



CITTÀ DI TREIA

(Provincia di Macerata)

Cod. COM. 43054

COPIA DI DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 80 del 14-05-2019

Oggetto: MODIFICA REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO GENERALE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI. ADEGUAMENTO CRITERI PER GRADUAZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE AI SENSI DEL CCNL FUNZIONI LOCALI 2016/2018.

L'anno **duemiladiciannove**, il giorno **quattordici** del mese di **maggio**, alle ore 15:00, nella Residenza municipale, il Commissario Straordinario, Dott. SALVATORE ANGIERI, nominato con decreto del Presidente della Repubblica in data 16/11/2018, acquisito al prot. n. 20.645 del 04/12/2018, pone in discussione la pratica segnata all'ordine del giorno.

Partecipa, con funzioni di assistenza, il Vicesegretario Comunale, Dott.ssa LILIANA PALMIERI.

Documento istruttorio del Segretario comunale, dr.ssa Alessandra Secondari:

PREMESSO che l'articolo 15 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018, rubricato "Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato", ha apportato alcune sostanziali modifiche agli istituti della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato, prevedendo, in particolare, quanto segue:

- al comma 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."*;
- al comma 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."*;

CONSIDERATO che sono state individuate le seguenti posizioni organizzative:

1. Responsabile I Settore "Affari Generali ed Istituzionali - Risorse Umane - Servizi Demografici";
2. Responsabile II Settore "Contabilità – Tributi – Economato – Servizi Cimiteriali";
3. Responsabile III Settore "Lavori Pubblici - Ambiente - Servizi Tecnici e Manutentivi";
4. Responsabile IV Settore "Urbanistica e Territorio - Sportello Unico per l'Edilizia";
5. Responsabile V Settore "Polizia Locale ed Amministrativa - Commercio - Sportello Unico Attività Produttive";
6. Responsabile VI Settore "Servizi alla persona";
7. Responsabile VII Settore "Ricostruzione post sisma del patrimonio e del territorio";

RICHIAMATO il vigente regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione G.C. n. 53 in data 11/05/2007, come modificato con deliberazione di Giunta comunale n. 54 in data 15/10/2014, il quale, all'articolo 41 e seguenti contiene i criteri per la pesatura delle posizioni organizzative e per la determinazione della retribuzione di risultato;

CONSIDERATO che risulta necessario modificare il regolamento in parola, per adeguarlo a quanto previsto dall'articolo 15 del nuovo CCNL, sopra riportato;

RITENUTO, in particolare, di modificare i seguenti articoli del regolamento suddetto, con le modifiche evidenziate in grassetto:

"Art. 41

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. I responsabili della gestione, dirigenti e/o titolari di posizione organizzativa percepiscono una retribuzione di posizione, commisurata alla rilevanza della posizione

ricoperta, ed una retribuzione di risultato, commisurata ai risultati effettivamente raggiunti.

2. La pesatura delle posizioni è effettuata dalla Giunta comunale sulla base dei seguenti criteri e su proposta del Nucleo di Valutazione:

1. Complessità delle funzioni esercitate (40%):

1.a) Assegnazione servizi – complessità tecnica/operativa: max 30 punti

INDICATORE	PESATURA
Ogni servizio (max 3 servizi)	5 punti
Ogni servizio trasversale (max 3 servizi)	5 punti

1.b) Assegnazione personale (n. risorse): max 10 punti

INDICATORE	PESATURA
Ogni dipendente	1 punto
Oltre 10 dipendenti	10 punti

2. Rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali (60%):

2.a) Responsabilità per l'esercizio della funzione: max 40 punti

INDICATORE	PESATURA
Responsabilità civile, penale, amministrativa e dirigenziale (e rischio contenzioso)	Bassa: punti da 1 a 19
	Media: punti da 20 a 30
	Alta: punti da 31 a 40

2.b) Assegnazione budget (sia in entrata sia in uscita): max 10 punti

INDICATORE	PESATURA
Ogni 100 mila euro	2 punti
Oltre 1 milione euro	10 punti

2.c) Livello di esposizione al rischio nell'ambito del piano di prevenzione della corruzione: max 10 punti

INDICATORE	PESATURA
Livello di esposizione	Basso: da 1 a 3 punti
	Medio: da 4 a 6 punti
	Alto: da 7 a 10 punti

3. Alla graduazione della rilevanza delle posizioni provvede la Giunta comunale, sulla base dei criteri approvati e **nel rispetto dei limiti economici previsti dal CCNL vigente al momento e degli eventuali vincoli normativi vigenti in materia.**

4. Il trattamento economico di posizione deve risultare dalla compiuta ed esaustiva valutazione di ogni singola posizione in relazione alle caratteristiche funzionali sue proprie, tenendo conto, altresì, della effettiva complessità normativa del servizio assegnato e della complessità gestionale e organizzativa, indipendentemente dal grado qualitativo delle prestazioni professionali assicurate dal dipendente.

