



COMUNE DI RAGUSA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. *538*
del *24 DIC. 2013*

OGGETTO: DIRIGENZA COMUNE DI RAGUSA. APPROVAZIONE CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI E DELLE CONNESSE RESPONSABILITA' AI FINI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO. INTEGRAZIONE R.O.U.S.

L'anno duemila *trecento* Il giorno *ventiquattro* alle ore *10,30*
del mese di *Dicembre* nel Palazzo di Città e nella consueta sala delle
adunanze, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Signori:

Presiede la seduta il Sindaco *ing. Federico Piccirilli*

Sono presenti i signori Assessori:

	Presenti	Assenti
1) prof. Claudio Conti		<i>Si</i>
2) dr. Giovanni Flavio Brafa Misicoro	<i>Si</i>	
3) geom. Massimo Iannucci	<i>Si</i>	
4) arch. Giuseppe Dimartino	<i>Si</i>	
5) arch Campo Stefania		<i>Si</i>
6) dr. Stefano Martorana		<i>Si</i>

Assiste il Segretario Generale dott. *ssa Maria Letizia Pittari*

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

-Vista la proposta, di pari oggetto n. 4743 /Sett. II del 23-02-2013

-Visti i pareri favorevoli sulla proposta espressi ai sensi della L.R. 11/12/1991 n.48 e successive modifiche:

- per la regolarità tecnica, dal Responsabile del Servizio;
- per la regolarità contabile, dal Responsabile del Servizio di Ragioneria;
- sotto il profilo della legittimità, dal Segretario Generale del Comune;

- Ritenuto di dovere provvedere in merito;

- Visti gli art. 12, _____ L.R. n.44/91 e successive modifiche ed integrazioni;

ad unanimità di voti resi nelle forme di legge

DELIBERA

- 1) Approvare la proposta di deliberazione indicata in premessa per farne parte integrante e sostanziale e farla propria;

PROPOSTA PARTE INTEGRANTE

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO

[Signature]

L'ASSESSORE ANZIANO

[Signature]

IL SEGRETARIO GENERALE

[Signature]

Il sottoscritto messo comunale attesta che copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio il

27 DIC. 2013

fino al 11 GEN. 2014 per quindici giorni consecutivi.

Ragusa, li 27 DIC. 2013

IL MESSO COMUNALE
IL MESSO NOTIFICATORE
(Salonia Francesco)

Certificato di immediata esecutività della delibera

- () Certifico che la deliberazione è stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi del 2° Comma dell'Art.12 della L.R. n.44/91.
() Certifico che la deliberazione è stata dichiarata urgente ed immediatamente esecutiva ai sensi dell'Art.16 della L.R. n.44/91.

Ragusa, li

IL SEGRETARIO GENERALE

- () Certifico che, contestualmente all'affissione all'Albo, la deliberazione è stata trasmessa in copia ai capi gruppo consiliari, ai sensi del 4° Comma dell'Art.15 della L.R. n.44/91.
() Certifico che entro dieci giorni dall'affissione all'Albo è/non è stata formulata richiesta di sottoposizione a controllo dell'atto deliberativo, ai sensi dei commi 3° e 5° dell'Art.15 della L.R. 44/91, così come sostituito con l'Art.4 della L.R. 23/97.

Ragusa, li

IL SEGRETARIO GENERALE

Il sottoscritto messo comunale attesta che copia della presente deliberazione è rimasta affissa all'Albo Pretorio di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal 27 DIC. 2013 al 11 GEN. 2014 senza opposizione/con opposizione

Ragusa, li

IL MESSO COMUNALE

Certificato di avvenuta pubblicazione della deliberazione

Vista l'attestazione del messo comunale, certifico che la presente deliberazione, è stata affissa all'Albo Pretorio di questo Comune il giorno 27 DIC. 2013 ed è rimasta affissa per quindici giorni consecutivi decorrenti dal 27 DIC. 2013 senza opposizione/con opposizione

Ragusa, li

IL SEGRETARIO GENERALE

Certificato di avvenuta esecutività della deliberazione

Certifico che la deliberazione è divenuta esecutiva dopo il decimo giorno della pubblicazione.

Ragusa, li

IL SEGRETARIO GENERALE

CITTA' DI RAGUSA

Per Copia conforme da

27 DIC. 2013

Ragusa, li



IL SEGRETARIO GENERALE

IL DIRIGENTE SETTORE I

(Salonia Francesco)



Parte integrante e sostanziale alla
Delibera di Giunta Municipale
N° 538 del 24 DIC. 2013

COMUNE DI RAGUSA

SETTORE

Prot n. 99793 /Sett. II del 23.12.2013

Proposta di Deliberazione per la Giunta Municipale

OGGETTO: DIRIGENZA COMUNE DI RAGUSA. APPROVAZIONE CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI E DELLE CONNESSE RESPONSABILITA' AI FINI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO. INTEGRAZIONE R.O.U.S.

