



COMUNE DI FORINO

(PROVINCIA DI AVELLINO)

COPIA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

Numero 62

del 17.05.2019

OGGETTO: APPROVAZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE.	REGOLAMENTO	PERFORMANCE	E
---	--------------------	--------------------	----------

L'anno **duemiladiciannove**, il giorno **diciassette** del mese di **maggio**, alle ore **9,40**, in Forino, presso la sede municipale del Comune, si è riunita la Giunta Comunale, convocata nelle forme di legge.

Presiede il Dott. Antonio Olivieri, in qualità di Sindaco e sono presenti e/o assenti i seguenti signori:

Olivieri Antonio	SINDACO	P
Lanzetta Luigi	VICE SINDACO	P
Giardino Laura	ASSESSORE	P
Ercolino Stefano	ASSESSORE	P
Capriati Erica Chiara	ASSESSORE	P

Presenti n. 5

Assenti n. 0

Ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 267/2000, alla presente seduta partecipa il Segretario Comunale, Dott.ssa Anna Cella.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- ✓ Il 21 maggio 2018 l'Aran e i sindacati hanno firmato in via definitiva il nuovo contratto Funzioni Locali, relativo al triennio 2016-2018, la cui ipotesi d'accordo era stata sottoscritta a febbraio 2018.
- ✓ il nuovo CCNL Funzioni locali, tra le altre, apporta numerose modifiche alla disciplina delle posizioni organizzative, le quali possono essere istituite sia per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, che per lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, richiedenti elevate competenze specialistiche, acquisite attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni di elevata qualificazione professionale o di responsabilità.

Viene eliminata, pertanto, la possibilità di conferire incarichi di posizioni organizzative per lo svolgimento di attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza, come invece era previsto dalla lett. c), dell'art. 8 CCNL 31 marzo 1999.

Cambiano anche le regole per l'assegnazione degli incarichi di P.O., che dovranno essere conferiti con atto scritto e motivato, sulla base della valutazione dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale potenzialmente destinatario, per un massimo di anni cinque per i comuni senza dirigenti.

La Corte dei conti, unitamente alla dottrina maggioritaria, ritiene che gli incarichi non possano avere durata inferiore all'anno, per consentire un tempo adeguato alla gestione finanziaria e alla connessa valutazione dei risultati.

L'ipotesi ha previsto che gli incarichi di P.O. possano essere revocati prima della scadenza, sempre con atto scritto e motivato, disciplinando le cause giustificative che restano due: intervenuti mutamenti organizzativi o valutazione negativa.

In merito alla valutazione, è ribadito che debba essere annuale, nel rispetto del sistema vigente. Solo la **"valutazione positiva"** darà anche titolo alla retribuzione di risultato. Dovranno essere, quindi, i sistemi di valutazione adottati dai singoli enti, a stabilire quando una valutazione possa considerarsi positiva.

In caso di valutazione negativa, i titolari degli incarichi di P.O. avranno diritto a confrontarsi in contraddittorio col valutatore, anche con l'assistenza del sindacato cui aderiscano o di persona di propria fiducia.

Pertanto, la regola generale disciplinata dall'ipotesi prevede la necessità di conferire, previa determinazione di criteri generali da parte degli Enti, con atto scritto e motivato, per la durata massima di 5 anni, incarichi di P.O. a dipendenti classificati nella categoria D, tenendo conto altresì della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionali ed esperienze acquisite.

Le disposizioni di cui all'art. 15 del contratto, entrano nel merito della retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle posizioni organizzative, distinta in quella di posizione e di risultato, le quali assorbono tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

La retribuzione di posizione minima e massima, a seguito della graduazione operata dall'ente, è la seguente:

- l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità (in precedenza per le posizioni organizzative l'importo oscillava da un minimo € 5.164,57 ed un massimo di € 12.911,42; mentre per le alte professionalità il valore era data da un minimo di € 5.164,56 ad un massimo di € 16.000);
- l'importo della retribuzione di posizione del personale di categoria C varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità;

- 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, la retribuzione di posizione può essere aumentata di un importo non superiore al 30% della stessa.

La retribuzione di risultato, attribuita sulla base dei criteri definiti dagli enti, è invece così modificata:

- viene destinata una quota non inferiore al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento (mentre nel precedente contratto si prevedeva per le posizioni organizzative una retribuzione di risultato da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della singola posizione organizzativa, mentre per le alte professionalità il limite minimo andava dal 10% e ad un importo massimo del 30% della retribuzione di posizione). Così come avviene oggi per la dirigenza, fatta 100 la retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative e alta professionalità, almeno 20 deve essere assicurata per la retribuzione di risultato e la parte restante inferiore o uguale a 80 deve essere attribuita per la retribuzione di risultato (importo questo che corrisponde rispetto al contratto precedente al 25% della retribuzione di posizione essendo $20/80=25\%$);
- per la prima volta sono remunerati anche gli incarichi ad interim, ossia l'attribuzione ad un lavoratore già titolare di posizione organizzativa di altro incarico di posizione organizzativa, aumentando per tutta la durata dell'incarico ad interim dallo stesso trattenuto, la sua retribuzione di risultato per un importo che potrà variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Tale variazione tra il minimo e il massimo, dovrà essere effettuata dagli enti sulla base della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

PRESO ATTO CHE :

