



Città di Marigliano

(Provincia di Napoli)

COPIA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

xiv. 141 del 21.09.2017

OGGETTO: Modifica deliberazione di G.C. n. 157 del 31.12.2010. ESEGUIBILE.

L'anno 2017 il giorno ventuno del mese di settembre alle ore 18.00 nella sala delle adunanze della casa Comunale, la Giunta Comunale, convocata nelle forme di legge e presieduta dal SINDACO avv. Antonio Carpino, si è riunita con i seguenti Assessori:

COGNOME E NOME	PRESENTI	ASSENTI
LO SAPIO ALFONSO – Vice Sindaco	X	
COPPOLA RAFFAELE	X	
DE ROSA ASSUNTA	X	
LA GALA ANIELLO	X	
NAPOLITANO GIUSEPPE		X
PERNA VERONICA	X	

Con la partecipazione del Segretario Generale dott. ssa Enza Fontana, con le funzioni di cui all'art.97 comma 2 del TUEL 267/2000.

Il SINDACO, avv. Antonio Carpino, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di delibera prot. 17759 del 15.09.2017;

Visti i pareri resi ai sensi dell'art. 49 del TUEL 267/2000, inseriti nella predetta proposta;

Ad unanimità di voti espressi favorevolmente per alzata di mano;

DELIBERA

Approvare, come ad ogni effetto approva, l'allegata proposta di deliberazione che forma parte integrante e sostanziale della presente;

Dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134 comma 4 del TUEL 267/00.

Letto, approvato e sottoscritto:

IL SINDACO

IL SEGRETARIO GENERALE

Per copia conforme all'originale

Marigliano 22.09.2017

IL RESPONSABILE SETTORE VII

Dott. Antonio Del Giudice

Il sottoscritto Responsabile del Settore VII, visti gli atti d'ufficio,

CERTIFICA

Che la presente deliberazione:

- E' stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art.134 T.U. n.267/2000;
- Viene affissa a questo Albo Pretorio per 60 giorni consecutivi a partire dal 22.09.2017_____ come prescritto dall'art.124, comma 1, T.U. n.267/2000 (N. _____ REG. PUBBLICAZ.)
- E' trasmessa in elenco, contestualmente all'affissione all'Albo, ai signori capigruppo consiliari come prescritto dall'art.125 del T.U. n.267/2000.

Marigliano, 22.09.2017

f.to Il messo comunale

F.TO IL RESPONSABILE SETTORE VII

dott. Antonio Del Giudice

ESECUTIVITA'

(Articolo 134, D.Lgs. N.267/2000)

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____

- Decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione.

Marigliano, _____

IL RESPONSABILE SETTORE VII

f.to Antonio Del Giudice

C i t t à d i M a r i g l i a n o

(Provincia di Napoli)

prot. 17759 del 15.09.2017

OGGETTO: Modifica delibera di G.C. n.157 del 31.12.2010.

Parere in ordine alla regolarità tecnica:

Si esprime parere **FAVOREVOLE** ai sensi dell'art.49 del T.U.E.L. n.267 del 18/08/2000.

F.to Il Responsabile Settore II
Istr. dir. Angelo Buonincontri

OGGETTO: Modifica Deliberazione di Giunta Comunale n.157 del 31/12/2010

IL RESPONSABILE II SETTORE

Premesso che:

con Deliberazione di Giunta Comunale n. 157 del 31/12/2010 si approvava il Regolamento per la valutazione della performance individuale della dirigenza e del personale;

con nota prot. gen. n. 14968 del 25/07/2017 il Nucleo di Valutazione e Controllo di gestione dell'Ente trasmetteva il verbale di riunione del 18/07/2017, nel quale si rilevavano criticità in predetto Regolamento in ordine:

- al limite percentuale per l'accesso alla retribuzione di risultato, ritenuto eccessivamente elevato;
- al limite previsto per l'accesso alla prima fascia delle P.O., ritenuto eccessivamente limitativo;

Concordato con rilievi mossi dal Nucleo di Valutazione e Controllo di gestione dell'Ente;

Ritenuto opportuno modificare la Deliberazione di G.C. n. 157 del 31/12/2010 sostituendo le voci "Modalità di attribuzione del punteggio centesimale" -"Articolazione in fasce" e "Ipotesi di correlazione punteggio/retribuzione" con il testo seguente:

Modalità di attribuzione del punteggio centesimale

La prestazione in relazione ai singoli fattori di valutazione, viene valutata rispetto a uno standard o ad attese coincidenti con la prestazione normalmente attesa dalla posizione, al fine di produrre risultati corretti. La valutazione consiste nell'assegnare, per ciascun fattore di valutazione esaminato, un punteggio corrispondente al livello di prestazione che meglio esprime la prestazione espressa:

Grado 1 INADEGUATO Punteggio correlato: non superiore al 20%	Prestazione non rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi
Grado 2 MIGLIORABILE Punteggio correlato dal 21 al 40%	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.
Grado 3 ADEGUATO Punteggio correlato dal 41 al 60%	Prestazione mediamente in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.
Grado 4 BUONO Punteggio correlato: dal 61 al 80%	Prestazione superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.

<p>Grado 5 ECCELLENTE Punteggio correlato dal 81 al 100%</p>	<p>Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati bel più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento</p>
--	---

Articolazione in fasce

Si individua un punteggio – soglia sotto il quale non decorre alcuna retribuzione di risultato:

- *per le Posizioni Organizzative detto valore soglia decorre da 61 centesimi e richiede una valutazione superiore ai 50 centesimi su ogni singolo fattore di valutazione.*
- *per il personale detto valore soglia decorre da 51 centesimi e richiede una valutazione superiore a 40/100 su ogni singolo fattore di valutazione.*

Sulla base dei punteggi attribuiti, sono annualmente individuate quattro fasce:

- ***prima fascia (o dell'eccellenza) da 88 a 100/100***

In questa fascia può rientrare massimo il 50% delle posizioni organizzative e il 50% del personale del Settore indipendentemente dal livello di inquadramento. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance conterrà le regole per il rispetto delle quote percentuali fissate.

