



Copia

COMUNE DI CALUSO
Città Metropolitana di Torino

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE**

N. 5

OGGETTO :

SISTEMA VALUTAZIONE SEGRETARIO GENERALE E POSIZIONI ORGANIZZATIVE.
DETERMINAZIONE AMMONTARE MASSIMO INDENNITA' DI RISULTATO ANNO 2025.

L'anno **duemilaventicinque**, addì **ventuno**, del mese di **gennaio**, alle ore **12:30**, nella sala delle riunioni.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dalla vigente Legge, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori:

Nome Cognome	Carica	Pr./As
Maria Rosa CENA	Sindaco	Presente
Luca CHIARO	Vice Sindaco	Assente
Roberto PODIO	Assessore	Assente
Dario ACTIS FOGLIZZO	Assessore	Presente
Giuliana PATERLINI	Assessore	Presente

Totale **Presenti 3**
 Assenti 2

Assiste il Segretario Generale Ezio IVALDI

La Signora Maria Rosa CENA nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

Seduta comunale svolta con l'Assessore Dario ACTIS FOGLIZZO collegato per via telematica come previsto dal "Regolamento per lo svolgimento delle sedute degli organi collegiali comunali in modalità telematica" approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 26 del 20/07/2022.

OGGETTO :

**SISTEMA VALUTAZIONE SEGRETARIO GENERALE E POSIZIONI ORGANIZZATIVE.
DETERMINAZIONE AMMONTARE MASSIMO INDENNITA' DI RISULTATO ANNO 2025.**

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Il Sindaco

PRESO ATTO che il D.Lgs. 27/10/2009, n. 150, approvato in attuazione della delega parlamentare di cui alla legge 4/3/2009, n. 15, ha imposto alle amministrazioni pubbliche una completa revisione dei propri strumenti gestionali ed organizzativi ed una complessiva rivisitazione delle proprie culture di approccio alle risorse umane, così come espressamente previsto dall'art. 16, comma 2, laddove si prevede che *"Le Regioni e gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1."*;

RICHIAMATO, in particolare, il Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, rubricato "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" ;

RICHIAMATI altresì i D.Lgs. 25/05/2017 n. 74 e n. 75;

ATTESO che, ai sensi della normativa citata:

- le Amministrazioni pubbliche, nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;

- la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e di doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro conseguimento;

- 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;

VISTO il CCNL dei Segretari comunali e provinciali per il triennio normativo 2019 - 2021, stipulato il 16 luglio 2024, ed, in particolare, l'articolo 61, il quale così dispone:

1. Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato alla valutazione della performance, la quale dovrà tenere conto anche delle funzioni aggiuntive conferite. I criteri dei sistemi di valutazione della performance sono oggetto di confronto ai sensi dell'art. 34, comma 1 lett. b).

2. Gli enti destinano a tale compenso, con risorse a carico dei rispettivi bilanci e nei limiti della propria capacità di spesa e nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, un importo non superiore al 10% del monte salari erogato a ciascun segretario nell'anno a cui è riferita la valutazione ai sensi del comma 1.

2-bis. Gli enti possono elevare fino al 15% il limite percentuale di cui al comma 2, fermi restando i limiti della propria capacità di spesa ed il rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, nei casi di seguito indicati, limitatamente al periodo di svolgimento delle relative funzioni:

a) segretari di enti con dirigenza;

b) segretari di enti privi di dirigenza a cui sia stato attribuito un incarico per la copertura di posizione apicale dell'ente temporaneamente priva di titolare, formalmente affidato in conformità all'ordinamento di ciascun ente;

c) segretari a cui siano attribuite le funzioni di segretario di una Unione di comuni;

d) enti interessati da situazioni di calamità naturale.

2-ter I limiti di cui ai commi 2 e 2-bis possono essere superati negli enti metropolitani, fermi restando i limiti della propria capacità di spesa e nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, qualora sia valutata l'esigenza di un allineamento rispetto alle retribuzioni complessive di livello più elevato corrisposte alla dirigenza dell'ente. A tal fine si dovrà tenere conto di tutte le componenti retributive corrisposte al

Segretario, ivi compreso il cosiddetto galleggiamento e, comunque, non potrà consentire il superamento delle predette retribuzioni dirigenziali.

