



CITTA' DI OPPEANO

Provincia di Verona

N. 123 Reg. Del.

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: ESAME VERBALE O.I.V. - DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO AI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA ANNO 2017. (ARTT. 21 E 34 REGOLAMENTO ORDINAMENTO GENERALE UFFICI E SERVIZI).

L'anno **duemiladiciotto**, addì **sei** del mese di **novembre** alle ore **19:00**, nella Residenza Municipale, si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello risultano:

COGNOME E NOME		PRESENTI / ASSENTI
GIARETTA PIETRO LUIGI	SINDACO	P
CEOLARO LUCA	VICESINDACO	P
BISSOLI EMANUELA	ASSESSORE	A
CORSINI MARA	ASSESSORE ESTERNO	P
PERUZZI VALERIO	ASSESSORE ESTERNO	A

Assiste alla seduta il Sig. MAZZOCCO DR.SSA CHIARA - SEGRETARIO COMUNALE.

Il Signor GIARETTA PIETRO LUIGI nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza, e riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta.

OGGETTO: ESAME VERBALE O.I.V. - DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO AI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA ANNO 2017. (ARTT. 21 E 34 REGOLAMENTO ORDINAMENTO GENERALE UFFICI E SERVIZI).

Prima della trattazione del punto, ai sensi dell'art. 78 del TUEL n. 267/2000, esce l'ass. Peruzzi.

Presenti n. 3, assenti n. 2 (Bissoli, Peruzzi).

Premesso:

- che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 118 del 12/12/2010, esecutiva ai sensi di legge, sono stati adottati criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi al fine di dare attuazione alla legge delega 4 marzo 2009 n. 15 ed al decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, recanti, rispettivamente, i principi guida e le disposizioni attuative della riforma finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- che con deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 11.02.2013, con la quale è stato integrato e modificato il citato Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi comunali ai sensi del combinato disposto degli articoli 42 comma 2 lett. a), 48 ed 89 del D. Lgs. n. 267/2000 ed è stata inoltre approvata la metodologia di valutazione delle performance del Comune di Oppeano;
- D.G.C. n. 196 del 16.09.2014 di approvazione di modifiche dell'art. 34 del Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi in materia di Nucleo di valutazione interno;

Atteso che il Sistema di misurazione e valutazione della performance individua:

- a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- b) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- c) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;
- d) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;

Considerato che gli ambiti, individuale ed organizzativo, di misurazione e valutazione della performance assumono rilevanza in relazione all'assegnazione al personale di obiettivi, di carattere strategico od operativo, e delle relative risorse, nonché di specifici indicatori;

Rilevato dunque che il sistema di misurazione e valutazione si interfaccia con le fasi pianificatoria, a monte, e rendicontativa, a valle;

Dato atto che:

- la fase pianificatoria si estrinseca per l'Ente locale e, nella fattispecie, per il Comune di Casaleone, nei documenti di programmazione economico-finanziaria (bilancio di previsione e sue variazioni, Relazione Previsionale e Programmatica/Documento unico di programmazione dal 2016 e relative variazioni in corso d'anno, rendiconto dell'esercizio precedente, variazioni di bilancio e delle dotazioni dei Responsabili di servizio) e nel Piano esecutivo di gestione;
- la fase rendicontativa che si esprime nel Verbale dell'Organismo Indipendente di Valutazione - Relazione sulle Performance, per effetto dell'adeguamento dell'Ente ai principi del D. Lgs. n. 150/2009 ss.mm.ii., come declinati nell'ambito del "ciclo di gestione delle performance" del Comune di Casaleone;

Atteso che:

- la "Relazione sulle performance" sostanzia la rendicontazione degli obiettivi in quanto documento consuntivo, rappresentativo dei risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate, con rilevazione degli eventuali scostamenti, analisi delle cause e l'eventuale bilancio di genere realizzato;
- gli artt. 18, 20 e 21 del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi comunali disciplinano il ciclo di gestione della performance, i processi di programmazione e controllo e l'attività di valutazione delle prestazioni dei Responsabili di Settore e che in ogni caso, ai fini dell'accesso al sistema premiante secondo il D. Lgs. n. 150/2009 nel tempo vigente, deve essere validata dall'Organismo indipendente di Valutazione (OIV) e pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente;

