



COMUNE DI URZULEI

Provincia di Nuoro

Via Mazzini, 2 - 08040 Urzulei (OG) - P.I. 00846380913 - C.F. 82001450913
Tel. 0782/649.023- Fax: 0782/649.297 - Email segreteria1@comunediuorzulei.it

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.87 del 16 ottobre 2017

OGGETTO:

Regolamento per la valutazione della Performance aggiornato al D.Lgs. 74 del 2017 e metodologia per la pesatura delle posizioni organizzative. Approvazione

L'anno **duemiladiciassette** il giorno **sedici** del mese di **ottobre** alle ore **quattordici** e minuti **quindici** nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita, la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. DR. ENNIO ARBA - Sindaco	Sì
2. SOFIA ARBA - Vice Sindaco	Sì
3. GIUSEPPE PORCU - Assessore	Sì
4. DR.SSA FRANCESCA MESINA - Assessore	No
5. UGO MURGIA - Assessore	No
	Totale Presenti: 3
	Totale Assenti: 2

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale Signor **DR.SSA PATRIZIA MUCELI** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D. Lgs 150/2009 di “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”.

Richiamato il recente D.Lgs. 74 del 2017 che ha, da ultimo, novellato il predetto D. Lgs. 150 del 2009.

Atteso che l’art. 7 del D.Lgs 150/09 e ss.mm.ii. recante “Sistema di misurazione e valutazione della performance” prevede che “Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano **annualmente**, previo parere vincolante dell’Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.”.

Precisato altresì che, sempre ai sensi del sopracitato art. 7, comma 2 bis del D.Lgs. 150/2009 si dispone che: *Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, e' adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e in esso sono previste, altresì, le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.*

Considerato che l’attuazione delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 150/2009 sono orientate a promuovere lo sviluppo della cultura del merito e della valorizzazione delle qualità del lavoro e della produttività del singolo e dell’intera Amministrazione, attraverso l’adozione di adeguati sistemi di valutazione della performance.

Ritenuto necessario, in considerazione della robusta evoluzione del panorama legislativo in materia di premialità e valutazione del personale, dotare l’Ente di un aggiornato Sistema di misurazione e di Valutazione della performance organizzativa ed individuale che sia rispondente ai principi e ai criteri che innervano le riforme della pubblica amministrazione concernenti la produttività del lavoro pubblico, l’eticità e l’integrità dei comportamenti e dell’azione amministrativa, la misurazione e la valutazione delle competenze professionali e dei risultati concretamente raggiunti rispetto agli obiettivi predefiniti.

Vista la deliberazione n. 40 del 23.04.2012 con la quale la Giunta Comunale ha approvato le modifiche al regolamento sull’ordinamento degli uffici e servizi per adeguarlo ai principi generali di cui al D. Lgs. n. 150/2009.

Visto in particolare l’art. 22 comma 2 del Regolamento degli uffici e servizi che recita “La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono principi fondanti del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall’Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell’integrità e della trasparenza dell’azione amministrativa.”

Tenuto conto che la definizione del sistema di Valutazione rientra nella competenza degli Organismi di Valutazione/Nuclei di Valutazione ai sensi degli artt. 30 comma 3 e 7 comma 2 del D. Lgs 150/2009, mentre l’adozione del Sistema spetta, invece, all’organo di indirizzo politico-amministrativo dell’Amministrazione, che lo adotta con apposito provvedimento ai sensi del citato articolo 7 comma 1 del citato decreto.

Rilevato che ai sensi degli artt. 2 e 45 del D.lgs 165/2001, rimane di competenza della contrattazione integrativa aziendale la modalità di definizione del sistema premiante e la determinazione degli effetti economici del sistema di valutazione.

Considerato altresì che:

- in data 16.5.2001, è stato sottoscritto dall’ARAN e dalle Organizzazioni Sindacali di categoria il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Segretari Comunali e Provinciali relativo, per la parte giuridica, al quadriennio 1998 - 2001 e, per la parte economica, al biennio 1998 – 1999;
- l’art. 42 del predetto CCNL recante “Retribuzione di risultato” testualmente sancisce che:
 - Ai Segretari Comunali e Provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti;

Il presente verbale viene così sottoscritto:

IL SINDACO
Firmato digitalmente
DR. ENNIO ARBA

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
DR.SSA PATRIZIA MUCELI

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto, Segretario Comunale, certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all’Albo Pretorio on line di questo Comune dal giorno 18/10/2017 al giorno 02/11/2017 pubblicazione n. 831 ai sensi dell’art.124, del T.U., dell’Ordinamento degli Enti locali vigente

Urzulei, 18/10/2017

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
F.to : DR.SSA PATRIZIA MUCELI

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto, Segretario Comunale, visti gli atti d’ufficio, CERTIFICA che la presente deliberazione è divenuta esecutiva:

-Che la presente deliberazione, in applicazione del Decreto Legislativo n.267 del 18.08.2000:

- giorno di adozione, poichè dichiarata immediatamente esecutiva(art. 134,comma 4 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267).
- Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (Art.128, comma 3 del decreto L.gs. 18.08.2000 n. 267);

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
F.to : DR.SSA PATRIZIA MUCELI

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO

Il sottoscritto, Segretario Comunale, attesto che copia della presente deliberazione è stata comunicata ai capigruppo consiliari in data _____ ai sensi dell’art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000.

