

ORIGINALE

# COMUNE DI CALUSO

Città Metropolitana di Torino

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 71

### OGGETTO :

**Sistema di valutazione del Segretario Generale e delle Posizioni Organizzative. Determinazione ammontare massimo indennità di risultato anno 2022.**

L'anno **duemilaventidue**, addì **venti**, del mese di **luglio**, alle ore **18:00**, nella sala delle riunioni.

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

Sono presenti i Signori:

| Cognome e Nome              | Carica              | Pr./As.         |
|-----------------------------|---------------------|-----------------|
| <b>Maria Rosa CENA</b>      | <b>Sindaco</b>      | <b>Presente</b> |
| <b>Luca CHIARO</b>          | <b>Vice Sindaco</b> | <b>Presente</b> |
| <b>Giuliana PATTERLINI</b>  | <b>Assessore</b>    | <b>Presente</b> |
| <b>Roberto PODIO</b>        | <b>Assessore</b>    | <b>Presente</b> |
| <b>Dario ACTIS FOGLIZZO</b> | <b>Assessore</b>    | <b>Presente</b> |

|               |          |          |
|---------------|----------|----------|
| <b>Totale</b> | Presenti | <b>5</b> |
|               | Assenti  | <b>0</b> |

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.

O GGETTO: Sistema di valutazione del Segretario Generale e delle Posizioni Organizzative.  
Determinazione ammontare massimo indennità di risultato anno 2022.

## 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 quadriennio normativo 1998 - 2001 e per il biennio economico 1998 - 1999, stipulato il 16 Maggio 2001, ed, in particolare, l'articolo 42, il quale così dispone:

*1. Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti, ad eccezione dell'incarico di funzione di Direttore Generale.*

*2. Gli Enti del comparto destinano a tale compenso, con risorse aggiuntive a proprio carico, un importo non superiore al 10 % del monte salari riferito a ciascun segretario nell'anno di riferimento e nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa.*

*3. Ai fini della valutazione dei risultati conseguiti e dell'erogazione della relativa retribuzione ad essa correlata, gli Enti utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata ai sensi del D.Lgs.n. 286/1999, relativo alla definizione di meccanismi e strumenti di monitoraggio dei costi, dei rendimenti e dei risultati.*

**RICHIAMATI** altresì:

- i successivi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dei Segretari comunali e provinciali;
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Regioni e Autonomie locali 31/03/1999 ed in particolare gli artt. 10 e 11;

**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 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;
- relativamente al personale non dirigente il vigente Contratto Decentrato Integrativo per il triennio 2019/2021, con particolare riferimento al sistema di misurazione, delinea criteri di valutazione, ai fini dell'erogazione del premio incentivante, basati su sei fasce di merito cui corrispondono, relativamente alla quota di produttività individuale, altrettante percentuali di riconoscimento del premio dal massimo del 100%, per valutazioni uguali o superiori al 90%, ad un minimo del 30% per valutazioni tra il 30% e il 49,99%;

**RICHIAMATO**, altresì, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21.05.2018, divenuto efficace in data 22.05.2018 e valido per il Triennio 2016/2018, il quale:

- all'articolo 13 disciplina l'Area delle posizioni organizzative e, in particolare, stabilisce al comma 3 che gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 8 del C.C.N.L. del 31.03.1999 e all'art.10 del C.C.N.L. del 22.01.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali previsti dal comma 1 dell'art 14 e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del nuovo C.C.N.L.;
- all'articolo 14, comma 1 stabilisce che gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative 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 14, 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 17 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 titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13;

**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 "VIGILANZA E PROTEZIONE CIVILE", conferendo loro la titolarità di posizione organizzativa e la misura della retribuzione di posizione, annua lorda, per tredici mensilità;

**DATO ATTO** che, ai sensi dell'art. 15 del C.C.N.L. stipulato il 22.01.2004, essendo il Comune di Caluso ente privo di personale con qualifica dirigenziale, i predetti Responsabili di struttura apicale, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari di posizione organizzativa, per la durata dell'incarico di Responsabile di Settore ai sensi dell'art. 17 del C.C.N.L. del 22.05.2018;

**TENUTO PRESENTE** che:

- ai sensi dell'articolo 14, comma 4 del sopra richiamato C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21.05.2018 i risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente e la valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15;
- il sopra citato articolo 15 del sopra richiamato C.C.N.L. del 21.05.2018 prevede, tra l'altro:
  - a) al comma 1 che il trattamento economico spettante al personale di categoria D titolare di posizione organizzativa 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 P.O. 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 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 ciascuna posizione organizzativa;

c) al comma 4 che 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;

**FATTO RILEVARE** ancora che:

- 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, entrambi adeguati al CCNL 2016-2018;

**RITENUTO** pertanto in questa sede dover determinare, con riguardo all'anno 2022, nella percentuale del 15% dell'indennità di posizione spettante ai Responsabili di Settore, 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 del 2022, sulla base di diversa organizzazione degli uffici e conseguenti pesature delle posizioni organizzative;

**VERIFICATO** che nel corso dell'anno 2020 a seguito dello scioglimento della convenzione per la gestione del servizio associato di Polizia Locale (deliberazione Consiglio Comunale n. 34 del 16/07/2020) è stata rideterminata la pesatura della posizione organizzativa relativa a tale Settore, con un risparmio annuale stimato in € 2.000,00;

**RITENUTO** altresì, sentiti i Sindaci dei Comuni facenti parte della Convenzione di segreteria, di confermare la percentuale del 8% del monte salari spettante al Segretario Comunale ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato dando atto che resta invariato altresì il sistema di valutazione adottato con la citata G.C. n. 33/2019 del Comune di Caluso quale ente capofila;

**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;

### **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, con riguardo al 2022, nella misura del 15%, con la possibilità di superare tale limite qualora, a seguito di nuove modalità organizzative degli uffici dovessero verificarsi nei risparmi relativi alle indennità di posizione, alla data attuale quantificabili indicativamente in € 2.000,00;
- 2) di confermare, anche per l'anno 2022, in una percentuale del 8% del monte salari spettante al Segretario Comunale, come nella premessa dettagliata, l'importo della retribuzione di risultato dando atto che la valutazione delle prestazioni è effettuata collegialmente dall'Assemblea dei Sindaci della Convenzione per la gestione associata dell'ufficio di Segretario Comunale tra i Comuni di Caluso, Orio e Barone, sulla base della scheda di valutazione, il cui modello è stato approvato con la citata deliberazione G.C. n. 33/2019;
- 3) 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;

4) 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  
Giulio BOSSO

Visto, si esprime parere favorevole di regolarità contabile e si attesta la copertura finanziaria della spesa.

Il Responsabile del Settore  
Contabilità e Finanze  
Danilo BERTOLDI

Caluso, 20/07/2022

#### **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**  
Maria Rosa CENA

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
Ezio IVALDI

=====

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

La presente deliberazione viene pubblicata all' albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi e con decorrenza dal 29-07-2022 ai sensi dell'art. 124 co. 1 T.U.E.L..

Caluso li 29-07-2022

Il Messo Comunale

=====

**COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI**

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

Caluso li 29-07-2022

Il Responsabile Settore Amministrativo  
Giulio BOSSO

=====

**DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'**

Divenuta esecutiva in data 09-08-2022

Per la scadenza del termine di 10 giorni dopo la pubblicazione

Caluso li 09-08-2022

Il Responsabile Settore Amministrativo