- il Verbale dell'Organismo Indipendente di Valutazione (Relazione sulle performance) è inteso ad illustrare i risultati organizzativi ed individuali significativi con riferimento all'esercizio concluso, mediante il confronto con le previsioni del P.e.g./"Piano delle performance", affiancandosi alla Relazione sullo stato di attuazione degli obiettivi di gestione, al Rendiconto di gestione ed alle allegate Relazione dell'organo esecutivo (Giunta Comunale) sulla gestione e Relazione del Revisore dei Conti; ex artt. 227 comma 5, 231 e 151 comma 6 del D. Lgs. n. 267/2000, ma ponendosi come documento gestionale frutto di rilevazioni più puntuali ed oggettive, basate, secondo il sistema di valutazione di Oppeano, su indicatori di risultato ed altri elementi informativi;

Dato atto che, ai sensi delle disposizioni statutarie e regolamentari, le verifiche sul livello di raggiungimento degli obiettivi gestionali affidati ai singoli Responsabili di Servizio si articolano sostanzialmente in due fasi:
1^ fase – relazione dei Responsabili di Servizio all'O.I.V. con riferimenti agli esiti conclusivi ed ai dati consuntivi sugli obiettivi assegnati con il bilancio di previsione (RPP/D.U.P., in via generale) e Piano esecutivo di gestione, con singoli atti deliberativi di approvazione di progetti finalizzati, il cui coordinamento sia affidato ai Responsabili di Servizio e con atti di indirizzo e direttiva ai medesimi per l'attuazione di iniziative, progettualità di natura straordinaria o non programmate;
2^ fase – valutazione e relazione alla Giunta Comunale ed ai Responsabili di Servizio da parte dell'O.I.V. in merito alla fase di "autovalutazione" dei Responsabili di Servizio relativa all'analisi del grado di raggiungimento degli obiettivi, delle modalità organizzative e dei fattori di criticità riscontrati in fase attuativa, basata su autonome rilevazioni di dati quali-quantitativi ed atti;

Considerato che la fase di relazione dei Responsabili di Settore, riferita all'esercizio 2017, trasmesse al Segretario Comunale nel corso del corrente esercizio, riproducono il Piano esecutivo di gestione, effettuando un raffronto, in forma schematica e distinto per servizi/uffici, tra gli "obiettivi assegnati" e gli "obiettivi raggiunti", individuando le unità di personale coinvolte ed i rispettivi profili professionali, con riferimento ai "tempi di esecuzione" e ad altri "indicatori di risultato", ivi meglio dettagliati;

Dato atto che:

- gli ambiti di misurazione del Sistema delle Performance sono le performance organizzativa ed individuale, di rilievo strategico, strategico-operativo, operativo (di mantenimento e/o di sviluppo e/o di miglioramento), con obiettivi assegnati al singolo Responsabile di Servizio o ad un gruppo di lavoro, composto da una o più unità di personale assegnato al servizio, con il coordinamento del Responsabile e talora del Segretario Comunale;
- gli elementi costitutivi del sistema di misurazione e valutazione delle performance sono rappresentati dal Piano Esecutivo di Gestione (P.e.g.), corredato della sezione "Indicatori", ma privo di "Livelli di priorità" e di "Fattori ponderali" che indichino, in via preventiva, una percentuale di incidenza sulla retribuzione di risultato, e dalla scheda-tipo di valutazione;
- la performance è da intendersi in senso più ampio dei concetti di produttività o di rendimento, in quanto collegata ad un insieme di valori rappresentativi dell'evoluzione da una logica di mezzi ad una prospettiva di risultato (efficienza, efficacia, economicità e competenze);
- il Sistema è in ogni caso in fase sperimentale e, pertanto, è attuato con modalità semplificate, flessibilità operativa e motivati correttivi;
- la scheda di valutazione del personale di cat. D titolare di incarico di Posizione Organizzativa, approvata con D.G.C. n. 18 del 11.02.2013 in allegato al Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, si articola in 2 Sezioni "Performance individuale", a sua volta strutturata in "Risultati", "Impegno" e "Iniziativa" e "Performance organizzativa", strutturata nelle sotto-sezioni/ambiti "Programmazione e autonomia", "Coordinamento", "Responsabilità del ruolo" e "Rapporto con Amministratori";
- ciascun criterio di valutazione, afferente ad uno specifico ambito di verifica, è associato ad un fattore ponderale;

Vista la Relazione sulle Performance dei Responsabili di Servizio, titolari di incarichi di posizione organizzativa, anno 2017, esaminati secondo i criteri procedurali e di merito suesposti, di cui al verbale riassuntivo del Rappresentante dell'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente in data 31.10.2018 e validazione in data 06.11.2018, documenti tutti depositati agli atti dell'ufficio;

Richiamate le ulteriori disposizioni, normative e contrattuali, vigenti in materia di controllo e valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale con riferimento all'anno in valutazione:

- le disposizioni sui controlli interni del D. Lgs. n. 267/2000, art. 147 “Tipologia dei controlli interni”,
- le disposizioni del C.c.n.l. 31/03/1999, artt. 6, 8, 9, 10;
- le disposizioni del C.c.n.l. 01/04/1999, artt. 15, 17 e 18;
- le disposizioni del C.c.n.l. 22/01/2004, art. 37;
- lo Statuto Comunale, artt. 58 (I Responsabili delle aree e dei servizi) e 63 (Controllo interno);

Richiamati i provvedimenti vigenti in materia di aree di posizione organizzativa e relative pesature ed indennità:

Deliberazioni di Giunta Comunale n. 81 del 13/04/2000 e n. 201 dell’08/08/2000 con la quale sono state istituite n. 7 posizioni organizzative

1	Area segreteria – affari generali – commercio – personale – informatica	D	responsabilità dell’area
2	Area servizi demografici – elettorale – leva – statistica	D	responsabilità dell’area
3	Area economico - finanziaria	D	responsabilità dell’area
4	Area vigilanza	D	responsabilità dell’area
5	Area assistenza, cultura, scuole, sport, associazionismo,	D	responsabilità dell’area
6	Area tecnica e tecnico manutentiva: Servizio edilizia privata-urbanistica	D	responsabilità del servizio
7	Servizio LL.PP. – manutenzioni-ecologia	D	responsabilità del servizio

- Deliberazioni di Giunta Comunale n. 12 del 16/01/2001, n. 11 del 14/01/2003 e n. 3 del 18/01/2010, con le quali è stata rivista la "pesatura" delle posizioni relative all'area servizi demografici - elettorale - leva – statistica, all’area economico finanziaria ed al servizio LL.PP. – manutenzione – ecologia, e confermata quella delle rimanenti posizioni;

Richiamati altresì i decreti sindacali di nomina dei Responsabili di Settore e dunque le indennità di posizione, efficaci per l’anno 2017 e, precisamente:

- decreti sindacali prot. n. 21644 del 30.12.2016, prot. n. 1716 del 31.01.2017 (sino a marzo 2017), prot. n. 7015 del 28.04.2017 (sino a giugno 2017), prot. n. 10706 del 30.06.2017 (sino al 31.12.2017), di nomina dei dipendenti di Cat. D Responsabili di Servizio come di seguito indicato:
- dott.ssa Milani Barbara - Responsabile dei Servizi Demografici – Elettorale – Statistica – U.R.P. -Protocollo-Servizi Informatici - retribuzione di posizione € 6.000,00 annui lordi;
- Elena Quinto - Responsabile dei Servizi Assistenza-Cultura-Scuole-Sport-Associazionismo - retribuzione di posizione € 7.488,63 annui lordi;
- Rag. Adriano Freddo - Responsabile del Servizio Economico-Finanziario – retribuzione di posizione € 8.521,54 annui lordi;
- Geom. Bruno Fanton - Responsabile dei Servizi Edilizia Privata- Urbanistica-Ecologia-Patrimonio (sino al 30.06.2017) - retribuzione di posizione € 5.422,49 annui lordi per riproporzionamento alle 21 ore settimanali, giusta convenzione ex art. 14 CCNL 22.01.2014 con il Comune di Gazzo Veronese (VR), Rep. n. 994 dell’01.03.2017;
- Arch. Valerio Peruzzi - Responsabile del Settore Lavori Pubblici–Manutenzioni - retribuzione di posizione € 12.911,42 annui lordi;
- dott.ssa Chiara Mazzocco - Segretario Comunale - Responsabile del Settore Affari generali-Segreteria-Gare e Contratti – Personale – Commercio - retribuzione di posizione annua € // - non prevista alcuna maggiorazione della retribuzione di posizione in godimento secondo le condizioni di cui all’Allegato A del medesimo contratto in deroga all’art. 41 del C.c.n.l. 16-05-2001 e di cui all’art. 1, lett. A/2, del C.c.n.l. integrativo di livello nazionale del 22/12/2003, che prevede che gli Enti possano corrispondere, al ricorrere

di determinate condizioni (oggettive e soggettive), una maggiorazione della retribuzione di posizione in godimento secondo le condizioni di cui all'Allegato A del medesimo contratto in una misura compresa tra un minimo del 10% ed un massimo del 50% della retribuzione di posizione in godimento;