Il sottoscritto Dr. Puglisi Giuseppe, Dirigente del Settore II, propone alla Giunta Municipale il seguente schema di deliberazione

LA GIUNTA MUNICIPALE

Visti gli artt. 19 ss dlgs n. 165/2001 e artt. 48 ss del ROUS;

Richiamata la normativa contrattuale che disciplina il rapporto di lavoro dei dirigenti del comparto Regioni-Autonomie locali (CCNL quadriennio normativo 1998-2001, CCNL per il biennio economico 2000-2001 e CCNL per il quadriennio normativo 2002-2005) e, segnatamente, gli articoli che più direttamente riguardano le voci retributive dei dirigenti ed in particolare sulla retribuzione di posizione (oltre che sugli stipendi tabellari e la retribuzione di risultato) e preso atto del contenuto dell'art. 27 del CCNL che ha definito per ciascuna funzione dirigenziale un valore economico minimo ed un massimo;

Visto l'art. 5, comma 3, del CCNL 3.8.2010, ai sensi del quale: "A decorrere dal 31.12.2009, i valori minimi e massimi della retribuzione di posizione di cui all'art. 27, comma 2, del CCNL del 23.12.1999, come modificati dall'art.16, comma 3, del CCNL del 22.2.2010, sono conseguentemente rideterminati nel valore minimo di € 11.533,17 e nel valore massimo di € 45.102,87; resta in ogni caso ferma la disciplina prevista dall'art. 27, comma 5, del citato CCNL del 23.12.1999, come modificato dall'art.24 del CCNL del 22.2.2006;

Preso atto che il sistema normativo e contrattuale si fonda sulla determinazione ed esplicazione, nelle delibere di riconoscimento della retribuzione di posizione, dei parametri che permettono di graduare le funzioni e le connesse responsabilità dei dirigenti, nel rispetto dei vincoli posti dal contratto nazionale e in applicazione del sistema di valutazione permanente adottato

-1-

dall'ente;

Tenuto conto che i parametri da prendere in considerazione per la valutazione della posizione, la sua graduazione e la determinazione della corrispettiva retribuzione – come mutuati da analoghe regole delle scienze aziendalistiche, in relazione alla dirigenza privata – derivano, in particolare, dal livello di competenza richiesta per ricoprire la posizione (per esempio, livello di competenza tecnica, manageriale, capacità di gestione delle risorse, ecc.); dal livello di difficoltà dei processi decisionali (problem solving, ambito di applicazione delle decisioni da prendere, ecc.); dal livello d'impatto/importanza sull'organizzazione delle decisioni relative alla posizione in esame e che l'insieme di questi parametri, tradotti in punteggi, consente di valutare analiticamente il livello di responsabilità di ciascuna posizione dirigenziale, graduando con quanto definito nei CCNL e compatibilmente con le capacità di bilancio, i diversi valori della retribuzione di posizione;

Ritenuto necessario elaborare dei parametri per graduare in modo oggettivo e trasparente gli incarichi dirigenziali assegnati sia ai dirigenti di ruolo che a quelli a contratto;

Tenuto conto, altresì, che:

- ✓ rientra nella competenza del Sindaco nominare i dirigenti, attribuendo e definendo gli incarichi dirigenziali secondo le modalità ed i criteri stabiliti dagli artt. 109 e 110 Tuel, lo Statuto ed il Regolamento degli Uffici e Servizi (art. 50 Tuel);
- ✓ ai fini del conferimento delle funzioni dirigenziali, l'art. 109, comma 1, Tuel afferma che *"Gli incarichi dirigenziali sono conferiti a tempo determinato, ai sensi dell'articolo 50, comma 10, con provvedimento motivato e con le modalità fissate dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, secondo criteri di competenza professionale, in relazione agli obiettivi indicati nel programma amministrativo del sindaco o del presidente della provincia e sono revocati in caso di inosservanza delle direttive del sindaco o del presidente della provincia, della giunta o dell'assessore di riferimento, o in caso di mancato raggiungimento al termine di ciascun anno finanziario degli obiettivi assegnati nel piano esecutivo di gestione previsto dall'articolo 169 o per responsabilità particolarmente grave o reiterata e negli altri casi disciplinati dai contratti collettivi di lavoro. L'attribuzione degli incarichi può prescindere dalla precedente assegnazione di funzioni di direzione a seguito di concorsi"*
- ✓ la costituzione del rapporto di lavoro tra ente locale e dirigente e l'attribuzione dell'incarico dirigenziale costituiscono due momenti separati e distinti, va rilevato che quanto alla costituzione del rapporto di lavoro, nel nostro ordinamento, vige il principio costituzionale in base al quale l'accesso all'impiego presso le pubbliche amministrazioni deve avvenire di regola tramite pubblico concorso, fatte salve espresse deroghe di legge. Una di queste deroghe è prevista dall'art. 110 D.Lgs. 267/2000 (TUEL). in base a tale articolo, lo Statuto dell'ente può prevedere che la copertura di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione possa avvenire mediante contratto a tempo determinato;
- ✓ i dirigenti degli enti locali possono, dunque, essere assunti o con contratto a tempo indeterminato, previo concorso pubblico, o con contratto a tempo determinato, senza concorso";

