



Comune di Ceresara

Provincia di Mantova

ALLEGATO A)

Nucleo di Valutazione

Alla cortese attenzione:

Amministrazione comunale

Responsabili di Elevata Qualificazione

Sede

VERBALE N. 2/2024

Nel giorno **26 giugno 2024** 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 di Elevata Qualificazione 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.*



Comune di Ceresara

Provincia di Mantova

ALLEGATO A)

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.99 del 04/12/2018:
 - 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 di G.C. n. 15 del 16/02/2022 sono state approvate alcune modifiche al suddetto regolamento, in sintonia con le modifiche legislative e, in particolare, con la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri/Dipartimento della Funzione Pubblica n.980 del 09/01/2019 e con le Linee Guida n. 5 emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri/Dipartimento della Funzione Pubblica nel mese di dicembre 2019 per la misurazione e valutazione della performance individuale;
- con delibera di G.C. n°23 del 06/03/2019 sono state individuate le Posizioni Organizzative a decorrere dal 01/04/2019;
- con Decreto Sindacale n.2 del 01/04/2019, in attuazione della suddetta delibera di G.C.n.23/2019, è stata effettuata la nomina dei rispettivi Responsabili titolari delle Posizioni Organizzative;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 15/03/2019 è stata approvata la pesatura delle posizioni organizzative, effettuata dal Nucleo di Valutazione con Verbale del 13/03/2019;

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° 35 del 22/03/2023 con cui è stata conseguentemente disposta la riconduzione automatica dei citati incarichi di Posizione Organizzativa agli incarichi di Elevata



Comune di Ceresara

Provincia di Mantova

ALLEGATO A)

Qualificazione, con decorrenza 1° aprile 2023, sino alla naturale scadenza, ai sensi dell'art. 13, c. 3, CCNL 16 novembre 2022;

Visti:

- i decreti sindacali n.2 del 30/01/2023, n.3 del 17/03/2023 e da ultimo n.12 del 31/07/2023 di nomina dei responsabili EQ dei servizi per la durata di anni 3;
- la Delibera di Consiglio Comunale n. 12 del 22/02/2023 di approvazione della convenzione tra i Comuni di Rodigo e Ceresara per la gestione in forma associata dei servizi di polizia locale ed in particolare l'art. 9 della convenzione, che stabilisce che la Conferenza dei Sindaci determina i criteri di assunzione e di ripartizione delle spese necessarie alla gestione del servizio associato per l'attuazione del programma annuale, i tempi e le modalità dei relativi versamenti;
- il verbale della Conferenza dei Sindaci tra le amministrazioni comunali di Rodigo e Ceresara per la gestione in forma associata del servizio di polizia locale del 05/04/2023, acquisita al protocollo di questo Ente in data 20/04/2023 al n. 2124, nel quale si dispone che la spesa per retribuzione di posizione e di risultato del Comandante per l'anno 2023 sia a carico del comune di Ceresara nella misura di € 2.500,00 per retribuzione di posizione ed € 500,00 per indennità di risultato, rapportata al periodo di incarico;
- il seguente prospetto riepilogativo delle Posizioni Organizzative con attribuzione delle relative retribuzioni di posizione e di risultato per l'anno 2023:

Posizione di Elevata Qualificazione (EQ)	Retribuzione di Posizione	Totale Retribuzione di Posizione	Totale Retribuzione di risultato	Pos. + risultato stanziamento 2023 CCNL 16/11/2022	Differenza finanziata per polizia locale
Posizione EQ n°1 area economico-finanziaria	€ 7.020,75	€ 22.466,46	€ 5.616,62	€ 28.083,08	=====
Posizione EQ n°2 area tecnica	€ 7.817,76				
Posizione EQ n°3 area amministrativo-demografica	€ 7.627,95				
Posizione EQ n. 4 Personale Settore Giuridico (Atti di Amministrazione, Gestione) –	Assegnata al Segretario				
Posizione EQ n°5 area servizi Polizia locale (personale in convenzione ex art.30 TUEL dipendente di altro Ente)		€ 2.500,00	€ 500,00	€ 3.000,00	€ 3.000,00
	€ 22.466,46	€ 24.966,46	€ 6.116,62	€ 31.083,08	€ 3.000,00

Rilevato che, in seguito alla sopra riportata rideterminazione ed all'aggiornamento delle EQ., le risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, **per l'anno 2023**, sono pari ad € **31.083,08 (su scala annua)**, di cui:

- ✓ retribuzione di posizione per € 24.966,46
- ✓ retribuzione di risultato per € 6.116,62;



Comune di Ceresara

Provincia di Mantova

ALLEGATO A)

Preso atto che:

- 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 G.C. n° 17 del 27/01/2023 è stato approvato il Piano Dettagliato degli Obiettivi e della Performance 2023/2025;
- con deliberazione di C.C. n°4 del 22/02/2023 la nota di aggiornamento al DUP per il periodo 2023-2025;
- con deliberazione di C.C. n°11 del 22/02/2023 il bilancio di Previsione periodo 2023-2025 ed i relativi allegati;
- con deliberazione di G.C. n°22 del 22/02/2023 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2023/2025;
- con deliberazione della G.C. n.45 del 03/05/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2023/2025 in forma semplificata e successivamente modificato con le delibere di GC n. n. 75 del 04/10/2023 e n. 91 del 29/11/2023;
- 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 deliberazione n° 101 del 13/12/2023, la Giunta ha provveduto all'approvazione dell'Ipotesi di Accordo Collettivo Decentrato per il periodo 2023/2025 e l'accordo economico per la ripartizione delle risorse valevoli **per l'anno 2023** e formulate le linee guida ai fini della stipulazione della contrattazione per la destinazione delle risorse collegate al fondo CCDI 2023;
- le delegazioni trattanti di parte sindacale hanno siglato l'accordo collettivo decentrato integrativo per l'utilizzo delle risorse per l'**anno 2023** in data 22/12/2023;
- con deliberazione n° 106 del 22/12/2023 la Giunta ha provveduto ad autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione dell'Accordo Collettivo Decentrato per il periodo 2023/2025 e dell'accordo economico per la ripartizione delle risorse valevoli **per l'anno 2023**;
- con verbale n. 60 del 22/12/2023 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 Presidente della delegazione trattante ha siglato regolarmente l'accordo in data 22/12/2023;

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)**



Comune di Ceresara

Provincia di Mantova

ALLEGATO A)

- 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 della nuova 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 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.

Infine si invitano tutti i Responsabili di Settore 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 successivi 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

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)