



REGIONE PIEMONTE

PROVINCIA DI ALESSANDRIA

COMUNE DI CASTELLETTO MONFERRATO

CAP 15040 - P.ZA ASTORI N. 1 - P. IVA/C.F. 00433950060

TEL. 0131 233165 - 0131 238272 - FAX 0131 212098



DETERMINAZIONE N° 262 DEL 9/9/2020

OGGETTO: Risorse per le politiche dello sviluppo delle risorse umane per l'anno 2019
Indennità di risultato ai titolari di posizione organizzativa

IL SEGRETARIO COMUNALE

VISTO il D.Lgs. 165/2001, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, le cui norme costituiscono norme di principio a cui i Comuni adeguano i propri ordinamenti tenendo conto delle proprie peculiarità. ed in particolare, per quanto qui di interesse, l'art. 4, concernete l'attribuzione agli organi di gestione:

- della competenza all'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno,
- della gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo;
- della responsabilità dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Regioni ed Autonomie Locali, personale non dirigente, afferente la revisione del sistema di ordinamento professionale, stipulato in data 31.03.1999, e con particolare riferimento:

- all'articolo 8, recante disciplina dell'area delle posizioni organizzative, con riferimento alle posizioni di lavoro che richiedono lo svolgimento di attività comportanti assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, con particolare riferimento, fra l'altro, allo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, sulla base e per effetto di incarico a termine;
- all'articolo 10, ai sensi del quale il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato;

DATO ATTO che, ai sensi dell'articolo 9 comma 4 del C.C.N.L. stipulato in data 31.03.1999:

- i risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano dati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'Ente;
- la valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 comma 3;
- gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono, in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia;
- la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui all'art. 9 comma 3;

VISTO l'articolo 67 commi 2 e 3 D.L. 112/2008, convertito, con modificazioni, in L. 133/2008, in merito al potenziamento della correlazione del trattamento accessorio alle maggiori prestazioni lavorative ed allo svolgimento di attività di rilevanza istituzionale che richiedono particolare

impegno e responsabilità, e che prevede, altresì, la utilizzazione delle risorse destinate sulla base di criteri e modalità che tengano conto dell'apporto individuale degli uffici e dell'effettiva applicazione ai processi di realizzazione degli obiettivi istituzionali della Pubblica Amministrazione;

VISTO altresì, il D.Lgs. 150/2009, recante attuazione della L. 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, ed ivi con particolare riferimento:

- alle seguenti disposizioni cui gli Enti Locali devono adeguare i propri ordinamenti:
 - l'articolo 3 in materia di misurazione e valutazione della performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola, e ai singoli dipendenti;
 - l'articolo 7, che prevede la valutazione annuale della performance organizzativa e individuale;
 - l'articolo 9 in merito alla misurazione ed alla valutazione, da parte dei dirigenti, della performance individuale del personale, basate sul sistema di cui all'articolo 7 e collegate sia al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, sia alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, sia alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;
 - l'articolo 18, che prevede, in capo alle Amministrazioni Pubbliche, la promozione del merito e del miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché la valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera;
- alle seguenti disposizioni orientative per gli Enti Locali
 - l'articolo 10, che prevede, con la espressa finalità di assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, la redazione, con cadenza annuale, del piano della performance, coerente con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, finalizzato all'individuazione degli indirizzi e degli obiettivi strategici ed operativi;
 - l'articolo 19, che prevede, in capo all'organismo di valutazione, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II del medesimo D.Lgs. 150/2009, la compilazione di una graduatoria delle valutazioni individuali, dovendo essere comunque garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ad una percentuale limitata del personale dipendente;

DATO ATTO che:

- gli obiettivi programmatici dell'azione amministrativa oggetto del "piano delle performance" sono stati prefissati nel DUP approvato contestualmente al Bilancio di previsione, ed articolata per progetti;
- il Comune di Castelletto Monferrato è dotato di un numero di unità di personale inferiore a quindici e pertanto, ai sensi dell'art.19 del D.Lgs. 150/2009, si prescinde dalla graduazione delle fasce di cui all'articolo 9 dello stesso D.Lgs;
- la Giunta Comunale ha indicato le attività espletate e, conseguentemente, gli obiettivi conseguiti;
- con deliberazione della Giunta Comunale n.52/2015 in data 25/11/2015 è stata rideterminata l'indennità di posizione del Responsabile dei servizi finanziari a seguito della gestione associata del servizio con il Comune di Masio.

VISTI i decreti n.07 del 16/9/2017 e n.08 del 16/9/2017 rispettivamente di conferma della nomina di Responsabile dei servizi contabili e tributari alla Rag.Daniela Intorcia e di conferma della nomina di Responsabile dei servizi amministrativi al Rag.Gian Paolo Lumi;

RITENUTA la propria competenza all'adozione dell'atto in forza degli atti di organizzazione vigenti, quale Responsabile del Servizio della gestione giuridica del personale;

RILEVATO che sulla base delle predette disposizioni occorre provvedere alla attribuzione per l'anno

2019 della retribuzione di risultato ai due attuali titolari di posizioni organizzative formalmente nominati ed incaricati di specifiche attribuzione gestionali nella misura variabile, secondo le disposizioni dell'art.10 del C.C.N.L. 31/3/1999, dal 10% al 25% della retribuzione di posizione agli stessi attribuita in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi predeterminati;

A riguardo, sentita l'Amministrazione comunale, si reputa che per l'anno 2019 gli obiettivi, come risultanti dalla Relazione Previsionale e Programmatica e dagli ulteriori atti di programmazione finanziari approvati, delle deliberazioni di indirizzo della Giunta comunale, e sulla base delle direttive sindacali impartite, devono considerarsi raggiunti:

- nella percentuale del 98 % per il responsabile dei servizi finanziari.
- nella percentuale dell' 80 % per il responsabile dei servizi demografici

ACCERTATA la regolarità tecnica e la legittimità del presente atto;

DETERMINA

- 1) procedere, ai sensi e per le motivazioni di quanto in narrativa, alla corresponsione dell'indennità di risultato ai Responsabili di Servizio incaricati di posizione organizzativa, relativamente ai quali è allocata in bilancio la risorsa ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato, relativamente all'anno 2019, nelle misure percentuali indicate nel prospetto allegato;
- 2) demandare al Responsabile del Servizio Finanziario di procedere alla liquidazione dell'emolumento a favore delle unità di personale e per le somme come indicati dalla Tabella Allegato A) della presente parte essenziale ed integrante ad ogni legale effetto;
- 3) impegnare la somma per le indennità e per oneri riflessi e IRAP, per un totale di €uro 7.909,51 per €uro 5.762,87 alla missione 01 programma 03 titolo 1 e per €uro 2.146,64 alla missione 01 programma 02 titolo 1;
- 4) di omettere, ai sensi del d.lgs. 196/2003, la pubblicità notizia della presente, e salvo l'esercizio del diritto di accesso ai sensi della normativa vigente, ai soggetti interessati.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr.ssa Francesca Ganci

VISTO: per regolarità contabile

AI SENSI DEL D. LGS. 267/2000 T.U. EE. LL. ART. 49 e 153 PARERE ESPRESSO DAL
RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO IN ORDINE ALLA **REGOLARITÀ CONTABILE**
ATTESTANTE LA COPERTURA FINANZIARIA: FAVOREVOLE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Rag. Daniela INTORCIA

