



COMUNE DI USSASSAI

PROVINCIA DI NUORO

Indirizzo: Via Nazionale, 120 – 08040 Ussassai (NU)
 protocollo@pec.comune.ussassai.org.it | www.comune.ussassai.org.it
 Tel: 0782/55710 | C.F. e P.IVA 00160240917

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 17 del 08/04/2019	Oggetto: AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEI TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DEL PERSONALE DIPENDENTE. AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA PER LA GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
-------------------------	---

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **otto** del mese di **aprile** alle ore **15:15** nella sala delle adunanze consiliari, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale in sessione Ordinaria e in seduta Segreta.

Ruolo	Nominativo	Presente	Assente
Sindaco	Deplano Gian Basilio	Si	
Assessore	Evaldo Pasquale Puddu	Si	
Assessore	Rina Lobina		Si

Presenti: **2**
 Assenti: **1**

Risulta che gli intervenuti sono in numero legale.

Assume la Presidenza **DEPLANO GIAN BASILIO** nella sua qualità di Sindaco, che dichiara aperta la riunione ed invita gli intervenuti a deliberare sull'oggetto sopraindicato, premettendo che sulla proposta è stato acquisito il parere di cui all'articolo 49 del D.Lgs. 267/2000.

Assiste con funzioni di verbalizzante, consultive e referenti il **Segretario Comunale MAMELI GIACOMO**.

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTI:

- Il D. Lgs. 150/2009 recante “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”;
- La Legge 124/2015 recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, che all’art. 17, comma 1, lett. r) individua tra i principi e i criteri direttivi per il riordino della disciplina in materia di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche il seguente: *“semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, di riconoscimento del merito e di premialità; razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, anche al fine della migliore valutazione delle politiche; sviluppo di sistemi distinti per la misurazione dei risultati raggiunti dall’organizzazione e dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti; potenziamento dei processi di valutazione indipendente del livello di efficienza e qualità dei servizi e delle attività delle amministrazioni pubbliche e degli impatti da queste prodotti, anche mediante il ricorso a standard di riferimento e confronti; riduzione degli adempimenti in materia di programmazione anche attraverso una maggiore integrazione con il ciclo di bilancio; coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni; previsione di forme di semplificazione specifiche per i diversi settori della pubblica amministrazione”*;
- Il D. Lgs. 74/2017 recante “Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell’art. 17, comma 1, lett. r), della legge 7 agosto 2015, n. 124.”, nell’ottica generale di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e garantire efficienza e trasparenza nelle pubbliche amministrazioni, anche attraverso la razionalizzazione degli strumenti per la misurazione e la verifica della performance;
- La circolare del Dipartimento Funzione Pubblica del 9 gennaio 2019, che ha fornito indicazioni in merito all’aggiornamento annuale del sistema di misurazione e valutazione della performance;

CONSIDERATO:

- che le modifiche apportate al D. Lgs. 150/2009 dal citato D. Lgs. 74/2017, comportano una variazione alle regole generali di valutazione e misurazione della performance organizzativa dell’Ente ed individuale dei dipendenti pubblici, tali per cui si rende necessario aggiornare il vigente Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance;
- che con l’inserimento nel D. Lgs. 150/2009 dell’art. 19 bis da parte del D. Lgs. 74/2017, particolare attenzione riveste la partecipazione dei cittadini e degli utenti interni al processo di misurazione della performance organizzativa in relazione alle attività e ai servizi erogati dall’Ente nonché ai servizi strumentali e di supporto;
- che il nuovo CCNL siglato in data 21.05.2018 - FUNZIONI LOCALI:

Art. 13 – “Area delle posizioni organizzative” – stabilisce che *“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” - dello stesso contratto prevede che:

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...

Art 15 – “Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato” dispone che *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.

Art. 17 - “Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative” stabilisce che

1. *Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13.*

2. *In materia di conferimento degli incarichi di posizione organizzativa nell'ipotesi considerata nell'art. 13, comma 2, lett. a), trova applicazione, in via esclusiva, la disciplina della suddetta clausola contrattuale per la parte relativa alla individuazione della categoria dei lavoratori che possono essere incaricati della responsabilità delle posizioni organizzative negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, anche nella vigenza dell'art. 109, comma 2, del D.Lgs.n.267/2000.*

3. *In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2, nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti di categoria D, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.*

4. *I comuni possono avvalersi della particolare facoltà di cui al comma 3, per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.*

5. *Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ai sensi del comma 3, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per la posizione organizzativa nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art.18, con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art.8 del CCNL del 14.9.2000.*

6. *Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:*

- l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;

- l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;

- al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea possono altresì corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo non superiore al 30% della stessa.