Urzulei, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
F.to : DR.SSA PATRIZIA MUCELI

E’ copia conforme di originale firmato digitalmente, per gli usi consentiti dalla legge.
Urzulei

- *Gli Enti del comparto destinano a tale compenso, con risorse aggiuntive a proprio carico, un importo non superiore al 10% del monte salari riferito a ciascun Segretario nell'anno di riferimento e nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa;*
- *Ai fini della valutazione dei risultati conseguiti e dell'erogazione della relativa retribuzione ad essa correlata, gli Enti ...si dotano di adeguati strumenti di monitoraggio dei rendimenti e dei risultati.*

- che in data 7 marzo 2008 è stato firmato il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro dei Segretari Comunali e Provinciali per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003;
- il Decreto Lgs. 18.08.2000, n. 267 recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", provvede all'art. 97 all'individuazione delle funzioni istituzionali del Segretario Comunale;
- il D. Lgs 150/2009 di "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" interviene riguardo alla misurazione, valutazione e trasparenza della performance dei dipendenti pubblici, Segretari e dirigenti compresi, improntando tutto il processo di gestione della performance a una logica di miglioramento dell'attività amministrativa e dei rapporti con l'utenza.

Visto il Sistema di valutazione del Segretario Comunale proposto dal Nucleo di Valutazione, adeguato ai principi previsti dai titoli II e III del D. Lgs. n. 150/2009, di cui al regolamento allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale (allegato A).

Ravvisata, inoltre, la necessità di fissare la seguente gradazione del punteggio per l'erogazione del compenso legato alla performance del Segretario Comunale:

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 3% del trattamento economico spettante
- Punteggio da 61 a 70 punti: erogazione del 5% del trattamento economico spettante
- Punteggio da 71 a 80 punti: erogazione del 7% del trattamento economico spettante
- Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 8% del trattamento economico spettante
- Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 9% del trattamento economico spettante
- Punteggio da 91 a 100 punti: erogazione del 10% del trattamento economico spettante

Precisato che appare opportuno avvalersi, per la valutazione del Segretario Comunale, del Nucleo di Valutazione procedendo alla surroga dello stesso Segretario, quale componente di detto organismo, con il Sindaco, per la esclusiva valutazione del Segretario.

Considerato, altresì, che:

- l'art. 8 del CCNL del 31.03.1999 stabilisce che gli Enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzioni di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, di attività con contenuti di alta professionalità, di attività caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui al precedente periodo è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato;
- l'art. 10 del predetto contratto fissa gli importi delle indennità di posizione da attribuire ai responsabili di servizio da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 12.911,42, mentre la retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita;
- la retribuzione di risultato deve essere corrisposta al termine dell'esercizio finanziario, subordinatamente alla positiva valutazione del risultato dell'attività e del conseguimento degli obiettivi assegnati, da effettuarsi da parte dell'apposito nucleo di valutazione.

Ravvisata, inoltre, la necessità di fissare la seguente gradazione del punteggio per l'erogazione del compenso legato alla performance dei titolari di P.O., secondo il seguente schema:

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 30% della indennità di risultato spettante
- Punteggio da 61 a 70 punti: erogazione del 50% della indennità di risultato spettante
- Punteggio da 71 a 80 punti: erogazione del 70% della indennità di risultato spettante

- Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 80% della indennità di risultato spettante
- Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 90% della indennità di risultato spettante
- Punteggio da 91 a 100 punti: erogazione del 100% della indennità.

Si precisa che l'indennità spettante che va a sua volta da un minimo del 10% ad un massimo del 25% dell'indennità di posizione.

Ravvisata, altresì, la necessità di fissare la seguente gradazione del punteggio per l'erogazione del compenso legato alla performance dei dipendenti secondo il seguente schema:

- Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso
- Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 30% della indennità
- Punteggio da 61 a 70 punti: erogazione del 50% della indennità
- Punteggio da 71 a 80 punti: erogazione del 70% della indennità
- Punteggio da 81 a 85 punti: erogazione del 80% della indennità
- Punteggio da 86 a 90 punti: erogazione del 90% della indennità
- Punteggio da 91 a 100 punti: erogazione del 100 % della indennità

Richiamata altresì la deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 18/01/2017 di riorganizzazione della macrostruttura dell'Ente.

