



COMUNE DI PERNUMIA

(PROVINCIA DI PADOVA)

Nr. di Prot. _____

COPIA
Deliberazione nr. 29 del 21-05-019

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO COMUNALE SUL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.

L'anno **duemiladiciannove** addì **ventuno** del mese di **maggio** alle ore **18:30**, nella Residenza Comunale del Comune di Pernumia, formalmente convocata la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei signori:

Nominativo e Qualifica		
SIMONETTO LUCIANO	SINDACO	A
MONTIN MARCO	VICESINDACO	P
FAVARO MARIAROSA	ASSESSORE	P
FACCIO COSTANTINO	ASSESSORE	P
BUSINARO RAFFAELE	ASSESSORE	A

Con l'assistenza del Segretario Comunale CARRARELLO DOTT. GUIDO

Il Sig. MONTIN MARCO nella sua veste di Presidente constatato legale il numero degli intervenuti dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

Reg.Pub. 268

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on-line di questo Comune dalla data odierna 29-05-2019 fino al 13-06-2019.

Contestualmente alla pubblicazione all'Albo la stessa con prot. 5459 viene trasmessa in elenco ai Capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 D.Lgs. 267/2000.

F.to L'Addetto alla Segreteria
Laura Andreoli

OGGETTO: Approvazione Regolamento comunale sul sistema di valutazione della performance.

LA GIUNTA COMUNALE

ESAMINATA e discussa la proposta di deliberazione presentata dal Segretario Comunale e di seguito riportata:

“ **Considerato** che in data 21.05.2018 è stato firmato il CCNL Funzioni locali 2016/2018;

Visti gli artt. 13, 14 e 15 del suddetto CCNL, di seguito riportati, che disciplinano l'area delle posizioni organizzative:

Art. 13 - Area delle posizioni organizzative

- 1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato: a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa; b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.*
- 2. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14. Nel caso in cui siano privi di posizioni di categoria D, la presente disciplina si applica: a) presso i comuni, ai dipendenti classificati nelle categorie C o B; b) presso le ASP e le IPAB, ai dipendenti classificati nella categoria C.*
- 3. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art 14 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del presente CCNL.*

Art. 14 - Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

- 1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte degli enti, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.*
- 2. Per il conferimento degli incarichi gli enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D. Analogamente gli enti procedono nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, lett. a) e b), al conferimento dell'incarico di posizione organizzativa al personale non classificato nella categoria D.*
- 3. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.*

4. *I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3.*
5. *La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art. 15 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.*

Art. 15 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. *Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 13 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.*
2. *L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.*
3. *Nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.*
4. *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.*
5. *A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.*
6. *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 e del grado di conseguimento degli obiettivi.*

7. *Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative previste dal comma 5, si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67.*

Dato atto che:

- secondo l'attuale Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente, la struttura di massima dimensione dell'organigramma comunale" è rappresentata dall'Area;
- che l'Ente non ha in organico figure dirigenziali, per cui le figure apicali dell'Ente sono rappresentate dalle posizioni organizzative (P.O.), poste alla direzione delle Aree ed esercenti le funzioni gestionali dirigenziali ex art. 107 del TUEL;

Ritenuto di provvedere all'individuazione dei Criteri di riferimento per la graduazione delle posizioni organizzative dando atto che:

- la retribuzione di posizione è essenzialmente legata alla collocazione nella struttura organizzativa della figura apicale che la dirige (P.O.), alle caratteristiche delle funzioni attribuite, ma anche alla valutazione della strategicità della posizione in relazione a programma e obiettivi che l'amministrazione si dà;
- la graduazione è il risultato della complessità organizzativa, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali e della strategicità dei Settori dell'organigramma comunale e quindi la rilevanza delle funzioni e dei compiti assegnati ad ogni posizione organizzativa chiamata a dirigerli, come desumibili sulla base della documentazione interna all'Ente (bilancio di previsione, relazione previsionale e programmatica, piano esecutivo di gestione, dotazione organica, regolamenti, esperienze amministrative varie, ecc.);
- la graduazione delle posizioni è elaborata a cura del Segretario Comunale, sottoposta al parere preventivo dell'O.I.V. circa la corretta applicazione dei criteri fissati dalla Giunta Comunale, e approvata in via definitiva dal Sindaco, che definisce l'ammontare di retribuzione da associare alle relative responsabilità;
- l'importo della retribuzione di posizione varia, per il personale di categorie D), da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità e per il personale di categoria C) da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità, ed è determinato sulla base dei suddetti criteri predeterminati;