Considerato che il conferimento dell'incarico dirigenziale del Sindaco è l'atto con cui si crea la connessione organica tra un dipendente e l'ufficio (o le funzioni) cui questi viene preposto e, segnatamente, è l'atto con cui si attribuisce al dipendente la potestà di esercitare le funzioni pubbliche proprie dell'ufficio agendo in nome e per conto dell'amministrazione, mentre il trattamento giuridico e il trattamento economico, principale e accessorio, sono disciplinati dal contratto di lavoro;

Rilevato che il regolamento degli uffici e servizi di questo Comune prevede la possibilità del

conferimento di incarichi dirigenziali a tempo determinato e, comunque, di durata non superiore al mandato del Sindaco, anche a dipendenti del Comune in posizione apicale, fermo restando l'applicazione dell'art. 19, co. 6, D.Lgs n. 165/2001, così come espressamente previsto dalla Dichiarazione congiunta n. 1 del CCNL Area dirigenza del comparto Regioni – Autonomie Locali del 22 febbraio 2006;

Preso atto che, a seguito della modifica organizzativa dell'ente – giusta deliberazione commissariale n. 466/2012 – si è proceduto alla definizione della nuova macrostruttura organizzativa dell'ente che si articola in nove (9) settori in luogo dei precedenti dodici (12);

Dare atto che presso il comune di Ragusa:

- a) risultano coperti, a seguito di pubblico concorso a tempo pieno ed indeterminato, n. 5 (cinque) posizioni dirigenziali ex art. 109 tuel;
- b) attese le restrizioni in materia di assunzioni, per gli enti locali che non abbiano rispettato il patto di stabilità (legislativamente disposte dall'art. 76, comma 4 del D.L. n. 112 del 2008, convertito in legge 133 del 2008) non si è provveduto ad indire alcuna procedura per la copertura stabile dei ruoli dirigenziali rimasti vacanti, né si è proceduto al conferimento di incarichi al personale interno ai sensi dell'art. 110 TUEL;
- c) i posti dirigenziali vacanti sono stati coperti tramite incarichi dirigenziali ad interim;

Tenuto conto di quanto sopra, si rende necessario procedere a “pesare” nuovamente le posizioni dirigenziali in quanto il nuovo assetto organizzativo ha comportato un mutamento in aumento dei compiti svolti precedentemente da parte dei dirigenti;

Dare atto che la nuova “pesatura” delle posizioni dirigenziali è stata elaborata tenendo conto che:

- l'importo della posizione è compreso nelle “forchette” indicate dai contratti collettivi nazionali di lavoro;
- tra i subfattori di valutazione del “peso” delle posizioni dirigenziali sono previsti: la **complessità organizzativa** (ambito al cui interno si segnalano in particolare i fattori legati alla gestione delle risorse umane); la **rilevanza dei compiti di programmazione**; le **relazioni**, intendendo come tali tanto quelle con gli organi di governo quanto quelle con gli altri uffici pubblici, ma anche con i colleghi e con il personale; la **complessità gestionale** (ambito che comprende in particolare la gestione di risorse finanziarie e strumentali); e le **conoscenze richieste**, dando atto che una parte del punteggio viene riservata alle indicazioni del sindaco, in relazione al carattere prioritario con riferimento al programma politico amministrativo ed ai documenti di programmazione pluriennale;
- i Comuni non possono effettuare un taglio lineare delle indennità di posizione dei dirigenti e del personale incaricato di posizione organizzative in conformità a quanto statuito dalla Ragioneria Generale dello Stato che ha risposto ai quesiti posti da un Comune in materia di indennità aggiuntive allo stipendio tabellare (Cfr. Il Sole 24 Ore del 11 luglio 2013);

Ritenere e precisare, in ordine agli **incarichi di reggenza** dei settori temporaneamente privi del dirigente titolare, che al dirigente cui è attribuito l'incarico ad interim viene riconosciuto esclusivamente un incremento della retribuzione di risultato parametrato a quello previsto per la “posizione scoperta”, ciò alla luce di quanto indicato nella circolare del Ministero delle Finanze n. 12 del 15 aprile 2011 e dai consolidati orientamenti dell'ARAN e della giurisprudenza contabile (Cfr., tra tante e recenti, Corte Conti Sezione Giurisdizionale Campania sentenza n. 1307/2011; Corte Conti Veneto deliberazione n. 717/2012) e ciò in conformità alle finalità delle disposizioni di cui all'art. 9, comma 2 bis del d.l. 78/2010 atte a perseguire un sempre più stretto contenimento

della spesa del personale pubblico per concorrere al rispetto dei vincoli di finanza pubblica ed al conseguimento degli obiettivi di programmazione economica;

