



# Comune di Ceresara

## Provincia di Mantova

### Nucleo di Valutazione

Alla cortese attenzione:

Amministrazione comunale

Responsabili di posizione organizzativa

Sede

#### VERBALE N. 2/2023

Nel giorno **23 giugno 2023** alle ore 18:00, presso il palazzo comunale di Ceresara, la Dott.ssa Scibilia Graziella, componente unico del nucleo di valutazione, regolarmente costituito in virtù della deliberazione n.92 del 23 dicembre 2014,

ha disposto il seguente ordine del giorno: **valutazione risultato responsabili P.O. anno 2022**

#### Il Nucleo:

**Visto 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;

#### **Visto 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.*



# Comune di Ceresara

## Provincia di Mantova

3. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.”;

**Visto 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;

### Visti:

- l'art. 13 del C.C.N.L. di comparto del 21/05/2018, che prevede che gli enti individuino posizioni di lavoro, denominate “posizioni organizzative”, caratterizzate da assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato;
- la deliberazione della G.C. n.99 del 04/12/2018 con cui:
  - 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 nuovo CCNL 21/05/2018, relativo al personale del comparto Funzioni Locali;
- la delibera di G.C. n°23 del 06/03/2019, con la quale sono state individuate le Posizioni Organizzative a decorrere dal 01/04/2019;
- il Decreto Sindacale n.2 del 01/04/2019 con cui, in attuazione della suddetta delibera di G.C.n.23/2019, è stata effettuata la nomina dei rispettivi titolari delle P.O.;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 15/03/2019, con la quale è stata approvata la nuova pesatura delle posizioni organizzative, effettuata dal Nucleo di Valutazione con Verbale del 13/03/2019;
- la deliberazione della G.C. n.8 del 29/01/2021 con cui è stato approvato l'aggiornamento del Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023;
- il successivo Decreto Sindacale n.1 del 31/01/2021 con cui, nel contesto dell'evoluzione del processo riorganizzativo dell'Ente, è stata modificata la nomina dei Responsabili di P.O. dal 01/02/2021 al 31/01/2022;
- il seguente prospetto riepilogativo delle Posizioni Organizzative con attribuzione delle relative indennità di responsabilità per l'anno 2021 :

POSIZIONE	AREA	Importo annuo indennità di responsabilità
N.1	Servizio Finanziario – Tributi – Personale (settore finanziario)	€ 7.020,75
N.2	Servizio Tecnico – Territorio e Ambiente - SUAP (dal 01/02/2022)	€ 7.817,76
N.3	Servizi Demografici - Protocollo ed Elettorale – URP - Affari Generali - Servizi Sociali e Scolastici	€ 7.627,95
N.4	Personale Settore Giuridico (Atti di Amministrazione, Gestione) –	€ 0,00 (assegnata al Segretario)
N.5	Servizio di Polizia Locale	€ 0,00 (assegnata al Sindaco)
	<b>Totale</b>	<b>€ 22.466,46</b>



# Comune di Ceresara

## Provincia di Mantova

Visti i Decreti Sindacali n. 1 del 31/01/2022 e n. 3 del 01/04/2022, con cui è stata disposta l'assegnazione delle responsabilità di P.O. per la durata di un anno;

**Rilevato che**, in seguito alla sopra riportata rideterminazione ed all'aggiornamento delle P.O., le risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, **per l'anno 2022**, sono pari ad € **28.083,08 (su scala annua)**, di cui:

- ✓ retribuzione di posizione (80% delle risorse) per € 22.466,45
- ✓ retribuzione di risultato (20% delle risorse) per € 5.616,62;

così specificato:

<b>FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE (indennità + risultato)</b>	<b>2022</b>
Matricola nr. 4	€ 7.020,75
Matricola nr. 221	€ 7.817,76
Matricola nr. 15	€ 7.627,95
<i>Totale destinato per indennità di Posizione</i>	€ 22.466,45
<i>Totale destinato per indennità di Risultato</i>	€ 5.616,61
<b>TOTALE FONDO P.O. 2022</b>	<b>€ 28.083,08</b>

**Preso atto che:**

- con **deliberazione di G.C. n° 8 del 26/01/2022** il **Piano Dettagliato degli Obiettivi e della Performance 2022/2024**, redatto nelle more di approvazione del bilancio di previsione finanziario 2022/2024, assumendo come riferimento il PEG provvisorio 2022, approvato con atto della G.C. n.87 del 22/12/2021, per essere unificato al PEG definitivo 2022/2024 dopo l'approvazione del bilancio di previsione finanziario 2022/2024;
- con **deliberazione di C.C. n° 5 del 25/03/2022** la nota di aggiornamento al **DUP** per il periodo **2022-2024**;
- con **deliberazione di C.C. n° 12 del 25/03/2022** il **bilancio di Previsione periodo 2022-2024** ed i relativi allegati;
- con **deliberazione di G.C. n° 30 del 06/04/2022** il **Piano Dettagliato degli Obiettivi e della Performance unificato con il Piano Esecutivo di Gestione (PDOP-PEG) 2022/2024**, 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;
- della **deliberazione di G.C. n. 78 del 04/11/2022**, di modifica del **PDOP 2022/2024**;
- le attività **in materia di prevenzione della corruzione e per la promozione della trasparenza** hanno trovato corrispondenza anche nel **PDOP 2022-2024**, dove sono stati espressamente elaborati come **obiettivi generali strategici** assegnati ai Responsabili di Posizione Organizzativa ai fini della valutazione del risultato ed ai dipendenti ai fini della valutazione della Performance;

**Dato atto**, inoltre che:

- con deliberazione n° 79 del 04/11/2022, la Giunta ha provveduto all'approvazione dell'Ipotesi di Accordo Collettivo Decentrato transitorio per la ripartizione delle risorse valevoli **per l'anno 2022** e formulate le linee guida ai fini della stipulazione della contrattazione per la destinazione delle risorse collegate al fondo CCDI 2022;



# Comune di Ceresara

## Provincia di Mantova

- le delegazioni trattanti di parte sindacale hanno siglato l'accordo collettivo decentrato integrativo per l'utilizzo delle risorse per l'anno 2022 in data 07/12/2022;
- con deliberazione n° 84 del 09/12/2022 la Giunta ha provveduto ad autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione dell'accordo collettivo decentrato integrativo per l'utilizzo del fondo risorse umane e produttività 2022;
- con verbale n. 38 del 05/12/2022 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 Presidente della delegazione trattante ha siglato regolarmente l'accordo in data 09/12/2022;

**Valutata** l'attività di ciascuna posizione organizzativa, 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 Area;
- per ciascun responsabile si è analizzata l'attività svolta nel corso del 2022, contestualizzando le azioni effettivamente attuate per poter recepire le linee programmatiche di mandato e gli indirizzi operativi della nuova amministrazione comunale;

### **attribuisce**

tenuto conto del nuovo sistema permanente di valutazione previsto per le posizioni organizzative, 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.

Infine si invitano tutti i Responsabili di Area a proporre, sulla base dei documenti di programmazione e quindi sulla base dei progetti e attività proposti dall'amministrazione comunale, gli obiettivi e gli indicatori per gli esercizi finanziari di riferimento.

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