- Marco Cacciolari – Comandante del Servizio Intercomunale di Polizia Locale – in dotazione organica al Comune di Bovolone (Ente Capofila), gestione diretta Comune di inquadramento sulla base delle risultanze della Conferenza dei Sindaci, giusta art. 3 della convenzione Rep. n. 905 del 22/02/2017 - retribuzione di posizione annua € 16.000,00, di cui € 10.500 a carico Comune Capofila di Bovolone e la somma residua di € 5.500 ripartita tra gli enti associati;

Visti gli articoli 8, 9, 10 e 11 del C.c.n.l. 31/03/1999, successivamente integrato dall'art. 8 del C.c.n.l. stipulato il 05.10.2001;

Dato atto che stante le disposizioni del C.c.n.l. di comparto vigenti nel 2017:

- il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa si articola in retribuzione di posizione e retribuzione di risultato;

- il trattamento economico previsto per i titolari di posizione organizzativa assorbe tutte le competenze economiche accessorie e le indennità previste dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, compreso il compenso per lavoro straordinario;

- la retribuzione di posizione per il personale di categoria D, secondo i contratti collettivi all'epoca vigenti, varia da un minimo di € 5.164,57 (£ 10.000.000) ad un massimo di € 12.911,42 (£ 25.000.000) annui lordi per 13 mensilità (art. 10 del C.c.n.l. 31/03/1999);

- l'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita, per il personale responsabile di servizio ai sensi dell'art. 10 comma 3 del C.c.n.l. 31/03/1999 ed è corrisposta a seguito di valutazione annuale;

- per i servizi convenzionati ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 267 del 2000 l'importo della retribuzione di risultato può variare da un minimo del 10% fino ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento come previsto dal combinato disposto dei commi 5 e 7, dell'articolo 14 del C.c.n.l. 22.01.2004, fermo restando che per il relativo finanziamento trova applicazione la generale disciplina degli artt. 10 e 11 del CCNL del 31.3.1999;

- il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può essere comunque inferiore all'importo delle competenze accessorie e delle indennità assorbite (quindi non inferiore agli importi complessivamente spettanti per indennità di responsabilità di procedimento, compensi per lavoro straordinario, incentivi per la produttività, altri istituti del trattamento economico accessorio);

Richiamato il decreto legge 31.05.2010 n. 78 convertito in Legge 30.07.2010 n. 122 e dato atto delle restrizioni ivi previste in materia di trattamento economico accessorio del personale, efficaci dall'01/01/2011;

Considerato l'assetto organizzativo dell'Ente nell'esercizio 2017, quale si evince dal Documento unico di programmazione 2017-2019 e dagli atti organizzativi di assegnazione delle risorse e degli interventi alla gestione dei Responsabili di Settore;

Richiamati i seguenti provvedimenti fondamentali della programmazione economico-finanziaria dell'Ente relativi all'esercizio 2017:

- Documento unico di programmazione 2017-2019, Sezioni Strategica ed Operativa-Missioni e Programmi, ed allegati Piano dei fabbisogni di personale, Piano alienazioni e Programma Triennale Opere Pubbliche per il triennio 2017-2019, approvato con D.C.C. n. 15 del 30.03.2017 (Nota di aggiornamento tecnico al D.U.P.);

- deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 30.03.2017 di approvazione del Programma Triennale delle Opere Pubbliche 2017-2019 (D.G.C. di adozione n. 128 del 02.11.2016);

- deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 04.04.2017, di assegnazione definitiva delle risorse e degli interventi del bilancio 2017 approvato alla gestione dei Responsabili di Settore al fine della ricognizione degli obiettivi affidati con singoli atti di indirizzo e della definizione dei programmi e degli obiettivi 2017, sinteticamente rappresentati nel Piano esecutivo di gestione approvato;

- deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del 04.04.2017, con la quale sono stati approvati la programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2017-2019;

- deliberazione di Consiglio Comunale n. 24 del 03.05.2018, di approvazione del rendiconto dell'esercizio finanziario 2017 e dei relativi allegati;

Viste le deliberazioni di Giunta Comunale n. 16 e n. 17 del 31.01.2017 con le quali sono stati approvati, rispettivamente, i documenti previsti dalla legge n. 190/2012 e ss.mm.ii. e dal D. Lgs. n. 33/2013 ss.mm.ii.: Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T.) 2017-2019 e Codice di Comportamento 2017 dei dipendenti del Comune di Oppeano;

Dato atto che, ai fini dell'attuazione degli indirizzi politico-amministrativi del Comune, ciascun Responsabile di Servizio svolge in piena autonomia di decisione tutti i compiti connessi alla scelta ed impiego dei mezzi più idonei per il raggiungimento dei fini prefissati nell'ambito del budget assegnato annualmente con i documenti di programmazione finanziaria, rispondendo direttamente ed in via esclusiva in relazione agli obiettivi dell'ente, della correttezza amministrativa, dell'efficienza e dei risultati della gestione;