3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, le amministrazioni possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, di un importo non superiore allo 0,22% del monte salari 2018 relativo ai segretari comunali e provinciali. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.

4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 42 del CCNL 16.5.2001.

RICHIAMATO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Regioni e Autonomie locali 16/11/2022 ed in particolare l'art. 17;

RILEVATO, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009, che le Amministrazioni pubbliche, ai fini della valutazione annuale della performance organizzativa e individuale, sono tenute ad adottare con apposito provvedimento formale il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" dell'Ente;

EVIDENZIATO che:

- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adeguato alle prescrizioni contenute nel citato D.Lgs. 150/2009 con G.C. n. 134 del 20/12/2010 e ss.mm.ii. ha istituito un sistema di valutazione e misurazione delle performance organizzativa e individuale al fine di ottimizzare la produttività del lavoro, nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa;
- l'attivazione di un ciclo delle performance è altresì finalizzata alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali al Segretario Comunale, ai Responsabili di Settore ed ai dipendenti;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 32 del 2/4/2019, si sono approvati i criteri di graduazione delle posizioni organizzative e, con deliberazione della Giunta Comunale n. 33 del 2/4/2019, il sistema di valutazione del Segretario Comunale, delle Posizioni Organizzative e dei dipendenti;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 136 del 30/12/2024, si è approvato il sistema di pesatura della retribuzione di posizione del Segretario Comunale, in applicazione dell'art. 60 del CCNL area funzioni locali – dirigenti del 16/07/2024.

RICHIAMATO, altresì, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022, divenuto efficace in data 17.11.2022 e valido per il Triennio 2019/2021, il quale:

- all'articolo 13 disciplina l'Area delle Elevate Qualificazioni e, in particolare, stabilisce al comma 3 che gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore (1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione del C.C.N.L.) sono in prima applicazione automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza;
- all'articolo 18, comma 1 stabilisce che gli incarichi di Elevata Qualificazione sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità;
- all'articolo 18, comma 3 prevede che gli incarichi possano essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale;
- all'articolo 19 conferma il contenuto dell'art. 15 del C.C.N.L. del 22.01.2004 prevedendo che negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono automaticamente individuati come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ ai sensi dell'art. 16 del presente C.C.N.L.;

PRESO ATTO che il Sindaco, con specifici Decreti provvedeva, tra l'altro, alla nomina, con validità annuale, dei Responsabili dei Settori: "AMMINISTRATIVO E DEI SERVIZI ALLA PERSONA", "TECNICO MANUTENTIVO, PATRIMONIO E AMBIENTE E ATTIVITA' PRODUTTIVE", "CONTABILITA' E FINANZE", "TERRITORIO E OPERE PUBBLICHE" e "POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE", conferendo loro la titolarità di posizione organizzativa e la misura della retribuzione di posizione, annua lorda, per tredici mensilità;

TENUTO PRESENTE che:

- l'articolo 17 del sopra richiamato C.C.N.L. del 16.11.2022 prevede, tra l'altro:
 - a) al comma 1 che il trattamento economico accessorio spettante al personale titolare di un incarico di EQ è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato e assorbe tutte le competenze

accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per lavoro straordinario;

b) al comma 2 che l'importo della retribuzione di posizione dei titolari di E.Q. varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione e che 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 ciascun incarico;

c) al comma 4 che gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di E.Q., 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 tutti incarichi previsti dal proprio ordinamento;

RITENUTO pertanto in questa sede dover determinare, a decorrere dall'anno 2025 e fino a differente determinazione, nella percentuale del 15% della retribuzione di posizione spettante al personale titolare di un incarico di E.Q., l'ammontare massimo teorico della retribuzione di risultato da corrispondere sulla base del punteggio ottenuto in sede di valutazione dei risultati da parte del Nucleo di Valutazione/Organismo Indipendente di Valutazione, dando atto che tale limite potrà essere superato attraverso l'utilizzo di risorse derivanti da risparmi determinantisi nel corso di ciascun anno, sulla base di diversa organizzazione degli uffici e conseguenti pesature delle posizioni organizzative;

RITENUTO altresì di confermare la percentuale del 8% del monte salari spettante al Segretario Comunale ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato dando atto che resta invariato altresì il sistema di valutazione adottato con la deliberazione G.C. n. 33/2019 del Comune di Caluso;