7. *Per gli incarichi di cui al presente articolo, in materia di conferimento, revoca e di durata degli stessi, trovano applicazione le regole generali dell'art. 14.*

Art. 68 – “Fondo delle risorse decentrate utilizzo” – , comma 3 stabilisce che *La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all’art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale di almeno il 30% di tali risorse.*

Art. 69 – “Differenziazione del premio individuale” –

1. *Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell’ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all’art. 68, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.*
2. *La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro – capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma .*

RITENUTO DI provvedere, così come sancito dalla suddetta disciplina contrattuale all’individuazione dei criteri di riferimento per la graduazione delle posizioni organizzative dando atto che:

- la graduazione è il risultato della somma dei punteggi assegnati ad una serie di macro fattori (declinati in sottofattori) che tengono conto della complessità organizzativa nonché 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;
- la graduazione delle posizioni è elaborata e proposta dal Nucleo di Valutazione;
- la pesatura delle posizioni viene fatta contestualmente all’attribuzione dell’incarico ed i parametri utilizzati vengono valutati con riferimento alla situazione esistente in occasione dell’attribuzione dell’incarico stesso;
- l’importo della retribuzione di posizione varia, per il personale di categoria D, da un minimo di euro 5.000,00 ad un massimo di euro 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità e per il personale di categoria C da un minimo di euro 3.000,00 ad un massimo di euro 9.500,00 lordi annui per 13 mensilità ed è determinato sulla base dei suddetti criteri predeterminati;

VISTA la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 18.03.2019 avente ad oggetto “Gestione associata nel territorio dell’Unione dei Comuni della Valle del Pardu e dei Tacchi – Ogliastro meridionale del servizio nucleo di valutazione. Adesione ed approvazione convenzione 2019/2020”

VISTI i documenti trasmessi dall’Unione dei Comuni della Valle del Pardu e dei Tacchi con nota acquisita al protocollo con il num. 946 del 29.03.2019, riguardanti:

1. sistema di misurazione e valutazione delle performance dei titolari di posizione organizzativa;
2. sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale dipendente;
3. sistema per la graduazione della posizione dei titolari di posizione organizzativa;

CONSIDERATO che, come indicato nella Deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell’Unione dei Comuni della Valle del Pardu e dei Tacchi – Ogliastro Meridionale n. 13 del 21/02/2019:

1. i documenti di cui sopra sono stati trasmessi alle R.S.U. ed alle OO.SS. che non hanno avviato nei termini una richiesta di confronto;
2. il nucleo di Valutazione ha espresso parere vincolante positivo in data 19.02.2019;

RITENUTO DI PRENDERE ATTO dell’approvazione degli atti sopra elencati da parte dell’Unione dei Comuni della Valle del Pardu e dei Tacchi – Ogliastro Meridionale;

DELIBERA

DI PRENDERE ATTO:

- dell'avvenuta approvazione da parte dell'Unione dei Comuni della Valle del Pardu e dei Tacchi – Ogliastro Meridionale dei documenti di seguito indicati:
 1. sistema di misurazione e valutazione delle performance dei titolari di posizione organizzativa;
 2. sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale dipendente;
 3. sistema per la graduazione della posizione dei titolari di posizione organizzativa;
- che la nuova metodologia verrà applicata con decorrenza dal 1 gennaio 2019.

Il presente verbale, letto ed approvato, viene così sottoscritto.

IL PRESIDENTE DEPLANO GIAN BASILIO	IL SEGRETARIO COMUNALE MAMELI GIACOMO
--	---

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA (art. 49 T.U.E.L. n. 267/2000)

VISTA la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, si esprime parere **Favorevole**

Ussassai, 08/04/2019

Il Responsabile del Servizio
DEPLANO GIAN BASILIO

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE (art. 49 T.U.E.L. n. 267/2000)

VISTA la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, si esprime parere **Favorevole**

Ussassai, 08/04/2019

Il Responsabile del Servizio Finanziario
ORAZIETTI CINZIA

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

CERTIFICA

che la presente deliberazione diventa esecutiva decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione non essendo soggetta a controllo in quanto priva di contenuto dispositivo o meramente esecutiva di altra deliberazione (art. 134, comma 3, T.U.E.L. n. 267/2000).

Ussassai, 08/04/2019

Il Segretario Comunale
MAMELI GIACOMO