Precisare, altresì, in ordine alle indennità spettanti al **dirigente nominato vice-segretario comunale** che allo stesso – in virtù del principio di omnicomprensività della retribuzione – non compete alcuna maggiorazione sull'indennità di posizione determinata. Dell'incarico ricevuto, si terrà conto nella determinazione di risultato, fermo restando che, comunque, trova applicazione l'art. 25 del CCNL dell'Area II della dirigenza, siglato in data 22.2.2006, secondo il quale: "Ai dirigenti incaricati delle funzioni di vice-segretario, secondo l'ordinamento vigente, sono corrisposti i compensi per diritti di segreteria (di cui all'art. 21 del D.P.R. 4 dicembre 1997, n. 465) per gli adempimenti posti in essere nei periodi di assenza o di impedimento del segretario comunale e provinciale titolare della relativa funzione"(Cfr. Aran parere 4 settembre 2012);

Ritenuto, infine, necessario procedere ad approvare il SISTEMA INTEGRATO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI, dando atto che:

- 1) che, ai sensi dell' articolo 16, commi 1 e 2, del D.Lgs n. 150/2009, negli ordinamenti degli enti locali trovano diretta applicazione le disposizioni dell'articolo 11, commi 1 e 3, dlgs 150/2009 e che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1, del predetto decreto;
- 2) ai sensi dell' art. 3 del D.Lgs n. 150/2009, l' adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale è finalizzata al miglioramento della 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;

Dato atto che, ai sensi dell' articolo 31, commi 1 e 2, del D.Lgs n. 150/2009, da ultimo modificato dal D.Lgs n. 141/2011:

1. Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio Sanitario Nazionale, e gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1;
2. Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio Sanitario Nazionale, e gli Enti Locali, nell'esercizio delle rispettive potestà normative, prevedono che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre. Si applica comunque quanto previsto dall'articolo 19, comma 6;

Considerato che ai sensi dell' art. 18 del D.Lgs n. 150/2009:

1. le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera;
2. è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto;

Visto il decreto legislativo 1 ° agosto 2011, n. 141, recante modificazioni ed integrazioni al

decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 con particolare riguardo all' art. 65, commi 4 e 5 del D.Lgs n.150/2009 recante norme di "adeguamento ed efficacia dei contratti collettivi vigenti";

Ritenuto di approvare, quindi, un unico "Sistema integrato di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dei Dirigenti";

Dato atto che i contenuti previsti all'interno del citato Sistema integrato di misurazione e valutazione della performance sono stati preventivamente comunicati ai Dirigenti dell'Ente;

Visto che con note prot. n. 99791 del 23.12.2013 è stata data informazione preventiva alle OO.SS. ed alle R.S.U. del sistema integrato di misurazione e valutazione della performance, rispettivamente dei Dirigenti e del personale di Comparto;

Dare atto, infine:

- che in conformità all'orientamento dell'ARAN (Cfr. Parere ARAN n. AII – 76 del 5.9.2012) relativamente all'utilizzo delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti in un determinato anno e che, a consuntivo, risultassero ancora disponibili in quanto non utilizzate, non può che farsi riferimento alle specifiche previsioni dell'art.27, comma 9, e dell'art.28, comma 2, del CCNL del 23.12.1999. In particolare, l'art.27, comma 9 del CCNL dell'area della dirigenza del 23.12.1999 prevede che: "le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono **temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato** relativa al medesimo anno e quindi riassegnate al finanziamento della retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario successivo." Secondo l'art.28, comma 2, del medesimo CCNL dell'area della dirigenza del 23.12.1999: "Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.";
- della necessità di adeguare la disciplina dell'indennità di risultato dei dirigenti alle prescrizioni di cui all'art. 19, comma 2, dlgs n. 150/2009;

Atteso le risultanze con le OO.SS. di categoria a seguito di informativa prot. n. ... del

Preso atto del parere dell'OIV prot. n. 99792 del 23.12.2013;

Visto il D.Lgs. 267/18.8.2000;

Visto l'art. 9, comma 2-bis, del Decreto Legge n. 78 del 31.5.2010, come convertito con modificazioni dalla Legge n. 122 del 30.7.2010, il quale dispone che per gli anni dal 2011 al 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio;

Vista la circolare n. 12 del 15.4.2011 con la quale il Ministero dell'Economia e delle Finanze –Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha fornito alcune indicazioni in ordine all'applicazione delle disposizioni contenute nel D.L. n. 78/2010 e in particolare, con riferimento all'art. 9, comma 2-bis;