Valutati tutti i dati a disposizione o comunque concretamente desumibili dalla realtà dell'Ente nella sua strutturazione organizzativa;

Ritenuto, conseguentemente, che la graduazione delle posizioni organizzative (P.O.) preposte alle strutture costituenti articolazioni di massima dimensione sia individuabile attraverso le seguenti quattro categorie di macro fattori tenendo conto della:

A) Complessità Organizzativa:

- la complessità strutturale determinata dai servizi erogati;
- l'intensità/complessità delle relazioni esterne (valutate sulla base della rilevanza dell'attività per gli stakeholder e della complessità e rilevanza di tali relazioni);
- la complessità e l'esigenza di continuo aggiornamento del sistema normativo di riferimento e la sua difficoltà applicativa;

B) Professionalità: suddivisa su due piani di valutazione:

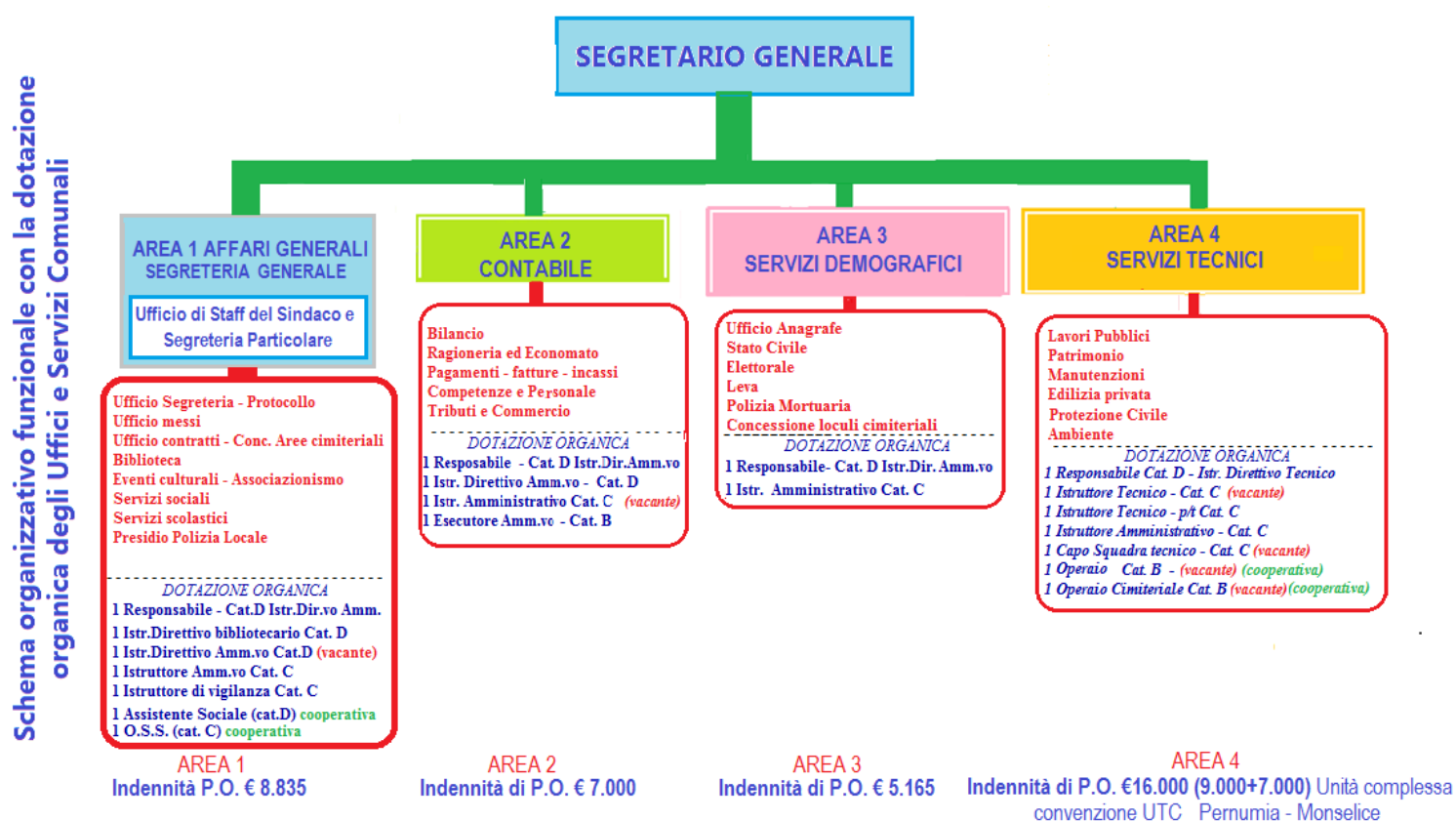
- quello delle conoscenze/competenze professionali e tecniche necessarie alla direzione dell'Area;
- quello delle esperienze professionali determinanti/significative richieste per la direzione dell'Area;