- *seconda fascia (o della distinzione) da 75 a 87/100;*
- *terza fascia (o dell'adeguatezza) da 61 a 74/100;*
- *quarta fascia (o dell'inadeguatezza) da 0 a 60/100.*

Ipotesi di correlazione punteggio/retribuzione

Il premio per il personale incaricato di posizioni organizzative:

- ***Prima fascia (o dell'eccellenza) da 88 a 100/100: 25% della retribuzione di posizione;***
- ***Seconda fascia (o della distinzione da 75 a 87/100: 20% della retribuzione di posizione;***
- ***Terza fascia (o dell'adeguatezza) da 61 a 74/100: 15% della retribuzione di posizione***
- ***Quarta fascia (o dell'inadeguatezza) da 0 a 60/100: nessuna retribuzione.***

Il premio per il personale di categoria A,B,C e D non incaricato di posizioni organizzative:

- ***Prima fascia (o dell'eccellenza) da 88 a 100/100: (premio base + 25%) + premio base + 25% = 1.875;***

- **Seconda fascia** (o della distinzione) da 75 a 87/100: Premio Base + 25% = 1.25;
- **Terza fascia** (o dell'adeguatezza) da 61 a 74/100: Premio Base = 1 ;
- **Quarta fascia** (o dell'inadeguatezza) da 0 a 60/100: nessuna retribuzione.

PROPONE DI DELIBERARE

La premessa e parte integrante e sostanziale e qui si intende integralmente riportata;

Di modificare la Deliberazione di G.C. n. 157 del 31/12/2010 sostituendo le voci “ Modalità di attribuzione del punteggio centesimale” -“ Articolazione in fasce” e “Ipotesi di correlazione punteggio/retribuzione” con il testo seguente:

Modalità di attribuzione del punteggio centesimale

La prestazione in relazione ai singoli fattori di valutazione, viene valutata rispetto a uno standard o ad attese coincidenti con la prestazione normalmente attesa dalla posizione al fine di produrre risultati corretti. La valutazione consiste nell'assegnare, per ciascun fattore di valutazione esaminato, un punteggio corrispondente al livello di prestazione che meglio esprime la prestazione espressa:

<p>Grado 1 INADEGUATO Punteggio correlato: non superiore al 20%</p>	<p>Prestazione non rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi</p>
<p>Grado 2 MIGLIORABILE Punteggio correlato dal 21 al 40%</p>	<p>Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.</p>
<p>Grado 3 ADEGUATO Punteggio correlato dal 41 al 60%</p>	<p>Prestazione mediamente in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.</p>
<p>Grado 4 BUONO Punteggio correlato: dal 61 al 80%</p>	<p>Prestazione superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.</p>
<p>Grado 5 ECCELLENTE Punteggio correlato dal 81 al 100%</p>	<p>Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati bel più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento</p>

Articolazione in fasce

Si individua un punteggio – soglia sotto il quale non decorre alcuna retribuzione di risultato:

- per le Posizioni Organizzative detto valore soglia decorre da 61 centesimi e richiede una valutazione superiore ai 50 centesimi su ogni singolo fattore di valutazione.
- per il personale detto valore soglia decorre da 51 centesimi e richiede una valutazione superiore a 40/100 su ogni singolo fattore di valutazione.

Sulla base dei punteggi attribuiti, sono annualmente individuate quattro fasce:

- **prima fascia** (o dell'eccellenza) da 88 a 100/100

In questa fascia può rientrare massimo il 50% delle posizioni organizzative e il 50% del personale del Settore indipendentemente dal livello di inquadramento. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance conterrà le regole per il rispetto delle quote percentuali fissate;

- **seconda fascia** (o della distinzione) da 75 a 87/100;
- **terza fascia** (o dell'adeguatezza) da 61 a 74/100;
- **quarta fascia** (o della inadeguatezza) da 0 a 60/100.

Ipotesi di correlazione punteggio/retribuzione

Il premio per il personale incaricato di posizioni organizzative:

- **Prima fascia** (o dell'eccellenza) da 88 a 100/100: 25% della retribuzione di posizione;
- **Seconda fascia** (o della distinzione da 75 a 87/100: 20% della retribuzione di posizione;
- **Terza fascia** (o dell'adeguatezza) da 61 a 74/100: 15% della retribuzione di posizione
- **Quarta fascia** (o dell'inadeguatezza) da 0 a 60/100: nessuna retribuzione.

Il premio per il personale di categoria A,B,C e D non incaricato di posizioni organizzative:

- **Prima fascia** (o dell'eccellenza) da 88 a 100/100: (premio base + 25%)+ premio base + 25% = 1.875;
- **Seconda fascia** (o della distinzione) da 75 a 87/100: Premio Base + 25% = 1.25;
- **Terza fascia** (o dell'adeguatezza) da 61 a 74/100: Premio Base = 1 ;
- **Quarta fascia** (o dell'inadeguatezza) da 0 a 60/100: nessuna retribuzione.

Di dare atto che la presente deliberazione non comporta impegni di spesa;

Di demandare al Responsabile II Settore l'adozione di tutti gli atti consequenziali, compresa la comunicazione alle OO.SS. dell'Ente;

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi di legge;

Il Responsabile II Settore
I.D. Angelo Buonincontri