Atteso che compete all'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione promuovere la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance e del merito, emanando le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici, definendo in collaborazione con il Segretario Comunale-O.I.V. pro tempore ed i Responsabili di Servizi, i programmi e gli obiettivi da conseguire nell'esercizio o nel triennio correlato alla programmazione del bilancio pluriennale, verificando il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici;

Ritenuta l'attività di valutazione del personale, relativa alla più ampia materia dei controlli interni di cui all'art. 147 e seguenti del Testo unico degli Enti Locali, è da espletare, prevalentemente secondo principi di imparzialità ed in applicazione di criteri oggettivi, predeterminati o determinabili, di natura prevalentemente tecnica, con i poteri del privato datore di lavoro, nel rispetto delle regole civilistiche e contrattuali vigenti in materia, salvo riservare alla Giunta Comunale la valutazione relativa a profili di tipo strategico come previsto dal Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi ed ai comportamenti organizzativi;

Atteso che la legislazione e contrattazione collettiva nazionale di lavoro per il personale dipendente non dirigente del comparto Regioni-Autonomie Locali promuovono il principio della corrispondenza tra responsabilità, realizzazione degli obiettivi e trattamento economico accessorio, come in particolare stabilito dagli articoli 7 del D. Lgs. n. 165/2001 ss.mm.ii., dall'art. 88 del D. Lgs. n. 267/2000 che rinvia alla disciplina del D. Lgs. n. 165/2001, dall'art. 18 del C.c.n.l. 01.04.1999, dall'art. 37 del C.c.n.l. 22.01.2004, dall'art. 5 del C.c.n.l. 31/07/2009 ("Principi in materia di compensi per la produttività"), con la finalità di garantire maggiore qualità ai servizi erogati alla collettività ed, altresì, da ultimo dal D. Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto "Funzioni Locali" triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21.05.2018;

Richiamate in particolare le seguenti disposizioni normative:

- art. 7 "Gestione delle risorse umane" comma 5 del D. Lgs. n. 165/2001 che prevede che "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";
- art. 45 "Trattamento economico" del D. Lgs. n. 165/2001 che prevede che i trattamenti economici accessori sono collegati alla performance individuale, organizzativa e/o all'effettivo svolgimento di attività disagiate, pericolose o dannose per la salute;

Considerato che è altresì opportuno, in sede di valutazione, tener conto dei fattori che incidono sul mancato perfezionamento di alcuni progetti di natura complessa (per esempio, presenza di subprocedimenti di competenza di altre autorità, di sequenze temporali stringenti per l'esigenza di acquisire finanziamenti pubblici) e di modifica degli indirizzi programmatici per diversa valutazione dell'interesse pubblico, vincoli normativi e di bilancio, incidenza di valutazioni e subprocedimenti di competenza di altre pubbliche amministrazioni, modifiche del quadro normativo con conseguenti esigenze di studio e di approfondimento degli istituti/procedimenti oggetto di riforma, o per l'efficacia pluriennale di determinati progetti, per i quali è possibile effettuare una valutazione parziale e riproporzionata all'anno oggetto di esame;

Atteso che la liquidazione della retribuzione di risultato è correlata alla valutazione annuale delle prestazioni, delle competenze organizzative e dei risultati, in conformità alle disposizioni vigenti;

Valutato dunque l'impegno profuso dai Responsabili di Settore nel corso dell'esercizio 2017, in considerazione degli obiettivi assegnati e del Verbale dell'Organismo Indipendente di Valutazione (Relazione sulle Performance) Anno 2017, secondo quanto previsto dal vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi comunali;

Viste altresì le schede di valutazione delle prestazioni dei Responsabili di Servizio – anno 2017, allegato al Verbale dell'O.I.V.;

Dato atto che si è svolta la fase di contraddittorio con i titolari degli incarichi di posizione organizzativa avendo il Segretario Comunale curato l'inoltro a ciascun Responsabile di Servizio della Relazione dell'O.I.V. per estratto e della scheda di valutazione con nota in data 06.11.2018, prot. n. 19765;

Preso atto che, ai sensi dell'art. 38 comma 7 del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, la Giunta Comunale è parte attiva del processo di valutazione dei titolari di posizione organizzativa per i profili attinenti la performance organizzativa e strategica;

Ritenuto pertanto di procedere, in considerazione di quanto sin qui esposto, alla liquidazione ai Responsabili di Settore della retribuzione di risultato Anno 2017;

