



Comune di Chiusa di San Michele

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 37

OGGETTO:

PRESA D'ATTO DELLE VALUTAZIONI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DA PARTE DELL'ORGANISMO COMUNALE DI VALUTAZIONE (ANNO 2022).

L'anno **duemilaventitre** addì **venti** del mese di **aprile** alle ore **otto** e minuti **quaranta**, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. BORGESA Fabrizio - Sindaco	Sì
2. BORELLO Alberto - Vice Sindaco	Sì
3. PIPINO Alessandra - Assessore	Sì
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	0

Assume la presidenza il **Sindaco Sig. BORGESA Fabrizio**

Partecipa alla seduta il Segretario Livio SIGOT

La seduta si svolge con la partecipazione di tutti in presenza in Municipio, salvo l'ass. Borello e il Segretario che si collegano in teleconferenza ai sensi dell'apposito Regolamento comunale.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

OGGETTO: PRESA D'ATTO DELLE VALUTAZIONI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE DA PARTE DELL'ORGANISMO COMUNALE DI VALUTAZIONE (ANNO 2022).

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

l'art. 8 del C.C.N.L. del 31.03.1999 stabilisce che gli Enti provvedono alla istituzione di posizioni di lavoro, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato. L'art. 10 del medesimo C.C.N.L. prevede che il trattamento accessorio del personale di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e di risultato.

L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% a un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale. Con successivo C.C.N.L. del 22.01.2004 è stata sancita la coincidenza, negli Enti privi di dirigenti, tra i responsabili di servizio e gli incaricati di posizione organizzativa. Si afferma, infatti, all'art. 15 che: "Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali secondo l'ordinamento dell'Ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dagli artt. 8 e seguenti del C.C.N.L. del 31.03.1999.

L'organizzazione di quest' Ente, nell'anno 2022, è stata suddivisa in tre aree come di seguito descritte:

- Amministrativa/Finanziaria affidata alla Rag. Giuglaro Laura;
- Vigilanza affidata al Sindaco;
- Area Tecnica affidata al Tecnico Comunale Geom. Margaira Cristina;

Con specifici decreti sindacali sono stati nominati i responsabili delle aree di competenza del comune.

Dato atto che con deliberazione di Giunta Comunale n. 48 del 09/06/2022 si approvava il piano esecutivo di gestione con l'indicazione degli obiettivi assegnati ai singoli responsabili e con determinazione delle risorse finanziarie, umane e strumentali per il raggiungimento degli stessi ed il piano degli obiettivi e delle performance, ponderando gli obiettivi assegnati in relazione alla forza strategica e all'importanza attribuitane dall'Amministrazione.

La legge 213/2012 è intervenuta in tema di documenti a supporto del ciclo della performance stabilendo, all'art. 3 g-bis, ad integrazione dell'art. 169 del d.Lgs. 267/2000 che "a fine di semplificare i processi di pianificazione gestionali dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione". Con riguardo alla metodologia di valutazione il Comune di Chiusa San Michele ha esteso al proprio personale, comprese le posizioni organizzative, la metodologia già condivisa a livello dei Comuni della Comunità Montana Valle Susa e Sangone, diretta a valorizzare i principi di premialità previsti dal D.Lgs. 27.10.2009, n. 150. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizioni organizzative è collegata, in particolare:

- a. alla presenza di indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b. al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c. al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- d. alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- e. alle capacità di relazione con l'utenza;
- f. alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso l'equità e l'adeguatezza dei giudizi.

La metodologia prescelta rapporta il riconoscimento della retribuzione di risultato alla misura percentuale dei risultati raggiunti abbandonando il sistema per fasce o scaglioni entro i quali inserire la predetta percentuale, salvo il raggiungimento dei risultati nella misura superiore al 90% che comporta il riconoscimento della intera retribuzione.

I risultati raggiunti riferibili ai singoli responsabili, in applicazione della metodologia approvata dall'Amministrazione e concordata con le OO.SS., vengono indicati nella tabella che segue:

Responsabile del servizio	Punteggio	Percentuale retribuzione risultato in rapporto a posizione	Importo dovuto
Giuglaro Laura	Maggiore di 90	25%	2.044,80
Margaira Cristina	Maggiore di 90	25%	1.811,10

È necessario, pertanto, procedere al riconoscimento a favore dei responsabili dei servizi sopramenzionati, dell'indennità di risultato, anno 2022, prevista dall'art. 10 del CCNL dei dipendenti degli Enti locali, stipulato in data 31.03.1999, dando atto che il Segretario Comunale provvederà alla liquidazione delle somme dovute nell'ambito dei compiti affidati di sovrintendenza e coordinamento dei responsabili di servizio.

Dato atto della conferma per il 2022 delle misure già vigenti per le retribuzioni di risultato, ai sensi del ccnl 21.5.2018 e del nuovo contratto integrativo aziendale;

Dato atto che le soprarichiamate disposizioni del CCNL sono state riprese in analoghe disposizioni dei ccnl 2018 e 2022, che per la parte delle retribuzioni di risultato sono compatibili con le presenti statuizioni ed in particolare attuano il contratto integrativo aziendale 2019-2021;

Tutto ciò premesso,

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e di regolarità contabile del Responsabile del servizio finanziario espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000.

Con voti unanimi e palesi

DELIBERA

Di approvare le unite schede di valutazione, formulate dall'organismo comunale di valutazione, e concernenti il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, nell'anno 2022, ai responsabili di Servizio di questo Comune e il comportamento organizzativo dalle stesse osservato.

Di riconoscere, pertanto, ai responsabili:

Geom. Margaira Cristina (Servizi Tecnici),

Rag. Giuglaro Laura (Servizi Finanziari) la retribuzione di risultato di cui all' ex art. 10 del CCNL del 31.03.1999, ora nuovo CCNL 21.5.2018, come derivante dall'applicazione della metodologia di valutazione in atto presso questo Comune caratterizzata dalla corrispondenza tra misura percentuale della retribuzione e quella del raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Di dare atto che il Segretario Comunale provvederà alla liquidazione delle somme dovute nell'ambito dei compiti spettanti di sovrintendenza e coordinamento dei responsabili di servizio, come indicato nella seguente tabella in rapporto alla retribuzione di posizione come da seguente prospetto:

Responsabile del servizio	Punteggio	Percentuale retribuzione risultato in rapporto a posizione	Importo dovuto
Giuglaro Laura	Maggiore di 90	25%	2.044,80
Margaira Cristina	Maggiore di 90	25%	1.811,10

Successivamente la Giunta Comunale, con voti unanimi e palesi favorevoli

DICHIARA

la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs.
per permettere il pagamento degli emolumenti

Letto, confermato e sottoscritto digitalmente.

Il Sindaco
Firmato digitalmente
BORGESA Fabrizio

Il Segretario Comunale
Firmato digitalmente
Livio SIGOT