C) **Responsabilità**: che prevede due diversi piani di valutazione:

- quello del grado della responsabilità di pianificazione dell'attività dell'Area;
- quello del grado di responsabilità giuridico-economica correlata alle pratiche gestite.

D) **Strategicità**: che prende in considerazione la strategicità rispetto al programma del Sindaco, valutata attraverso la rilevanza del supporto prestato al Sindaco ed alla Giunta comunale.

Ritenuto, altresì, d'individuare sulla base dell'attuale schema organizzativo funzionale e dotazione organica degli uffici e servizi comunali, su cui si posizioneranno le attuali indennità di posizione indicate, da riconoscere alle varie P.O. previste per l'anno 2019:



Dato atto che le suddette indennità saranno applicate in ordine ai provvedimenti in essere con pari decorrenze;

Ritenuto di inserire la disciplina e criteri di valutazione delle posizioni organizzative all'interno del Sistema di Valutazione;

Ritenuto, pertanto di approvare il Regolamento comunale sul Sistema di valutazione della performance, costituito da n. 14 artt. e relativi allegati;

Preso atto del C.C.D.I. sottoscritto in data 01.02.2019;

Visti:

- Il CCNL Funzioni locali del 21.05.2018;
- Il vigente Statuto comunale;
- il vigente Regolamento comunale sull' Ordinamento dei Servizi e degli Uffici;

Preso atto che sulla presente proposta di deliberazione sono stati acquisiti, ai sensi degli art. 49, comma 1, del TUEL:

- il parere favorevole del Responsabile dell'Area Affari Generali in ordine alla regolarità tecnica;
- il parere favorevole del Responsabile del Servizio Finanziario e Personale;

PROPONE

1. Di approvare il nuovo “Regolamento comunale sul Sistema di valutazione della performance”, costituito da n. 14 artt. e relativi allegati;
2. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, attesa l'urgenza di provvedere a quanto infra deliberato nell'interesse dell'Ente.”

TUTTO ciò premesso

DELIBERA

- 1) **di fare proprio** quanto espresso in premessa;
- 2) **di approvare** il “Regolamento comunale sul sistema di valutazione della performance” allegato alla presente deliberazione;
- 3) **di dichiarare** il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. 267/2000 stante l'urgenza a provvedere in merito alla normazione di quanto trattato nell'interesse dell'Ente.

PARERI DI PROPOSTA

Oggetto : Approvazione regolamento comunale sul sistema di valutazione della performance.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si certifica l'effettivo svolgimento dell'istruttoria tecnica sull'argomento in oggetto, e si esprime - per quanto di competenza - il seguente parere ai sensi dell'art. 49, 1° comma del D.Lgs n. 267/2000 così come modificato dall'art. 3, comma 1, lett b) della legge 213/2012:

parere Favorevole

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to Alfonso Giovanni

li, 21-05-19

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Effettuata l'istruttoria contabile, sulla proposta di deliberazione in oggetto, si esprime, in ordine alla regolarità contabile di questa stessa, ai sensi dell'art. 49, 1° comma del D.Lgs n. 267/2000, così come modificato dall'art. 3, comma 1, lett. b) della legge 213/2012, il seguente parere: Favorevole

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI RAGIONERIA

F.to VANZETTO ROSSANA

li, 21-05-2019

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
F.to MONTIN MARCO

Il Segretario Comunale
F.to CARRARELLO DOTT. GUIDO

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione, dichiarata immediatamente eseguibile in data 21-05-2019 ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000, pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio on-line senza riportare, nei primi dieci giorni di pubblicazione, denunce di vizi di legittimità o competenza è divenuta esecutiva in data 09-06-2019.

Pernumia, li 11-06-2019

Il Segretario Comunale
CARRARELLO DOTT. GUIDO

Copia conforme all'originale in carta libera ad uso amministrativo

Pernumia, li 14-06-2019

F.to L'Addetto alla Segreteria
Laura Andreoli