Dato atto che il combinato disposto dell'art. 11 comma 1 del C.c.n.l. 31/03/1999 e dell'art. 17 comma 2 lett. c) del C.c.n.l. 1/04/1999 prevede che gli oneri per il trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa, nei Comuni privi di posizioni dirigenziali, siano a carico dei bilanci e che non gravano dunque in un fondo costituito nell'ambito delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, sebbene soggette ai limiti previsti per i trattamenti economici accessori;

Atteso che:

- ai sensi dell'art. 1, comma 236, della Legge n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016), abrogato, con decorrenza 01.01.2017, dall'art. 23 "Salario accessorio e sperimentazione" del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, "Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.";

- ai sensi dell'art. 23 "Salario accessorio e sperimentazione" del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75

1. Al fine di perseguire la progressiva armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la contrattazione collettiva nazionale, per ogni comparto o area di contrattazione opera, tenuto conto delle risorse di cui al comma 2, la graduale convergenza dei medesimi trattamenti anche mediante la differenziata distribuzione, distintamente per il personale dirigenziale e non dirigenziale, delle risorse finanziarie destinate all'incremento dei fondi per la contrattazione integrativa di ciascuna amministrazione.

2. Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

3. Fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le regioni e gli enti locali, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile.";

Dato atto che i limiti testè indicati, in relazione alle retribuzioni di risultato Anno 2017 sono rispettati;

Richiamate:

la deliberazione di Consiglio Comunale n. 16 del 28/02/2018, con la quale è stata approvata la Nota di Aggiornamento Tecnico al Documento unico di programmazione 2018/2020, già approvato con D.C.C. n. 37 del 26.07.2017;

la deliberazione di Consiglio Comunale n. 17 del 28/02/2018, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2018/2020 e documenti allegati;

la deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 09.01.2018, con il quale è stato adottato il Piano esecutivo di gestione provvisorio 2018-parte contabile ed autorizzati i Responsabili di Settore a compiere le operazioni di gestione tecnico-finanziaria atte a garantire la continuità dell'azione amministrativa secondo i principi previsti dagli artt. 107 e 169 del D.Lgs. 267/2000 ss.mm.ii.;

la deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 27.03.2018, con il quale è stato adottato il Piano delle Performance 2018/2020;

Tutto ciò premesso e ritenuto

Visti gli artt. 6, 48, 88 ss., 147 ss. del decreto legislativo n. 267/2000 (testo unico degli enti locali);

Richiamato il vigente Statuto Comunale (artt. 10 "Competenze della Giunta Comunale", 15 "Principi, assetti e criteri generali dell'organizzazione comunale", 19 "Organizzazione degli uffici e dei servizi");

Dato atto che con decorrenza dal 30 aprile 2010 è abrogato l'art. 5 del D. Lgs. 30 luglio 1999 n. 286 in materia di valutazione del personale con qualifica dirigenziale per effetto dell'art. 30 del Decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 19.06.2018, esecutiva ai sensi di legge, con la quale sono stati riapprovati, ai sensi degli artt. 3 comma 4, 7, 42, comma 2, lett. a) ed 88 ss. del decreto legislativo n. 267/2000, i criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi al fine di dare adeguata attuazione all'art. 18 "Disposizioni transitorie e finali", comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 74 ed agli articoli 16 e 31 del decreto legislativo n. 150 del 2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di valutazione dei rendimenti dei pubblici uffici, nonché alle disposizioni di cui al decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75 di modifica ed integrazione al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;

Visti dunque:

- il D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 recante "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";
- il D. Lgs. n. 165/2001 ed, in particolare, art. 88 "Disciplina applicabile agli uffici ed al personale degli enti locali" e Titolo III "Contrattazione collettiva e rappresentatività sindacale";
- il D.Lgs. 27.10.2009, n. 150 come modificato dal D. Lgs. 25.05.2017 n. 74;
- il D. Lgs. 14.03.2013 n. 33, artt. 14 e 20;

Visto il vigente Statuto Comunale;

Visti gli artt. 18, 21 e 34 del vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi comunali inerenti la valutazione delle prestazioni dei Responsabili di Settore e le fasi del ciclo di gestione della performance;