RAVVISATA la necessità di provvedere in conseguenza;

VISTI:

- lo Statuto Comunale;
- il D. Lgs. 267/2000;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- l'art. 147 bis introdotto dall'art. 3 co.1 lett. d) del D.L. 10/10/2012, n. 174 – Legge 213/2012;
- il D.Lgs. 25/05/2017, n. 74;

DATO ATTO infine che l'adozione della presente deliberazione rientra nelle competenze della Giunta Comunale nel rispetto di quanto previsto dell'art. 48 del D. Lgs. 267/2000;

VISTI i pareri favorevoli espressi, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 e dell'art. 3 del Regolamento comunale per la disciplina del sistema integrato dei controlli interni:

- in ordine alla regolarità tecnica dal responsabile del settore interessato;
- in ordine alla regolarità contabile dal responsabile del servizio finanziario;

DATO ATTO che l'identità personale del componente della Giunta Comunale collegato in videoconferenza é stata accertata da parte del Segretario Comunale, compresa la successiva votazione, secondo le modalità previste dal Regolamento su indicato;

PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE

Per le ragioni indicate nelle premesse che qui si intendono integralmente richiamate,

- 1) di determinare la percentuale dell'ammontare massimo teorico della retribuzione di risultato, dall'anno 2025 e fino a differente determinazione, nella misura del 15% della retribuzione di posizione spettante al personale titolare di un incarico di E.Q., con la possibilità di superare tale limite qualora, a seguito di nuove modalità organizzative degli uffici dovessero verificarsi dei risparmi relativi alle retribuzioni di posizione ovvero della redistribuzione dei resti da valutazioni inferiori al 100%;
- 2) di autorizzare fin d'ora l'utilizzo del risparmio pari ad € 2.000,00 derivante dalla differente pesatura della responsabilità del Settore Polizia Locale e protezione civile a seguito dello scioglimento della

convenzione per la gestione in forma associata del servizio di polizia locale fra i Comuni di Caluso, Mazzè e Villareggia;

- 3) di determinare, dall'anno 2025 e fino a differente determinazione, nella percentuale del 8% del monte salari spettante al Segretario Comunale, come nella premessa dettagliato, l'importo della retribuzione di risultato, sulla base della scheda di valutazione, il cui modello è stato approvato con la citata deliberazione G.C. n. 33/2019;
- 4) di disporre che il presente atto venga pubblicato sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" nel rispetto dei principi di trasparenza di cui al D. Lgs n. 33/2013;
- 5) di disporre la trasmissione del presente atto alle OO.SS,

Proponente
Il Sindaco
Maria Rosa CENA

Parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa:

Il Responsabile del Settore
Amministrativo e dei Servizi alla Persona
Paola ACTIS OREGLIA

Parere favorevole di regolarità contabile e si attesta la copertura finanziaria della spesa.

Il Responsabile del Settore
Contabilità e Finanze
Danilo BERTOLDI

Caluso, 21/01/2025

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta sopra riportata, corredata dal prescritto parere ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267;

CON VOTI favorevoli unanimi, espressi in forma palese

DELIBERA

Di approvare la proposta di deliberazione come sopra estesa.

Letto confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
F.to Maria Rosa CENA

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Ezio IVALDI

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Caluso, li 10/02/2025

Il Responsabile Settore Amministrativo e dei
Servizi alla Persona
D.ssa Paola ACTIS OREGLIA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi e con decorrenza dal _____ ai sensi dell'art. 124 co. 1 T.U.E.L..

Caluso li 10/02/2025

Il Messo Comunale
F.to

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

Si attesta che del presente verbale viene data comunicazione ai Capigruppo Consiliari contestualmente alla pubblicazione

Caluso li 10/02/2025

Il Responsabile Settore Amministrativo
e dei Servizi alla Persona
F.to D.ssa Paola ACTIS OREGLIA

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

Diventa esecutiva in data

- In quanto dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134 co.3 D.Lgs 267/2000 e s.m.i.)
- Per la scadenza del termine di 10 giorni dopo la pubblicazione

Caluso li

Il Responsabile Settore Amministrativo
e dei Servizi alla Persona
F.to D.ssa Paola ACTIS OREGLIA