Dato atto che il comune di Ragusa ha approvato il "sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa ed individuale" giusta delibera di G.M. n. 26/2012;

Accertata la propria competenza;

Ritenuto di dovere provvedere in merito;

Visto l'art 15 della L.R. n.44/91;

Ad unanimità di voti, resi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. Di modificare e/o integrare il vigente regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi nei termini che seguono:

Art. 53 - Attribuzioni dei Dirigenti di Settore.	
Vigente	Modificato
Comma 4: Per tutta la durata dell'espletamento delle funzioni "ad interim" al Dirigente viene corrisposta una indennità in misura pari al 40% della retribuzione di posizione fissata dal Nucleo di valutazione per il Settore presso il quale detta funzione viene svolta.	Abrogato
Comma 4 bis: Per gli incarichi dirigenziali "ad interim" conferiti per la funzione di direzione di nuovi settori, o uffici, seppure temporanei, da strutturare, (uffici costituiti ad hoc per l'attuazione di programmi speciali) con l'atto deliberativo di istituzione di cui all'art. 11 del presente Regolamento, viene definito il periodo necessario alla strutturazione ed all'assetto definitivo del nuovo settore o ufficio e determinata la misura di una indennità di primo periodo, in funzione della complessità della struttura e delle risorse da organizzare e gestire nella prima fase di funzionamento, mentre per i periodi successivi, con la condizione di regime, l'indennità rimane fissata in misura pari al 40% della retribuzione di posizione che verrà attribuita al settore dal Nucleo di Valutazione, in conformità a quanto previsto dal precedente comma 4 del presente articolo.	Abrogato
Comma 4 ter. Il dirigente con funzioni dirigenziali "ad interim" di	Abrogato

<p>cui ai precedenti commi 4 e 4 bis, sarà tenuto al perseguimento degli obiettivi che saranno assegnati al settore e per questo gli verrà corrisposta la retribuzione di risultato, o applicata la penalità, nella misura stabilita dal Nucleo di Valutazione in sede di attribuzione ai dirigenti delle retribuzioni di risultato relative all'anno di riferimento.</p>											
<p align="center">Art. 59 - Trattamento economico.</p>											
<p>Vigente</p>	<p>Modificato</p>										
<p>Comma 2: La graduazione delle funzioni e delle responsabilità ai fini del trattamento economico accessorio è definita con delibera di Giunta, su proposta del Sindaco, che si avvale di un'istruttoria svolta dal Segretario Generale</p>	<p>Comma 2: La graduazione delle funzioni, delle responsabilità e della pesatura delle posizioni dirigenziali è definita con delibera di Giunta Comunale, su proposta dell'O.I.V., con il supporto del settore risorse umane dell'ente. A tale fine si precisa che il predetto atto deliberativo deve essere adottato entro la data del 31 dicembre dell'anno precedente a cui si riferisce la pesatura.</p> <p>Comma 3: La quantificazione delle indennità di posizione sarà operata con periodicità almeno biennale e comunque ogni qualvolta si verifichi una modificazione organizzativa che, a giudizio della Giunta Municipale, sia suscettibile di modificare la valutazione della "pesatura";</p> <p>Comma 4: La pesatura relativa all'indennità di posizione è disciplinata dal Capo IV – Disciplina economica e normativa - del titolo III "Disposizioni sulla dirigenza" del ROUS (artt. 59 bis ss).</p>										
<p align="center">Art. 59 bis: Graduazione delle posizioni dirigenziali ai fini dell'indennità di posizione. Individuazione dei criteri e delle fasce.</p>											
<p>Vigente</p>	<p>Modificato</p>										
	<p>1. Le posizioni dirigenziali dei responsabili di struttura sono articolate in 11 fasce a cui corrispondono i seguenti importi:</p> <table border="1" data-bbox="837 1727 1332 1998"> <thead> <tr> <th>FASCIA</th><th>Importo retribuzione (euro)</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>I</td><td>€. 45.102,87</td></tr> <tr> <td>II</td><td>€. 41.745,90</td></tr> <tr> <td>III</td><td>€. 38.388,93</td></tr> <tr> <td>IV</td><td>€. 35.031,96</td></tr> </tbody> </table>	FASCIA	Importo retribuzione (euro)	I	€. 45.102,87	II	€. 41.745,90	III	€. 38.388,93	IV	€. 35.031,96
FASCIA	Importo retribuzione (euro)										
I	€. 45.102,87										
II	€. 41.745,90										
III	€. 38.388,93										
IV	€. 35.031,96										

V	€. 31.674,99
VI	€. 28.318,02
VII	€. 24.961,05
VIII	€. 21.604,08
IX	€. 18.247,11
X	€. 14.890,17
XI	€. 11.533,17

2. Gli importi sono comprensivi degli incrementi previsti dai rinnovi contrattuali fino al biennio economico 2008/2009.

3. I fattori di valutazione per la pesatura della posizione, coerenti con quanto previsto dal contratto nazionale dei dirigenti, sono 5 (cinque) , tutti di peso uguale (allegato A):

a. ELEMENTI QUANTITATIVI.

b. COMPLESSITA' DELLA POSIZIONE

c. CAMBIAMENTO E ADEGUAMENTO DEI PROCESSI E DEI SERVIZI

d. STRATEGICITA' DELLA POSIZIONE

4. Ad ogni fattore vengono assegnati da 1 a 6 punti sulla base della rilevanza del fattore per la singola posizione valutata (1=sufficiente; 2=apprezzabile; 3=significativo; 4=elevato; 5=rilevante; 6=molto rilevante).