- ✓ Il CCNL prevede la validità di un anno per gli incarichi di P.O. in essere alla data di sottoscrizione del contratto stesso;

RICHIAMATI:

- ✓ gli articoli 48 e 89 del decreto legislativo 18 agosto 2000 numero 267 (TUEL) e s.m.i.;
- ✓ il decreto legislativo 30 marzo 2001, numero 165 (Norme Generali sull'Ordinamento del Lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche) e smi;
- ✓ il decreto legislativo 27 ottobre 2009 numero 150 (come modificato dal d.lgs. 74/2017);

PREMESSO CHE:

- ✓ l'articolo 7 del richiamato decreto 150/2009 impone alle amministrazioni pubbliche la valutazione annuale della performance organizzativa ed individuale;

A tal fine, queste devono adottare "con apposito provvedimento il sistema di misurazione e valutazione della performance";

VISTO la deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 31.01.2014, con la quale è stato approvato il "Recepimento del Nuovo Sistema di misurazione e Valutazione della performance, in sostituzione delle analoghe disposizioni definite dalla metodologia permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999", a seguito dell'approvazione del 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;

CONSIDERATO che a seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. 74/2017, occorre procedere ad adeguare il nuovo sistema di misurazione e valutazione ai sensi del comma 2 dell'art. 18 del d.lgs. 74/2017, il quale testualmente recita:

Le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo n. 150 del 2009, come modificati dal presente decreto, entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente decreto. Nelle more del predetto adeguamento, si applicano le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente decreto fino all'emanazione della disciplina regionale e locale.

CONSIDERATO che il recente intervento legislativo prevede:

- ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti o gruppi di dipendenti;
- oltre agli obiettivi specifici di ogni amministrazione, è stata introdotta la categoria degli obiettivi generali, che identificano le priorità in termini di attività delle pubbliche amministrazioni coerentemente con le politiche nazionali, definiti tenendo conto del comparto di contrattazione collettiva di appartenenza;
- gli organismi indipendenti di valutazione (OIV/NIV), tenendo conto delle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, dovranno verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalare eventuali necessità di interventi correttivi.
- viene riconosciuto, per la prima volta, un ruolo attivo dei cittadini ai fini della valutazione della performance organizzativa, mediante la definizione di sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi resi;
- nella misurazione delle performance individuale del personale dirigente, è attribuito un peso prevalente ai risultati della misurazione e valutazione della performance dell'ambito organizzativo di cui hanno essi diretta responsabilità;
- è definito un coordinamento temporale tra l'adozione del Piano della performance e della Relazione e il ciclo di programmazione economico-finanziaria, introducendo sanzioni più incisive in caso di mancata adozione del Piano

VISTO la legge 7 agosto 1990, n. 241;

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

VISTO il D. Lgs. 74/2017

VISTO lo Statuto dell'Ente;

VISTO l'art. 48 del D. Lgs. 267/2000;

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica espressi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000 del Responsabile del Servizio Amministrativo, ed omesso il parere di regolarità contabile, in quanto atto privo di rilevanza.

SENTITO Il Segretario Comunale;

SENTITO il Nucleo di Valutazione

AD UNANIMITÀ dei voti favorevoli dei presenti espressi nelle forme di legge

DELIBERA

La premessa è parte integrante e sostanziale del presente atto e si ha qui per trascritta ed approvata

Di approvare il nuovo Regolamento per la misurazione e valutazione della performance e pesatura delle PP.OO. del Comune di Sperone, che forma parte integrante e sostanziale del presente atto;

Di trasmettere il suddetto Regolamento al Nucleo di valutazione per opportuna conoscenza e per gli adempimenti di competenza;

Di pubblicare nell'apposito link dell'Amministrazione Trasparente;

Di comunicare a tutti i dipendenti e alle OO.SS. provinciali di categoria per il tramite della R.S.U.;

Con separata ed unanime votazione favorevole dei presenti

DELIBERA

Di rendere il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.lgs. 267/2000

PARERE favorevole in ordine alla regolarità tecnica della presente deliberazione, espresso ai sensi dell'art. 49 del D.l.vo 267/2000, dal responsabile dell'area Amministrativa dott.ssa Anna Cella _____

PARERE favorevole in ordine alla regolarità contabile della presente deliberazione, espresso ai sensi dell'art. 49 del D.l.vo 267/2000, dal responsabile dell'area finanziaria, dott. G. Forgione _____

Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente

F.to Dott. Antonio Olivieri

Il Segretario Comunale

F.to Dott.ssa Anna Cella

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Su conforme attestazione del messo notificatore comunale, si attesta che la presente deliberazione e' stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune il giorno 22.05.2019, e vi resterà per quindici giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124, comma 1 della Legge n. 267/00.

Il Messo Comunale

F.to Sig. Leopoldo Buonerba

Il Responsabile del procedimento

F.to Esposito Domenica

ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 17.05.2019

perchè dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art 134 – comma 4 - del D.Lgs. n. 267/2000;

perchè trascorsi 10 giorni dalla pubblicazione, ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000 art.134, comma 4;

Dalla Residenza Municipale, li

Il Segretario Comunale

F.to Dott.ssa Anna Cella

La presente copia, in carta libera, è conforme all'originale.

Dalla Residenza Municipale, li

DOTT.SSA Anna Cella