76	60%
<b>PERFORMANCE DI ENTE</b>	<b>91</b>	<b>75</b>	<b>80</b>	<b>76%</b>

Il Nucleo di Valutazione invita il Segretario Generale a predisporre la Relazione sulla Performance come previsto nell'articolo 10, comma 1, lettera b), del d.lgs., n. 150, oggetto di approvazione da parte dell'organo di indirizzo politico-amministrativo e successivamente sottoposta all'esame di questo organismo di valutazione ai fini della validazione.

A tal fine si evidenzia che la validazione è l'atto che attribuisce efficacia alla relazione sulla performance e costituisce condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti di valorizzazione del merito e di incentivazione della produttività (titolo III d.lgs. 150/2009).

\*\*\*

Si chiede la pubblicazione del presente atto nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione di primo livello "Controlli e rilievi sull'amministrazione", sottosezione di secondo livello "Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe".

Il Nucleo di Valutazione  
Dott. Cristian Donzello