



**Istituto Autonomo Case Popolari**

Piazzale Falcone e Borsellino n°15  
91100 TRAPANI

AREA ORGANIZZATIVA - SERVIZIO RISORSE UMANE E ORGANIZZAZIONE

**COPIA DI DETERMINA N. 645 ANNO 2017 DEL 18-09-2017**

NUMERO DETERMINA DI AREA: 130

**OGGETTO:**

*FONDO 2016. AREA ORGANIZZATIVA - RISORSE DIRETTE AD INCENTIVARE LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI, ATTRAVERSO LA CORRESPONSIONE DI COMPENSI CORRELATI AL MERITO E ALL'IMPEGNO DI GRUPPO PER CENTRI DI COSTO, E/O INDIVIDUALE, IN MODO SELETTIVO E SECONDO I RISULTATI ACCERTATI - LIQUIDAZIONE E PAGAMENTO.*

IL CAPO DELL' AREA ORGANIZZATIVA  
SAVONA PIETRO

PREMESSO che con D.C. 32 del 28/04/2016 è stato approvato il C.C.D.I. 2016/2018 “parte normativa” e che lo stesso prevede la costituzione annuale del fondo per il salario accessorio e fa rientrare, tra le materie di contrattazione integrativa (art. 16 CCNL 31.3.1999 e art.4 ccnl 1.4.1999), i criteri per la ripartizione e per la destinazione delle risorse finanziarie decentrate (stabili e variabili), secondo le finalità e nel rispetto della disciplina dettata nell’art. 17 del CCNL 1999;

ACCERTATO che:

- nel corpo del richiamato C.C.D.I. è stato inserito il Regolamento sul nuovo “**Sistema di valutazione permanente del personale**” teso a verificare sia la performance organizzativa, sia la performance individuale e, in particolare:
  1. la valutazione permanente e sistematica delle prestazioni e dei risultati dell’attività lavorativa;
  2. Il coordinamento della valutazione con le procedure di controllo interno e di verifica dei risultati gestionali;
  3. omogenei criteri di valutazione dei dipendenti assegnati ai diversi uffici e servizi nel disciplinare la remunerazione della prestazione accessoria, nel rispetto dell’obbligo stabilito dal legislatore di individuare almeno tre diversi livelli di performance ai quali corrispondono tre diversi livelli di remunerazione accessoria;
- detto C.C.D.I. prevede che la produttività individuale, a decorrere dal 2013, venga collegata alla valutazione delle prestazioni individuali in proporzione ai risultati raggiunti, determinati dal punteggio delle scheda di valutazione, predisposta secondo lo schema previsto dal Sistema, nel presupposto che da una maggiore qualità della prestazione espressa dal dipendente scaturisca un maggiore grado di utilità per l’Amministrazione, quale condizione per l’erogazione del premio;

RILEVATO che:

- con D. C. n 39 del 6/06/2016, si è provveduto ad approvare il Fondo per il trattamento del salario accessorio anno 2016 e la sua proposta di utilizzo da rappresentare in sede di Delegazione Trattante;

- successivamente, con D. C. n. 83 del 12/08/2016, si è proceduto alla sua approvazione;

ATTESO che:

- il vigente C.C.N.L. prevede l’erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei Servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all’impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale in modo selettivo e secondo i risultati accertati da Sistema di valutazione dell’Ente;
- la valutazione da attribuire al personale viene articolata con punteggi da 0 a 6;
- le fasce di merito risultano essere in numero di quattro;
- la classificazione è unica per tutte le tre Aree atteso che con la nuova riorganizzazione sono stati realizzati due Staff esterni alle aree operative;

VISTA la normativa in materia e, in particolare:

1. Il D.Lgs. n. 150/2009 con riguardo a:
  - art. 7, in base al quale le Amministrazioni pubbliche sono tenute a misurare e valutare la performance dell’Amministrazione nel suo complesso, delle singole unità organizzative e dei singoli dipendenti e devono adottare un “Sistema di valutazione della performance” che individui tempi, modalità, soggetti e responsabilità del processo di misurazione e valutazione, da sottoporre alla contrattazione integrativa ai sensi dell’art. 19 comma 4 del D. Lgs. 150/2009;
  - art. 31 comma 2, in base al quale per l’attribuzione del trattamento economico accessorio, regioni ed enti locali devono distribuire tutto il personale dipendente in un numero di fasce di merito non inferiore a tre, attribuendo una quota prevalente delle risorse destinate alla remunerazione della performance individuale al personale dipendente che si colloca nella fascia di merito alta;
  - art. 19 comma 6 del D. Lgs. n. 150/2009 come modificato dal D. Lgs. 1/08/2011 n. 141 art. 6, che prevede che le disposizioni contenute nei commi 2 e 3 del citato decreto non si applicano agli Enti con un numero di dipendenti non superiore a quindici e un numero di Dirigenti non superiore a cinque;
  - art. 11 della L. R. n. 5 del 5/4/2011 che ha previsto che gli Enti di cui all’art. 1 comma 1 della L.R. n. 10 del 15/5/2000, tra cui rientrano gli II.AA.CC.PP., applicano ai propri sistemi di valutazione delle strutture e di misurazione della performance i criteri e principi contenuti negli artt. 3,4,5 comma2, 6,7 comma 1, 8,9,10, 11 e 15 del D. Lgs. 27/10/2009 n.150 a decorrere dal 1/1/2012;
2. il D.P.R.S. 21/6/12 n. 52, riguardante Regolamento attuativo dell’art. 11, comma 3, della l.r. 5/4/11 n. 5, recante norme in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance;