5. La valutazione viene fatta a conclusione dell'esercizio finanziario, possibilmente entro il mese di febbraio dell'anno successivo, osservando la procedura definita dalla Giunta comunale.

6. La metodologia valutativa, che deve tendere alla valorizzazione dell'effettivo conseguimento dei risultati affidati nell'ambito del conferimento dell'incarico inerente la posizione organizzativa, è definita sulla scorta delle seguenti variabili:

- capacità e competenza tecnica espressa;
- rispetto dei tempi assegnati;
- semplificazione delle fasi progettuali;
- incisività nella realizzazione del programma dell'Ente;
- congruità rispetto alle linee politico-programmatiche;
- livello di miglioramento dell'attività di routine;
- risultato conseguente rispetto al contesto ambientale interno/esterno.

7. Il procedimento di valutazione è effettuato con cadenza annuale dal Nucleo di valutazione sulla scorta delle verifiche effettuate, che trasmette le risultanze al Sindaco.

...omissis...

Art. 44

Misurazione e valutazione della performance individuale

1. All'inizio dell'anno vanno definiti ed assegnati ai responsabili di settore dalla Giunta, con specifico atto, gli obiettivi da raggiungere, che saranno poi condivisi con il personale dipendente; tali obiettivi devono essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'Amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

A) Performance individuale dei responsabili di settore:

La misurazione e valutazione di questa performance è collegata:

1. agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
2. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, che esulano dalla gestione ordinaria del settore;
3. alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
4. alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una differenziazione dei giudizi;
5. alle capacità e modalità relazionali nei confronti dell'Amministrazione, colleghi ed utenza;

6. al livello di preparazione professionale relativa al settore di competenza e al grado di conoscenza della normativa europea, nazionale e regionale di riferimento.

Costituisce elemento di valutazione del responsabile anche la mancata o tardiva emanazione del provvedimento di conclusione dei procedimenti di propria competenza. La misurazione e la valutazione della performance dei responsabili di settore spetta al Nucleo di valutazione, tramite la compilazione di una scheda di valutazione da consegnare al Sindaco entro la prima settimana di gennaio, con riferimento alla performance dell'anno precedente ed è finalizzata alla determinazione ed all'attribuzione della retribuzione di risultato.

Alla retribuzione di risultato va destinata la quota prevista dal CCNL vigente al momento, nel rispetto degli eventuali vincoli normativi vigenti in materia.

Il punteggio totale da assegnare è pari a 100 punti e l'indennità di risultato viene attribuita come segue:

- fino a 59 punti: non attribuzione indennità di risultato
- fino a 70 punti: 70% indennità di risultato
- fino a 75 punti: 80% indennità di risultato
- fino a 85 punti: 90% indennità di risultato
- sopra a 85 punti: 100% indennità di risultato

...omissis...

DATO ATTO che la proposta viene comunicata alle Organizzazioni sindacali rappresentative ed alla R.S.U., ai sensi degli articoli 4 e 5 del CCNL Funzioni locali 2016/2018, i quali prevedono l'informazione sindacale preventiva e la possibilità, da parte dei soggetti sindacali, di chiedere il confronto entro 5 giorni dalla ricezione dell'informazione;

DATO ATTO, inoltre, che i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa saranno rivisti nella prossima contrattazione decentrata, come prevede l'articolo 7, comma 4, lettera v), del CCNL Funzioni locali;

VISTO l'articolo 89 del TUEL approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni, in base al quale gli enti devono disciplinare con propri regolamenti l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

VISTA la deliberazione di Consiglio comunale n. 52 in data 29/12/2017, di approvazione dei criteri generali per l'adeguamento del Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Premesso quanto sopra;

SI PROPONE

- di MODIFICARE gli articoli 41 e 44 del vigente regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi per il necessario adeguamento dei criteri per la pesatura delle posizioni organizzative a quanto previsto dall'articolo 15 del CCNL Funzioni locali 2016/2018, sostituendo il testo come sopra specificato;
- di RIMETTERE al Responsabile del Servizio il presente atto per tutti gli adempimenti di competenza inerenti e susseguenti.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to dott.ssa Alessandra Secondari

**IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE**

VISTO e fatto proprio il documento istruttorio riportato, predisposto dal Segretario comunale, dott.ssa Alessandra Secondari;

RITENUTO dover procedere alla sua approvazione;

VISTO l'articolo 15 del CCNL Funzioni locali 2016/2018;

VISTO il D.Lgs. n. 267/2000;

VISTO il decreto del Presidente della Repubblica in data 16/11/2018, acquisito al prot. n. 20.645 del 04/12/2018, con il quale è stato sciolto il Consiglio comunale di questo Ente e nominato il dott. Salvatore Angieri quale Commissario Straordinario per la provvisoria gestione del Comune, conferendo allo stesso i poteri spettanti al Consiglio comunale, alla Giunta ed al Sindaco;

ACQUISITO il parere favorevole del Segretario comunale, in ordine alla regolarità tecnica, espresso sulla proposta della presente deliberazione ai sensi degli articoli 49, comma 1, e 147-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, come riportato e inserito in calce all'atto;

DATO ATTO che sulla proposta non viene acquisito il parere del Responsabile del Servizio Finanziario ai sensi degli articoli 49, comma 1, e 147-bis, comma 1, del suddetto decreto, in quanto la stessa non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente, come riportato e inserito in calce all'atto;

DATO ATTO, ai sensi degli articoli 4 e 5 del CCNL Funzioni locali 2016/2018, che in data 07/05/2019 (prot. n. 8.808) è stata fornita informazione sindacale del contenuto della proposta suddetta ai soggetti sindacali e gli stessi hanno comunicato con nota prot. n. 9.197 in data 13/05/2019 che non ci sono rilievi e, pertanto, non è necessario il confronto sindacale;

Ai sensi e per gli effetti della vigente normativa;

DELIBERA

1. di DICHIARARE la narrativa che precede parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di MODIFICARE gli articoli 41 e 44 del vigente regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi per il necessario adeguamento dei criteri per la pesatura delle posizioni organizzative a quanto previsto dall'articolo 15 del CCNL Funzioni locali 2016/2018, sostituendo il testo come segue:

“Art. 41

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. I responsabili della gestione, dirigenti e/o titolari di posizione organizzativa percepiscono una retribuzione di posizione, commisurata alla rilevanza della posizione

ricoperta, ed una retribuzione di risultato, commisurata ai risultati effettivamente raggiunti.

2. La pesatura delle posizioni è effettuata dalla Giunta comunale sulla base dei seguenti criteri e su proposta del Nucleo di Valutazione:

1. Complessità delle funzioni esercitate (40%):

1.a) Assegnazione servizi – complessità tecnica/operativa: max 30 punti

INDICATORE	PESATURA
Ogni servizio (max 3 servizi)	5 punti
Ogni servizio trasversale (max 3 servizi)	5 punti

1.b) Assegnazione personale (n. risorse): max 10 punti

INDICATORE	PESATURA
Ogni dipendente	1 punto
Oltre 10 dipendenti	10 punti

2. Rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali (60%):

2.a) Responsabilità per l'esercizio della funzione: max 40 punti

INDICATORE	PESATURA
Responsabilità civile, penale, amministrativa e dirigenziale (e rischio contenzioso)	Bassa: punti da 1 a 19
	Media: punti da 20 a 30
	Alta: punti da 31 a 40

2.b) Assegnazione budget (sia in entrata sia in uscita): max 10 punti

INDICATORE	PESATURA
Ogni 100 mila euro	2 punti
Oltre 1 milione euro	10 punti

2.c) Livello di esposizione al rischio nell'ambito del piano di prevenzione della corruzione: max 10 punti

INDICATORE	PESATURA
Livello di esposizione	Basso: da 1 a 3 punti
	Medio: da 4 a 6 punti
	Alto: da 7 a 10 punti

3. Alla graduazione della rilevanza delle posizioni provvede la Giunta comunale, sulla base dei criteri approvati e **nel rispetto dei limiti economici previsti dal CCNL vigente al momento e degli eventuali vincoli normativi vigenti in materia.**

4. Il trattamento economico di posizione deve risultare dalla compiuta ed esaustiva valutazione di ogni singola posizione in relazione alle caratteristiche funzionali sue proprie, tenendo conto, altresì, della effettiva complessità normativa del servizio assegnato e della complessità gestionale e organizzativa, indipendentemente dal grado qualitativo delle prestazioni professionali assicurate dal dipendente.