Con voti favorevoli unanimi, resi nei modi e forme di legge,

SI PROPONE

1. Di dare atto che le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. Di prendere atto del Verbale dell'Organismo Indipendente di Valutazione (Relazione sulle Performance), relativo alle prestazioni ed ai risultati raggiunti dai Responsabili di Servizio, titolari di incarichi di posizione organizzativa, Anno 2017, redatto secondo i criteri procedurali e di merito in premessa esposti, conformi alle disposizioni vigenti e depositato agli atti dell'ufficio;
3. Di dare atto che
 - l'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita, per il personale responsabile di servizio ai sensi dell'art. 10 comma 3 del C.c.n.l. 31/03/1999 ed è corrisposta a seguito di valutazione annuale;
 - per i servizi convenzionati ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 267 del 2000 l'importo della retribuzione di risultato può variare da un minimo del 10% fino ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento come previsto dal combinato disposto dei commi 5 e 7, dell'articolo 14 del C.c.n.l. 22.01.2004, fermo restando che per il relativo finanziamento trova applicazione la generale disciplina degli artt. 10 e 11 del C.c.n.l. del 31.3.1999;
4. Di dare atto che le retribuzioni di risultato Anno 2017 rispettano i limiti posti dall'art. 9 del D.l. 31 maggio 2010 n. 78, convertito in L. n. 122/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456, della legge 27 dicembre 2013 n. 147 e dall'art. 1, comma 236, della Legge n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016), come modificato, con decorrenza 01.01.2017, dall'art. 23 "Salario accessorio e sperimentazione" del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75;
5. Di precisare quanto segue:

la retribuzione di risultato per gli obiettivi gestionali affidati con P.e.g. dal Comune di Oppeano al Responsabile del Settore Polizia Locale Associata, in Conferenza dei Sindaci, è liquidata direttamente dal Comune di Bovolone, Capofila della convenzione di servizio, ai sensi dell'art. 3 della Convenzione sottoscritta, Rep. Comune Bovolone 905 del 22/02/2017;

al Segretario Comunale, Responsabile dei Servizi Affari Generali- Segreteria- Gare e Contratti –Personale e Commercio, in esecuzione della D.G.C. n. 81 del 13/04/2000 e dei decreti sindacali prot. n. 21644 del 30.12.2016, prot. n. 1716 del 31.01.2017 (sino a marzo 2017), prot. n. 7015 del 28.04.2017 (sino a giugno 2017), prot. n. 10706 del 30.06.2017 (sino al 31.12.2017), non spetta alcuna maggiorazione della retribuzione di posizione in godimento, secondo le condizioni di cui all'Allegato A del medesimo contratto in deroga all'art. 41 del C.c.n.l. 16-05-2001 che prevede che "gli Enti, nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della capacità di spesa, possono corrispondere una maggiorazione della retribuzione di posizione secondo le condizioni (oggettive e soggettive), i criteri ed i parametri di riferimento definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa nazionale (comma 4) ed all'art. 1, lett. A/2, del C.c.n.l. integrativo di livello nazionale del 22/12/2003 che prevede che gli Enti possano corrispondere, al ricorrere di determinate condizioni (oggettive e soggettive), una maggiorazione della retribuzione di posizione in godimento secondo le condizioni di cui all'Allegato A del medesimo contratto in una misura compresa tra un minimo del 10% ed un massimo del 50% della retribuzione di posizione in godimento;
6. Di determinare pertanto la retribuzione di risultato dei Responsabili di Settore – Anno 2017 - nelle fasce percentuali infra indicate in forma aggregata in osservanza del disposto dell'art. 20 comma 2 del D. Lgs. n. 33/2013 ss.mm.ii., dando atto che il punteggio complessivo, rappresentato in forma integrale nel Verbale O.i.v. agli atti dell'ufficio, è rappresentativo, da un lato degli obiettivi effettivamente ed obiettivamente raggiunti unitamente al comportamento organizzativo espresso nella realizzazione dei medesimi, dall'altro del comportamento organizzativo dei Responsabili di Servizio nell'attuazione di alcuni obiettivi, in particolare di tipo strategico, talora gestiti dai Responsabili, per fatti non programmabili a priori e, dunque, non espressamente formalizzati, incidenti sul rapporto con gli organi di governo, parte integrante del Sistema di Valutazione delle Performance, ex articolo 15 del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 ed artt. 37 e 38 del vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi comunali:

Anno 2017

A – 0% – 10% N. // P.O.

B – 11% - 19% N. // P.O.

C – 20% - 24% N. 2 P.O.

D – 25% - 30% N. 3 P.O.