DATO ATTO che:

- L’Istituto è organizzato in 3 centri di costo rappresentati dalle tre Aree (Organizzativa, Gestione Patrimonio e Finanziaria);

- con riferimento all'anno 2016, risulta agli atti tutta la documentazione comprovante, a consuntivo, l'attività svolta, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alla attività ordinaria di ogni singolo Servizio;
- si rende necessario procedere alla liquidazione delle somme spettanti al personale a seguito di assegnazione in una delle quattro fasce di merito previste, che risultano così composte con riguardo alla generalità del personale valutato:

#### Prospetto di ripartizione del fondo basato su 4 fasce

fasce	1	2	3	4	Totale
% dipendenti nelle fasce	35	40	20	5	100
% del fondo assegnato alla fascia	45	40	15	0	100
n. dipendenti assegnati alla fascia	23	27	14	3	67
<b>Risorse assegnate alla fascia</b>	41.712,93	37.122,60	13.920,98	0,00	<b>92.806,50</b>
	1.815,78	1.374,91	994,36	0,00	

- a seguito dell'applicazione del Sistema di valutazione permanente del personale in parola, l'importo complessivo liquidabile ai dipendenti, è quello di cui al prospetto allegato "A", oltre gli oneri a carico dell'Ente;

VISTO lo schema di regolamento predisposto dagli Uffici;

VISTO l'art. 14 del vigente statuto;

VISTO il carteggio afferente la pratica;

VISTO il verbale di incontro sindacale del 12/04/2016;

VISTA la legge regionale 10/2000 e la legislazione vigente in materia;

VISTA la D.C. n.1 dell'11/01/2011;

tutto ciò premesso

#### DETERMINA

**APPROVARE** la graduatoria definitiva dei dipendenti delle tre Aree (Organizzativa, Gestione Patrimonio e Finanziaria) distribuiti secondo le 4 fasce di merito previste dal C.C.D.I. – Sistema di valutazione – come da Allegato "A", che fa parte integrante del presente provvedimento;

**LIQUIDARE E PAGARE** in favore dei dipendenti delle tre Aree, qualificate dal Regolamento interno di Contabilità come Centri di Costo nn. 1, 2 e 3, la complessiva somma di €. 92.806,50, a titolo di compenso per la produttività individuale anno 2016, ripartita tra il personale ivi assegnato secondo il prospetto allegato sub. "A", tenendo conto dell'impegno contrattuale di ognuno, così come di seguito indicato:

- per Euro 63.839,40 alla Miss. 8, Progr. 2, Tit. 1, Macro Aggreg. 101, Cap. 4 art. 0 "Salario Accessorio dipendenti a tempo indeterminato" del Bilancio di previsione 2017/2019, esercizio 2017, giusto impegno n. 1044/2017, proveniente dal fondo pluriennale vincolato del 2016;
- per Euro 28.967,10 dal Cap. 5, art. 0 art. 0, Missione 8, Progressivo 2, Titolo 1, Macro Aggreg. 101 "salario accessorio dipendenti a tempo determinato (oneri di pertinenza)", esercizio 2017, giusto impegno n. 1045/2017, proveniente dal fondo pluriennale vincolato del 2016;

**IMPUTARE** gli oneri indotti a carico dell'Ente, quantificati in complessivi €. 22.171,47 così come qui di seguito indicato:

- per Euro 17.510,39 sullo stanziamento di cui alla Miss. 8, Progr. 2, Tit. 1, Macro Aggreg. 101, Cap. 7 art.0 "Oneri Previdenziali ed Assicurativi a carico dell'Ente dipendenti a tempo indeterminato" del Bilancio di previsione 2017/19, esercizio 2017, giusto impegno n. 1046/2017, proveniente dal fondo pluriennale vincolato del 2016;
- per Euro 4.661,08 sullo stanziamento di cui alla Miss. 8, Progr. 2, Tit. 1, Macro Aggreg. 101, Cap. 8 art.0 "Oneri Previdenziali ed Assicurativi a carico dell'Ente dipendenti a tempo determinato" del Bilancio di previsione 2017/19, esercizio 2017, giusto impegno n. 1047/2017, proveniente dal fondo pluriennale vincolato del 2016;

**DARE ATTO** che la documentazione relativa al procedimento di valutazione dei Servizi e del personale, risulta depositata presso il Servizio Risorse Umane e Organizzazione per l'eventuale diritto di accesso da parte degli interessati;

**TRASMETTERE** la presente determina, per i provvedimenti di competenza, all'UUP, al Collegio Sindacale, all'O. I. V. dell'Ente.

IL DIRETTORE GENERALE  
F.to Dr. Pietro SAVONA

IL RESP. DEL PROCEDIMENTO  
F.to Sig. Pietro GIURLANDA

IL RESP. DELL'U. U. P.  
F.to Rag. Diego Greco