5. La scheda descrittiva dei 5 fattori di pesatura con i relativi punteggi è riportata nell'allegato B).

6. Gli intervalli di punteggio che individuano ciascuna fascia di posizione sono le seguenti:

FASCIA	POSIZIONE	PUNTEGGIO
I	€. 45.102,87	Da 23 a 24
II	€. 41.745,90	Da 21 a 22
III	€. 38.388,93	Da 19 a 20
IV	€. 35.031,96	Da 17 a 18
V	€. 31.674,99	Da 15 a 16
VI	€. 28.318,02	Da 13 a 14
VII	€. 24.961,05	Da 11 a 12
VIII	€. 21.604,08	Da 09 a 10
IX	€. 18.247,11	Da 07 a 08
X	€. 14.890,17	Da 05 a 06
XI	€. 11.533,17	Da 04

Art. 59 ter . Determinazione indennità di risultato.

Modificato

1. La retribuzione di risultato è attribuita ai dirigenti utilizzando le risorse a tal fine annualmente determinate nell'ambito delle somme disponibili nel bilancio dell'ente, nel rispetto di quanto dettato dalla normativa e dal contratto collettivo nazionale di lavoro vigenti. Il punteggio complessivo conseguito da ciascun dirigente è determinato secondo le modalità ed i termini del "sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa ed individuale", approvato con delibera di G.M. n. 26/2012. Le risorse del fondo destinate al finanziamento della retribuzione di risultato eventualmente non spese, sono destinate al finanziamento della retribuzione di risultato nell'anno successivo nei termini previsti dalla normativa in vigore.

2. La valutazione della performance individuale dei dirigenti comporta la loro articolazione nelle seguenti tre fasce economiche di retribuzione di risultato:

FASCE ECONOMICHE DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO		
A	B	C
E' costituita dal 60% del budget del fondo per la retribuzione di risultato	E' costituita dal 40% del budget del fondo per la retribuzione di risultato	E' costituita dal 0% del budget del fondo per la retribuzione di risultato

Il personale dirigente che consegue un punteggio inferiore o uguale a p.ti 50 sarà collocato all'interno della "**Fascia di merito bassa (fascia C)**" e ad esso non verrà corrisposta la retribuzione di risultato.

Il personale dirigente che consegue un punteggio superiore a p.ti 50 accede al sistema premiante e viene collocato all'interno di un'apposita graduatoria di merito.

Il 50% dei dirigenti- eventualmente arrotondato per difetto, qualora il numero dei dirigenti aventi diritto sia dispari - che avrà conseguito il punteggio complessivo più elevato verrà collocato all'interno della "**Fascia di merito alta (fascia A)**".

Il restante 50% dei dirigenti - eventualmente arrotondato per eccesso, qualora il numero dei dirigenti aventi diritto sia dispari - verrà collocato all'interno della "**Fascia di merito media (fascia B)**".

Nessun dirigente può riportare lo stesso punteggio.

In particolare, con riferimento a questa quota del fondo, a ciascun Dirigente appartenente alla "Fascia A" verrà corrisposta una indennità di risultato pari al punteggio ottenuto nella valutazione della performance diviso la sommatoria dei punteggi riportati dai dirigenti collocatesi nella medesima fascia moltiplicato per il 60% secondo la seguente formula:

$$X = \frac{\text{punteggio ottenuto nella valutazione della performance}}{\text{somma punteggi valutazione performance dirigenti fascia A}} \times 60\% \text{ budget}$$

Esempio:

Numero dirigenti: nove;

Importo totale indennità di risultato: euro 100.000,00;

Punteggio graduatoria riportato dai dirigenti:

Dirigente n. 1: punti 89

Dirigente n. 2: punti 82

Dirigente n. 3: punti 80

Dirigente n. 4: punti 74

Dirigente n. 5: punti 72

Dirigente n. 6: punti 65

Dirigente n. 7: punti 62

Dirigente n. 8: punti 60

Dirigente n. 9: punti 58

Collocazione fascia: n. 4 dirigenti FASCIA "A" – n. 5 dirigenti FASCIA "B";

Quantificazione spettanze indennità risultato:

Dirigente n. 1: $89/(89+82+80+74) \times 60\% \text{ budget} = 0,274 \times 60.000 = \text{euro } 16.430,00$

Dirigente n. 5: $72/(72+65+62+60+58) \times 40\% \text{ budget} = 0,227 \times 40.000 = \text{euro } 9.085,00$

In particolare, con riferimento a questa quota del fondo, a ciascun Dirigente appartenente alla "Fascia B" verrà corrisposta una indennità di risultato pari al punteggio ottenuto nella valutazione della performance diviso la sommatoria dei punteggi riportati dai dirigenti collocatesi nella medesima fascia moltiplicato per il 40% secondo la seguente formula:

$$X = \frac{\text{punteggio ottenuto nella valutazione della performance}}{\text{somma punteggi valutazione performance dirigenti fascia B}} \times 40\% \text{ budget}$$

4. In aderenza a quanto previsto ex art. 29, del CCNL – area della dirigenza per il comparto Regioni ed Autonomie locali, stipulato in data 23.12.1999, per il personale dirigenziale destinatario dei compensi professionali percepiti ex art.37 dello stesso contratto, nonché ex art.92 del D.Lgs. 163/2006 e ss.mm.ii., qualora detti compensi erogati dal Comune di Ragusa, percepiti annualmente, superino l' ammontare della retribuzione di risultato attribuita, quest' ultima si riduce al 30% dell'importo spettante e, nel caso di specie, l' ammontare delle risorse non erogate, viene destinato al finanziamento della predetta retribuzione di risultato per l' anno successivo.

Art. 61 - Trattamento economico dei Dirigenti con contratto di lavoro a termine.

Vigente	Modificato
	Comma 5: Il personale cd. interno, a cui è

	conferito incarico dirigenziale ex art. 110 tuel, è tenuto a collocarsi in aspettativa per tutta la durata dell'incarico.
Art. 67 bis - Nomina del Vice Segretario Generale	
Vigente	Modificato
<p>Comma 4: Al Vice Segretario spetta per tutta la durata dell' incarico una indennità annua lorda in misura pari al 40% dello stipendio tabellare base previsto per il Segretario Generale dell'Ente dal contratto collettivo nazionale di lavoro all'epoca vigente.</p> <p>Comma 5: Le indennità previste dal precedente comma 4 e dall'art. 53, comma 4, non sono cumulabili.</p> <p>Comma 6: Al fine di facilitare i tempi di formazione della volontà degli Organi istituzionali in raccordo sia con gli obiettivi programmatici e gestionali che con le complesse e sempre più crescenti funzioni d'istituto e decentrate dell'ente locale, è data facoltà al Sindaco di nominare congiuntamente due Vice Segretari Generali ai quali è attribuita per tutta la durata degli incarichi una indennità complessiva annua lorda in misura non superiore al 50% dello stipendio tabellare base previsto per il Segretario Generale dell'Ente dal contratto collettivo nazionale di lavoro all'epoca vigente.</p> <p>Comma 7: Nell'ipotesi di cui al precedente comma trova applicazione la disposizione del precedente comma 5.</p> <p>Comma 8: L'indennità di cui al presente articolo integra le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza ed è integralmente destinata al finanziamento della retribuzione di risultato del dirigente al quale è conferito l'incarico.</p>	<p>Comma 4: In fase di valutazione del risultato, l'O.I.V. terrà conto di detto incarico aggiuntivo.</p> <p>Comma 5: abrogato</p> <p>Comma 6: abrogato</p> <p>Comma 7: abrogato</p> <p>Comma 8: abrogato</p>
Art. 121 – Funzioni (OIV)	
Vigente	Modificato
	Comma 3 lett l): esprime parere sulla proposta di cui all'art. 59, co.2, ROUS

Tabella 1: eliminata l'abrogazione dell'art. 105, comma 1

2. determinare la graduazione delle posizioni dirigenziali, ai sensi delle normative contrattuali e regolamentari vigenti, come indicato nel presente atto e relativi allegati (A e B) che fanno parte integrante del presente provvedimento;
3. prendere atto, pertanto, che la presente deliberazione non comporta nessuna assunzione di spesa o introito a carico del bilancio comunale, né alcun riscontro contabile;
4. di dare atto che, in fase di prima applicazione, il termine di cui all'art. 59, comma 2, ROUS modificato non trova applicazione;
5. di dare comunicazione del presente atto alle OO.SS. E alle RSU

Allegato A)

DESCRIZIONE DEI FATTORI DI PESATURA DELLA POSIZIONE

1. ELEMENTI QUANTITATIVI.

1.1 risorse finanziarie gestite:

- quantità di entrate e di uscite direttamente gestite (quelle maggiormente impegnative).
- grado di responsabilità rivestito nella gestione dei capitoli (Centro di Responsabilità o Responsabile Procedurale)
- servizi eventualmente coinvolti nella gestione.