(30% in caso di convenzione del servizio o del dipendente ex art. 14 comma 5 del C.c.n.l. 22.01.2004, salva la generale disciplina degli artt. 10 e 11 del C.c.n.l. del 31.03.1999 per il relativo finanziamento)

Tot. Retribuzione risultato € 9.696,25;

7. Di liquidare la retribuzione di risultato dei Responsabili di Settore per l'anno 2017 - € 9.696,25, oltre oneri riflessi ed Irap nella misura di legge, a valere sui capitoli stipendiali Pdc:

- cap. 350/1 cod. bilancio 01.06 - 1.01.01.01.002;

- cap. 350/3 cod. bilancio 01.06 – 1.01.01.01.002;

- cap. 30/2 cod. bilancio 01.03 – 1.01.01.01.002;

- cap. 225 cod. bilancio 01.11 – 1.01.01.01.002;

- cap. 430 cod. bilancio 01.07 – 1.01.01.01.002;

del bilancio di previsione 2018/2020 e.f. 2018, che presentano la necessaria disponibilità;

8. Di dare atto che l'obbligazione derivante dal presente atto è esigibile entro il 31.12.2018;

9. Di dare altresì atto che tutte le competenze gestionali conseguenti al presente provvedimento sono a carico del Responsabile del Settore Economico - Finanziario;

10. Di pubblicare il presente provvedimento nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente– sotto-sezione di 1° livello "Performance" – sotto-sezione di 2° livello "Ammontare complessivo dei premi" e/o "Dati relativi ai premi", in forma tabellare ed aggregata come previsto dalla deliberazione A.N.AC. 1310 del 28/12/2016 "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016", secondo la tabella-tipo allegato n. 6) alla circolare n. 1378 in data 25/01/2017, al fine di dare piena attuazione a quanto previsto dal D. Lgs. n. 33/2013 ss.mm.ii., art. 12 comma 1 e 20;

11. Di trasmettere altresì il presente atto all'O.I.V. del Comune di Oppeano, per opportuna conoscenza e per le eventuali conseguenti valutazioni;

12. Di dare atto che, ai sensi dell'art. 125 del T.U.E.L., il presente provvedimento verrà trasmesso in elenco ai Capigruppo Consiliari contestualmente alla pubblicazione all'Albo Pretorio.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione sopra riportata;

DELIBERA DI GIUNTA n. 123 del 06-11-2018 - COMUNE DI OPPEANO

Preso atto che:

- è stato espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica da parte del responsabile del settore competente;
- è stato espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile da parte del responsabile del settore competente;

Considerata la proposta meritevole di approvazione per le motivazioni in essa indicate, che si recepiscono nel presente provvedimento;

Con voti unanimi favorevoli resi nelle forme di legge;

DELIBERA

DI APPROVARE integralmente la proposta di cui in premessa che viene inserita nel presente atto come parte costitutiva del medesimo.

Il Presidente, stante l'urgenza, pone ai voti la proposta di immediata eseguibilità della delibera in argomento ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

La proposta viene approvata con voti unanimi favorevoli espressi per alzata di mano.

Oggetto: ESAME VERBALE O.I.V. - DETERMINAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO AI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA ANNO 2017. (ARTT. 21 E 34 REGOLAMENTO ORDINAMENTO GENERALE UFFICI E SERVIZI).

PARERE **Favorevole** IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000.

Li, 06-11-18

VISTO: REGOLARITA' TECNICA
Il Responsabile del servizio
F.to MAZZOCCO CHIARA

PARERE: **Favorevole** IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs n. 267/2000, come sostituito dall'art. 3, comma 1, lett. b), del D.L. n. 174/2012, convertito dalla Legge n. 213/2012.

Li, 06-11-18

VISTO: REGOLARITA' CONTABILE
Il Responsabile del servizio
F.to FREDDO ADRIANO

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

Il Presidente
F.to GIARETTA PIETRO LUIGI

Il Segretario comunale
F.to MAZZOCCO DR.SSA CHIARA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO

Certifico che la presente deliberazione della Giunta dell'Ente è copia conforme all'originale ed è stata inserita in apposita sezione (albo pretorio) del sito informatico del Comune all'indirizzo www.comune.oppeano.vr.it oggi **28-11-18**, ove vi rimarrà pubblicata per giorni quindici consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del D. Lgs. n. 267/2000.

Contestualmente all'affissione all'albo gli estremi di questa deliberazione sono stati inclusi nell'elenco trasmesso ai Consiglieri capigruppo in conformità all'art. 125 del D. Lgs. n. 267/2000.

Lì, 28-11-18

Il Funzionario incaricato
F.to ZERMIANI NADIA

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Certifico che questa deliberazione è divenuta esecutiva ad ogni effetto ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D. Lgs. n. 267/2000.

Lì,

Il Funzionario incaricato
ZERMIANI NADIA