

|   |
|---|
| <b>NUCLEO DI VALUTAZIONE<br/>COMUNE DI CASALROMANO - MN</b> |
|---|

**VERBALE N. 2/2024**

Nel giorno **18/06/2024** presso il palazzo comunale di Casalromano la Dott.ssa Scibilia Graziella, componente unico del nucleo di valutazione, regolarmente costituito, ha disposto il seguente ordine del giorno: **valutazione risultato responsabili P.O. anno 2023**

**Il Nucleo:**

**Richiamati:**

- **l'art. 4 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165** *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, nel quale si dispone che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Ad essi spettano, in particolare: b) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;
- **l'art. 9 del D.Lgs. n. 150/2009, che prevede:**
  - “1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7, è collegata:*
    - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;*
    - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;*
    - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;*
    - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.*
  - 1-bis. La misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti titolari degli incarichi di cui all'articolo 19, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è collegata altresì al raggiungimento degli obiettivi individuati nella direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione e nel Piano della performance, nonché di quelli specifici definiti nel contratto individuale.*
  - 2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate:*
    - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;*
    - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.*
  - 3. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.”;*
- **l'art. 107 del D.Lgs. n° 267 del 18 Agosto 2000** *“Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali”*, nel quale al comma 3 si dispone che sono attribuiti ai dirigenti tutti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dai medesimi organi ed il successivo **art.109, comma 2**, che prevede che nei Comuni privi di personale di qualifica dirigenziale le funzioni di cui all'art.107 possono essere attribuite ai responsabili degli uffici o dei servizi, fatta salva l'applicazione dell'art.97, comma 4, lett. d);

**Preso atto che:**

- con deliberazione della G.C. n.84 del 08/11/2018:
  - è stato approvato il Regolamento unico sul sistema permanente di valutazione del personale

- dipendente, ai sensi del D.Lgs. n°150/2009, come modificato dal D.Lgs n°74/2017”, unitamente agli allegati “a”, “b”, “c”, “d”, “e”, “f”, “x”, “y”, relativi alle schede tipo per la valutazione del personale;
- sono state aggiornate le regole di funzionamento dell'Ente in applicazione degli istituti contrattuali per l'area delle Posizioni Organizzative, previsti nel CCNL 21/05/2018, relativo al personale del comparto Funzioni Locali e, quindi, anche per l'area delle Posizioni Organizzative;
- con successiva delibera della G.C. n.66 del 29/10/2020 è stato aggiornato il “Regolamento unico sul sistema permanente di valutazione del personale dipendente”;
  - con deliberazione della Giunta Comunale n. 92 del 21/12/2021 sono state approvate le modifiche in aggiornamento del regolamento denominato “Regolamento unico sul sistema permanente di valutazione del personale dipendente ex D. Lgs. n°150/2009, modificato dal D. Lgs n°74/2017.”, unitamente agli allegati “a”, “b”, “c”, “d”, “e”, “f”, “g”, “x”, “y”, nel testo riformulato nel solo articolo 16 e nell’allegato g);
  - con la delibera di G.C. n°29 del 21/03/2019, in applicazione dell’art.13 del CCNL del 21/05/2018, sono state ridefinite le aree delle Posizioni Organizzative a decorrere dal 01/05/2019;
  - con la successiva delibera di G.C. n°14 del 20/02/2020:
    - ✓ si è provveduto alla ridefinizione delle aree per le posizioni organizzative con decorrenza dal 02/03/2020 ed all’approvazione del verbale di pesatura da parte del Nucleo di Valutazione (NdV), in seguito all’approvazione, con delibera di G.C. n. 13 del 20/02/2020, della convenzione ex art. 14 del CCNL 22/01/2004, per l'utilizzo congiunto di personale dipendente del comune di Casalmoro presso il “Servizio finanziario, tributi e Personale (parte economico-finanziaria)”, rimodulando l’assetto organizzativo - volto prioritariamente ad una maggiore funzionalità dei servizi, ad una più accentuata snellezza procedurale e ad una più univoca individuazione dei soggetti riconoscibili come centri di responsabilità gestionale.
    - ✓ erano state quantificate in €**24.294,12** su scala annua le risorse complessive da destinare al finanziamento delle indennità di posizione e risultato, ai sensi dell’art.15, comma 4, del CCNL 21/05/2018, di cui:
      - \* retribuzione di posizione (85% delle risorse) per € 20.650,00
      - \* retribuzione di risultato (15% delle risorse) per € 3.644,12
 così specificate:

| <b>FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE + risultato</b>   | <b>2020</b>      |
|--|------------------|
| P.O. nr. 2 Area servizi amministrativi e sociali   | 5.200,00         |
| P.O. nr. 3 Area servizi tecnici, scolastici e culturali  | 7.000,00         |
| P.O. nr. 5 Area servizi Polizia locale e commercio   | 5.200,00         |
| P.O. nr. 6 Servizio finanziario, e tributi, Personale (parte economico-finanziaria) (importo rapportato al periodo di servizio: 02/03/2020 31/12/2021) | 3.250,00         |
| Totale destinato per indennità di Posizione  | 20.650,00        |
| Totale destinato per indennità di Risultato  | 3.644,12         |
| <b>TOTALE FONDO P.O. 2020</b>  | <b>24.294,12</b> |