5. La valutazione viene fatta a conclusione dell'esercizio finanziario, possibilmente entro il mese di febbraio dell'anno successivo, osservando la procedura definita dalla Giunta comunale.

6. La metodologia valutativa, che deve tendere alla valorizzazione dell'effettivo conseguimento dei risultati affidati nell'ambito del conferimento dell'incarico inerente la posizione organizzativa, è definita sulla scorta delle seguenti variabili:

- capacità e competenza tecnica espressa;
- rispetto dei tempi assegnati;
- semplificazione delle fasi progettuali;
- incisività nella realizzazione del programma dell'Ente;
- congruità rispetto alle linee politico-programmatiche;
- livello di miglioramento dell'attività di routine;
- risultato conseguente rispetto al contesto ambientale interno/esterno.

7. Il procedimento di valutazione è effettuato con cadenza annuale dal Nucleo di valutazione sulla scorta delle verifiche effettuate, che trasmette le risultanze al Sindaco.

...omissis...

Art. 44

Misurazione e valutazione della performance individuale

1. All'inizio dell'anno vanno definiti ed assegnati ai responsabili di settore dalla Giunta, con specifico atto, gli obiettivi da raggiungere, che saranno poi condivisi con il personale dipendente; tali obiettivi devono essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'Amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

A) Performance individuale dei responsabili di settore:

La misurazione e valutazione di questa performance è collegata:

7. agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
8. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, che esulano dalla gestione ordinaria del settore;
9. alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
10. alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una differenziazione dei giudizi;
11. alle capacità e modalità relazionali nei confronti dell'Amministrazione, colleghi ed utenza;

12. al livello di preparazione professionale relativa al settore di competenza e al grado di conoscenza della normativa europea, nazionale e regionale di riferimento.

Costituisce elemento di valutazione del responsabile anche la mancata o tardiva emanazione del provvedimento di conclusione dei procedimenti di propria competenza. La misurazione e la valutazione della performance dei responsabili di settore spetta al Nucleo di valutazione, tramite la compilazione di una scheda di valutazione da consegnare al Sindaco entro la prima settimana di gennaio, con riferimento alla performance dell'anno precedente ed è finalizzata alla determinazione ed all'attribuzione della retribuzione di risultato.

Alla retribuzione di risultato va destinata la quota prevista dal CCNL vigente al momento, nel rispetto degli eventuali vincoli normativi vigenti in materia.

Il punteggio totale da assegnare è pari a 100 punti e l'indennità di risultato viene attribuita come segue:

- fino a 59 punti: non attribuzione indennità di risultato
- fino a 70 punti: 70% indennità di risultato
- fino a 75 punti: 80% indennità di risultato
- fino a 85 punti: 90% indennità di risultato
- sopra a 85 punti: 100% indennità di risultato

...omissis...

3. di DARE ATTO che il testo definitivo del regolamento in oggetto, tenuto conto delle modifiche apportate con il presente atto, è quella risultante dall'allegato "A", che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
4. di RIMETTERE al Responsabile del Servizio il presente atto per tutti gli adempimenti di competenza inerenti e susseguenti.-

* * * * *

Letto, approvato e sottoscritto:

Il Commissario Straordinario
F.to Dott. SALVATORE ANGIERI

Il Vicesegretario Comunale
F.to Dott.ssa LILIANA PALMIERI

PARERI DI CUI AGLI ARTT. 49, C. 1, E 147-BIS, C. 1, D.LGS. N. 267/2000

In merito alla REGOLARITA' TECNICA esprime, per quanto di competenza, parere Favorevole
Treia, 07-05-2019

Il Responsabile del Servizio
F.to Dott.ssa ALESSANDRA SECONDARI

Si certifica che la presente deliberazione viene pubblicata nel sito web istituzionale di questo Comune dal 21-05-2019 al 05-06-2019 (articolo 32, comma 1, della legge 18/06/2009, n. 69);

Treia, 21-05-2019

Il Responsabile del I Settore
F.to Dott.ssa LILIANA PALMIERI

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Treia, 21-05-2019

Il Segretario Comunale
Dott.ssa ALESSANDRA SECONDARI

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno _____:

- in quanto dichiarata immediatamente eseguibile (articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000);
- decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (articolo 134, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000);
- decorsi 15 giorni dalla pubblicazione ai sensi art. 9 dello statuto (regolamenti comunali).

Treia, _____

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa ALESSANDRA SECONDARI

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Treia, _____

Il Segretario Comunale
Dott.ssa ALESSANDRA SECONDARI

Assegnata al Settore:

1	2	3	4	5	Segr.
---	---	---	---	---	-------