Precisato che nella sopracitata deliberazione di G.C. si stabilisce di approvare la Ridefinizione della Struttura Organizzativa, dando atto che le funzioni e il personale attribuiti a ciascun Settore sono quelle definiti come da allegati A) e B) alla medesima, specificando che la nuova struttura organizzativa dell'Ente risulta articolata in n. 3 aree:

1. AREA Tecnica;
2. AREA Finanziaria e del Personale;
3. AREA Amministrativa,

e dando altresì atto che il risultato della predetta organizzazione realizza una maggiore razionalizzazione delle risorse umane e materiali a disposizione, senza con ciò pregiudicare l'attività ordinaria dei servizi.

Ritenuto, pertanto, necessario provvedere alla pesatura delle posizioni organizzative così come risultanti all'esito della predetta riorganizzazione.

Ricordato che ciascun ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate, sulla base delle competenze attribuite ad ogni posizione ed in relazione alla complessità organizzativa, così come indicato dal Nucleo di Valutazione.

Visto il Regolamento recante il *Sistema di valutazione delle performance e di pesatura delle posizioni organizzative* (Allegato A al presente atto per farne parte integrante e sostanziale), proposto dal Nucleo di Valutazione, adeguato ai principi previsti dai titoli II e III del D. Lgs. n. 150/2009, da inviare alle OO.SS. e alle R.S.U. quale atto propedeutico all'esperimento delle relazioni sindacali nel rispetto di quanto previsto dai CCNL del comparto.

Tenuto conto che la metodologia sul sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale di cui sopra, allegato al presente atto risulta così composto:

- Scheda per la Valutazione del Segretario;
- Scheda per la Valutazione delle Performance dei titolari di Posizione Organizzativa;
- Scheda per la Valutazione delle Performance dei dipendenti;
- Scheda per la pesatura delle posizioni organizzative.

Ritenuto pertanto di dover approvare il predetto regolamento allegato alla presente (Allegato A) per farne parte integrante e sostanziale.

Richiamato il Decreto n. 2 del 2017 con il quale il sindaco pro tempore ha nominato il Dott. Arturo Bianco quale componente esterno del nucleo di valutazione.

Acquisiti i pareri favorevoli del Responsabile dell'Area Amministrativa in ordine alla regolarità tecnica e del Responsabile dell'Area Finanziaria e Personale in ordine alla regolarità contabile, espressi ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dagli artt. 49 e 147 *bis* del Decreto Legislativo n. 267 del 18 Agosto 2000 e ss. mm., come riportati con specifiche attestazioni in calce al presente provvedimento.

Per quanto sopra espresso:

CON voti unanimi favorevoli, espressi per alzata di mano,

D E L I B E R A

Ferme le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto:

-Di approvare l'allegato regolamento recante *Sistema di valutazione delle performance e di pesatura delle posizioni organizzative*, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale (Allegato A), in quanto ritenuto adeguato alle prescrizioni e indirizzi di cui ai titoli II e III del D. Lgs. n. 150/2009, così come modificato ad opera del D.Lgs. 74 del 2017.

-Di demandare, ai sensi del Regolamento Uffici e Servizi, la valutazione delle performances individuali:

- ai Responsabili di P.O. per quanto riguarda i dipendenti appartenenti alla rispettiva area;
- al Nucleo di Valutazione dell'Ente per quanto riguarda il Personale titolare di Posizione Organizzativa.

Organizzativa.

-Di stabilire altresì che:

- a) in seno al Nucleo di Valutazione, appositamente istituito per la misurazione e valutazione della Performance Organizzativa ed Individuale del Personale Titolare di Posizione Organizzativa, viene nominato il Sindaco, in qualità di Presidente del Nucleo di valutazione, in occasione della valutazione del Segretario Comunale, ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato;
- b) la percentuale dell'indennità di risultato da calcolarsi sul monte salari dello stesso Segretario Comunale, in base a quanto indicato in premessa, tenuto conto della ripartizione delle quote tra questo comune e i comuni con i quale è stato fatto il Convenzionamento del Servizio di Segreteria Comunale, viene stabilita nella misura del 10%.

Di stabilire che il sistema di valutazione della performance di cui al predetto regolamento troverà applicazione a decorrere dalla sua approvazione e potrà essere utilizzato a partire dal primo anno di gestione del quale deve ancora iniziare il processo di valutazione della performance.

Di stabilire altresì che il predetto regolamento sostituisce integralmente il precedente sistema di valutazione della Performance.

Di stabilire che il sistema di pesatura delle posizioni organizzative trovi applicazione a decorrere dal l'anno in corso, in assenza di una diversa metodologia.

Di disporre che il Sistema adottato venga pubblicato sul sito istituzionale nel rispetto dei principi di trasparenza e nell'apposita sezione di amministrazione trasparente.

Di trasmettere alle OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. copia del presente atto.

Di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4° del D.Lgs. 267 del 18 agosto 2000.