- con Decreto Sindacale n. 3 del 11/06/2019 si è effettuata la nomina dei Responsabili di P.O. facenti capo alle aree ridefinite con la delibera di G.C. n. 29 del 28/03/2019;
- con Decreto Sindacale n.2 del 28/02/2020 è stata effettuata la nomina del Responsabile del Servizio finanziario, Tributi e Personale (parte economico-finanziaria), con decorrenza 01/03/2020;
- con Decreto Sindacale n. 1 del 31/12/2021 è stata effettuata la individuazione dei Responsabili dei Servizi con decorrenza 01/01/2021 fino alla scadenza del mandato amministrativo;

**Visti:**

- **l'art. 16 del C.C.N.L.** di comparto del **16/11/2022**, che prevede che gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità, con elevata autonomia decisionale, previamente individuate in base alle proprie esigenze organizzative, caratterizzate da assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato;
- **l'art 17**, del CCNL del 16/11/2022, che disciplina gli istituti della Retribuzione di Posizione e Risultato dei titolari di incarichi di Elevata qualificazione dell'Ente;
- **l'art. 18**, comma 4, primo e secondo periodo del medesimo CCNL del 16/11/2022, che testualmente recita: *"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... (omissis) ...*
- **l'art.19**, comma 1, del **CCNL del 16/11/2022**, che prevede che negli Enti privi di personale con qualifica dirigenziale, le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ, ai sensi dell'art.16 del medesimo CCNL;
- la deliberazione di Giunta comunale n° 25 del 30/03/2023 con cui è stata conseguentemente disposta la **riconduzione automatica dei citati incarichi di Posizione Organizzativa agli incarichi di Elevata Qualificazione, con decorrenza 1° aprile 2023**, sino alla naturale scadenza, ai sensi dell'art. 13, c. 3, CCNL 16 novembre 2022;
- la deliberazione della G.C. n.86 del 21/12/2023 con cui è stata approvata l'ulteriore modifica e aggiornamento del sopra richiamato regolamento unico del sistema di valutazione del personale dipendente, in adeguamento agli istituti disciplinati nel CCNL 16/11/2022, nonché nel CCI dell'Ente giuridico 2023/2025, siglato dalle delegazioni trattanti in data 13/12/2023 e sottoscritto definitivamente in data 14/12/2023;

**Rilevato che:**

- In seguito alla sopra riportata rideterminazione ed all'aggiornamento della Posizione di E.Q. n°6 per 12 mesi, le risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, **per l'anno 2023**, sono pari ad **€ 25.360,94** di cui:
  - ✓ risorse destinate alle retribuzioni di posizione: **€ 21.300,00**
  - ✓ risorse destinate al budget per le retribuzioni di risultato: **€ 4.060,94**
 così specificato:

| <b>FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO<br/>AI RESPONSABILI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE</b> | <b>Anno<br/>2023</b> |
|---|----------------------|
| E.Q. nr. 2  | 5.200,00             |
| E.Q. nr. 3  | 7.000,00             |
| E.Q. nr. 5  | 5.200,00             |
| E.Q. nr. 6  | 3.900,00             |
| <i>Totale destinato per indennità di Posizione</i>  | <i>21.300,00</i>     |
| <i>Totale destinato per indennità di Risultato</i>  | <i>4.060,94</i>      |
| <b>TOTALE FONDO E.Q. 2023</b>   | <b>25.360,94</b>     |

**Preso atto che per l'anno 2023:**

- sulla base delle norme vigenti per gli enti con meno di 50 dipendenti l'Ente ha approvato separatamente, con atti disgiunti, il PIAO, il Piano delle Performance e il Piano Esecutivo di Gestione (PEG);
- con **deliberazione di C.C. n° 43 del 22/12/2022** è stata approvata la nota di aggiornamento al **DUP** per il periodo **2023-2025**;
- con **deliberazione di C.C. n° 44 in data 22/12/2022** è stato approvato il **bilancio di Previsione periodo 2023-2025** ed i relativi allegati;