1.2 risorse umane.

- numero dipendenti assegnati al settore
- corsi formazione ai dipendenti assegnati

1.3 numero di servizi coordinati dal settore.

2. COMPLESSITA' DELLA POSIZIONE

Competenze necessarie per svolgere i compiti della posizione e il loro livello di complessità, distinta in:

2.1 Ampiezza e profondità delle conoscenze necessarie, delle semplici procedure di lavoro alle competenze scientifiche più complesse;

2.2 Differenziazione delle funzioni connesse alla posizione dirigenziale;

2.3 Capacità richiesta nella gestione delle risorse umane

3. CAMBIAMENTO E ADEGUAMENTO DEI PROCESSI E DEI SERVIZI

3.1 livello di innovazione in relazione alle priorità dell'amministrazione ed alle spinte al cambiamento derivanti dalla domanda e dai servizi

3.2 strumenti manageriali e loro utilizzo

4. STRATEGICITA' DELLA POSIZIONE

4.1 Posizione del Settore all'interno dell'ente con riguardo agli atti di programmazione dell'A.C.

4.2 Posizione del Settore con riguardo agli altri enti pubblici e/o rispetto alla performance generale dell'Ente

Allegato B) SCALA DI VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE

Scala di valutazione posizioni dirigenziali a cura dell'O.I.V.

Fattori di valutazione	Scala e punti
Dimensione quantitativa della posizione	Molto rilevante: 6 Rilevante: 5 Elevato: 4 Significativo: 3 Apprezzabile: 2 Sufficiente: 1
Complessità della posizione	Molto rilevante: 6 Rilevante: 5 Elevato: 4 Significativo: 3 Apprezzabile: 2 Sufficiente: 1
Cambiamento e adeguamento dei processi e dei servizi	Molto rilevante: 6 Rilevante: 5 Elevato: 4 Significativo: 3 Apprezzabile: 2 Sufficiente: 1

Scala di valutazione dell'O.I.V. su indicazione del SINDACO

fattori di valutazione	Scala e punti
Strategicità della posizione	Molto rilevante: 6 Rilevante: 5 Elevato: 4 Significativo: 3 Apprezzabile: 2 Sufficiente: 1

Ai sensi e per gli effetti della L.R. 11/12/1991, n.48 e s.m.i. e dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

Ragusa li,

23-12-2013

Il Dirigente

Ai sensi e per gli effetti della L.R. 11/12/1991, n.48 e s.m.i. e dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile.

L'importo della spesa di €.
 Va imputata al cap.

Ragusa li,

23.12.2013

Il Responsabile del Servizio Finanziario

Si dà atto che la retroscritta proposta non comporta, né direttamente né indirettamente, oneri finanziari, né presenta alcuno degli aspetti contabili, finanziari e fiscali previsti dalle vigenti norme, per cui il parere della regolarità contabile non è necessario in quanto si risolverebbe in atto inutile.

Ragusa li,

Il Dirigente

Si esprime parere favorevole in ordine legittimità.

Ragusa li,

23.12.13

Il Segretario Generale

Dott.ssa Maria Letizia Pittari



Motivazione dell'eventuale parere contrario:



Da dichiarare di immediata esecuzione

Allegati - Parte integrante:

- 1) Nota prot. n. 99791 / s.m. II ;
- 2) Nota prot. n. 99792 / Q.I.V.

Ragusa li,

Il Responsabile del Procedimento

Il Capo Settore

Visto: L'Assessore al ramo



CITTÀ DI RAGUSA

www.comune.ragusa.gov.it

UFFICIO PERSONALE

Parte integrante e sostanziale alla
Delibera di Giunta Municipale

N° 538 del 24 DIC. 2013

Del. 23-12-2013

Prot. n. 99791/1465 Lett. 2°

**Alle OO.SS e RSU
Sede**

Oggetto: Dirigenza comune di Ragusa. Approvazione criteri per la graduazione delle funzioni dirigenziali e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione e di risultato. Integrazione ROUS.

Con la presente si porta a conoscenza delle SS.LL. che questa A.C. Procederà ad adottare l'atto indicato in oggetto.

Dirigente II Settore



CITTÀ DI RAGUSA

www.comune.ragusa.gov.it

Parte integrante e sostanziale alla
Delibera di Giunta Municipale

N° 538 del 24 DIC. 2013

Prot. n. 99792/1466/Sett. 2°

Ragusa, 23.12.2013.

Al Segretario Generale

LL.SS.

Oggetto: Regolamento "DIRIGENZA COMUNE DI RAGUSA. APPROVAZIONE CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI E DELLE CONNESSE RESPONSABILITA' AI FINI DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO. INTEGRAZIONE R.O.U.S.".

Facendo seguito alla proposta di regolamento, indicato in oggetto, con il presente atto si esprime parere favorevole.

Il Presidente O.I.V.