- con delibera di G.C. n. **98 del 22/12/2022** è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (**PEG**) **2023-2025** ed assegnate in via definitiva ai Responsabili dei Servizi le risorse finanziarie per la gestione dell'attività dell'Ente;
- con **deliberazione di G.C. n° 10 del 26/01/2023** è stato approvato il **Piano degli Obiettivi e della Performance (PDOP) 2023/2025**, successivamente aggiornato con deliberazione G.C. n° 79 del 07/12/2023, nel quale sono stati inseriti e descritti gli obiettivi stabiliti negli strumenti di programmazione finanziaria e definiti gli *standards* per la valutazione del livello di conseguimento degli stessi, integrando così la programmazione finanziaria con il ciclo della Performance;
- con deliberazione della G.C. **n°38 del 29/05/2023** è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione-**PIAO 2023/2025**, redatto in forma semplificata (per gli Enti con meno di 50 dipendenti);
- gli obiettivi inseriti nel PDOP 2023-2025 sono stati formulati in coerenza con quanto previsto dal comma 3 dell'art. 10 del D. Lgs. n° 33/2013, che prevede l'obbligo di un collegamento dei medesimi con il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza adottato dall'Ente;
- il Piano triennale per la prevenzione della Corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 2023/2025 - previsto dagli artt. 11, comma 2, del D.Lgs. n°150/2009 e comma 8 dell'articolo 1 della L. n°190/2012 - è confluito nella sezione 2.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), approvato con la richiamata delibera di G.C. n.38 del 29/05/2023;
- le **attività** in materia di **prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza**, contenute nel **PTPC** (Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza) per il triennio **2023/2025**, che trova ora collocazione nella **sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza"** del **PIAO 2023/2025**, hanno trovato corrispondenza anche nel PDOP 2023-2025, dove sono stati espressamente elaborati come **obiettivi generali strategici** assegnati ai Responsabili di Elevata Qualificazione ai fini della valutazione del risultato ed ai dipendenti ai fini della valutazione della Performance;

**Dato atto**, inoltre, che:

- con atto n° **52 del 26/10/2023** la Giunta comunale ha determinato le risorse da destinare alla costituzione del fondo risorse umane e produttività per l'anno 2023, con verifica del rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n° 75/2017 e dell'art.33, comma 2, del D.L. n.34/2019, convertito in L.n.58/2019;
- con deliberazione n° **75 del 16/11/2023** la Giunta comunale ha fornito alla delegazione trattante di parte datoriale le linee guida per la contrattazione integrativa per il triennio giuridico 2023/2025 ed economico 2023;
- l'ipotesi di CCI 2023/2025 e di accordo economico 2023, sono state inviate alle OO.SS.AA. e R.S.U. per l'avvio della procedura negoziale per la stipula del C.C.D.I. secondo i tempi e le procedure previste nell'art. 8 del CCNL 16/11/2022 (prot. n. 5945 del 07/12/2023);
- il CCI 2023/2025 e accordo economico 2023, scaturiti dalle trattative svoltesi tra le parti sulle proposte presentate, sono stati siglati dalle delegazioni trattanti in data **13/12/2023**;
- con deliberazione n. **83 del 14/12/2023** la Giunta comunale ha fornito l'autorizzazione al Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023/2025 e accordo economico per la ripartizione e destinazione del fondo risorse decentrate per l'anno 2023;
- con verbale n. **2 del 14/12/2023**, il Revisore dei Conti ha espresso parere favorevole in ordine alla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;
- il contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023/2025 e l'accordo economico per la ripartizione e destinazione del fondo risorse decentrate per l'anno 2023 sono stati sottoscritti in via definitiva in data **14/12/2023**;

**Valutata** l'attività di ciascuna posizione di Elevata Qualificazione, sulla base dei documenti di programmazione dell'Amministrazione comunale e degli incontri con i responsabili, ai fini della determinazione dei punteggi contenuti nelle schede definite nel regolamento sopra richiamato;

**Considerato che:**

- La valutazione dei responsabili viene effettuata sulla base delle seguenti componenti:
  - *“performance direzionale individuale (scheda 1)”*
  - *“performance organizzativa” (scheda 2)*
- il processo di valutazione del nucleo si basa sulle relazioni fornite dai singoli responsabili di Settore;
- per ciascun responsabile si è analizzata l’attività svolta nel corso del 2023, contestualizzando le azioni effettivamente attuate per poter recepire le linee programmatiche di mandato e gli indirizzi operativi dell’Amministrazione comunale;
- **l’esito della valutazione degli obiettivi, unitamente alla valutazione della performance individuale e organizzativa, è contenuto nelle schede individuali;**

Tutto ciò premesso,

**attribuisce**

tenuto conto del nuovo sistema permanente di valutazione previsto per le posizioni di Elevata Qualificazione, i punteggi indicati nelle allegate schede e quindi il punteggio finale complessivo, utile ai fini della determinazione della retribuzione di risultato.

Il Segretario Comunale provvederà a consegnare le schede di valutazione ai responsabili dei settori, trattenendone copia firmata e datata in segno di ricevuta.

Il presente verbale è trasmesso all’Amministrazione comunale per i conseguenti provvedimenti.

Letto, confermato e sottoscritto

IL COMPONENTE UNICO DEL  
NUCLEO DI VALUTAZIONE  
Il Segretario Comunale  
F.to Dott.ssa Graziella Scibilia

Allegati al presente Verbale:

- Schede di Valutazione della performance individuale e organizzativa dei Responsabili di Settore titolari di posizione organizzativa (Elevate Qualificazioni dal 01/04/2023) - Allegato A1)