



COMUNE DI SAN GERMANO CHISONE

Città metropolitana di Torino

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale n. 13/2019

OGGETTO: C.C.N.L. RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI PER IL TRIENNIO 2016-2018 SOTTOSCRITTO IN DATA 21.05.2018 E C.C.D.I. PER IL TRIENNIO 2018/2020 SOTTOSCRITTO IN DATA 21.12.2018. ADEGUAMENTO DELLE SCHEDE DI VALUTAZIONE PREVISTE DALLA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE E GESTIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.

L'anno duemiladiciannove addì diciannove del mese di marzo alle ore 17.00, nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata si è riunita la GIUNTA COMUNALE, della quale sono membri i Signori:

COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTE
REYNAUD Flavio	SINDACO	Sì
BOUNOUS Clara	VICE SINDACO	Sì
ALBERTI Renato	ASSESSORE	Sì
	Totale Presenti:	3
	Totale Assenti:	0

Assume la presidenza il Sindaco REYNAUD Flavio.

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale FILLIOL D.ssa Laura.

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

OGGETTO: C.C.N.L. RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI PER IL TRIENNIO 2016-2018 SOTTOSCRITTO IN DATA 21.05.2018 E C.C.D.I. PER IL TRIENNIO 2018/2020 SOTTOSCRITTO IN DATA 21.12.2018. ADEGUAMENTO DELLE SCHEDE DI VALUTAZIONE PREVISTE DALLA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE E GESTIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che il D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009, in attuazione della delega conferita con legge 4 marzo 2009 n. 15, introduce nell'ordinamento, in maniera organica, un sistema di valutazione e monitoraggio della *performance* organizzativa dell'ente in generale ed individuale, con i seguenti obiettivi fondamentali, contenuti nel titolo II del decreto:

- miglioramento degli *standard* qualitativi ed economici dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, che passa attraverso la valutazione sia delle strutture sia dei dipendenti;
- misurazione e valutazione, da parte di ogni amministrazione, della propria *performance* prodotta, di quella delle sue strutture operative e dei singoli dipendenti, garantendo altresì la totale trasparenza delle informazioni risultanti da tali procedimenti;
- collegamento funzionale inscindibile del ciclo di gestione della *performance* con la programmazione finanziaria e di bilancio, annuale e pluriennale e la definizione degli obiettivi programmatici;
- monitoraggio della *performance* da parte degli organi di indirizzo politico amministrativo, con interventi correttivi in corso di esercizio. Ogni amministrazione deve redigere un piano annuale della *performance* ed una relazione a consuntivo sui risultati raggiunti;
- definizione degli obiettivi, indicatori ed ambiti di misurazione e valutazione della *performance*, sia organizzativa sia individuale;
- ogni amministrazione affida tutto il sistema di misurazione e valutazione della *performance* ad un Organismo Indipendente, nominato dall'organo di indirizzo politico amministrativo per un periodo di tre anni;

RICHIAMATA la propria precedente deliberazione n. 46 del 22.09.2011 con la quale è stata approvata la metodologia di valutazione e gestione della performance organizzativa ed individuale costituita da proposta metodologica di gestione della performance, scheda di valutazione per il Segretario Comunale, scheda di valutazione per il personale dipendente non titolare di posizione organizzativa e scheda di valutazione per il personale dipendente titolare di posizione organizzativa;

DATO ATTO che:

- in data 21.05.2018 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018;
- in data 21.12.2018 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente del Comune di San Germano Chisone per il triennio 2018/2020;

RICHIAMATO l'art. 68 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21.05.2018 che prevede che le risorse decentrate annualmente disponibili siano destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1, del C.C.N.L. del 14.09.2000;
- e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies;

- f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;
- g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;
- h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del C.C.N.L. del 14.09.2000;
- i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g), ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;
- j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;

e che siano destinate alle voci di cui alla sopraindicate lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse variabili (escluse le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, i compensi ai messi notificatori e i compensi per il personale delle case da gioco) e, in particolare, che almeno il 30% di tali risorse sia destinato alla performance individuale;

VISTO altresì l'art. 69 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21.05.2018 che prevede che ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, sia attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b) (performance individuale), che la misura minima della maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, sia pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente e che alla dalla contrattazione integrativa compete la definizione di una limitata quota massima di personale valutato a cui tale maggiorazione può essere attribuita;

RICHIAMATO l'art. 12 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente del Comune di San Germano Chisone per il triennio 2018-2020 sottoscritto in data 21.12.2018 che prevede che:

- alla performance vengano destinate le risorse residue dopo il finanziamento di tutti gli istituti disciplinati negli articoli da 8 a 11 del medesimo C.C.D.I.;
- l'ente, annualmente, in sede di approvazione del P.E.G./Piano della performance possa assegnare degli obiettivi relativi alla performance organizzativa per un peso massimo del 30%;
- gli obiettivi di performance organizzativa vengano valutati con la scheda prevista dal sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente in base al contributo individuale di ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza;
- la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del C.C.N.L. 21/05/2018 sia fissata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente e che tale maggiorazione possa essere attribuita soltanto ad un massimo di un dipendente;
- la maggiorazione sia assegnata al dipendente che ha ottenuto la valutazione più alta della performance individuale per l'anno di riferimento;
- al finanziamento della performance individuale venga assegnata una quota pari almeno al 30% delle risorse variabili come definite dall'art. 68, comma 3, del C.C.N.L. 21/05/2018;
- la maggiorazione del premio individuale e il premio correlato alla performance organizzativa vengano erogati a far data dall'anno 2019 per il principio della preventiva conoscenza delle regole sulla metodologia di valutazione;

DATO ATTO che:

- la metodologia di valutazione e gestione della performance organizzativa ed individuale, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 22.09.2011, è conforme alle

- disposizioni del nuovo C.C.N.L. e del C.C.D.I. in quanto prevede l'assegnazione di obiettivi di performance organizzativa e di performance individuale;
- in base alla metodologia gli indicatori in base ai quali viene misurata la performance organizzativa vengono utilizzati di norma anche per la misurazione della performance individuale delle persone che operano nella struttura competente per l'area di tale indicatore;
 - le schede di valutazione prevedono però un punteggio unico sia per gli obiettivi di performance organizzativa che per quelli di performance individuale;

RILEVATO che siccome la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del C.C.N.L. 21/05/2018 si applica solo sui premi correlati alla performance individuale occorre attribuire due punteggi distinti: uno per la performance organizzativa e uno per la performance individuale, ritendendo tuttavia di mantenere inalterati tutti i restanti parametri delle schede di valutazione approvate con deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 22.09.2011;

DATO ATTO che non risulta pertanto necessario attivare delle relazioni sindacali in quanto non viene modificata la metodologia di valutazione e gestione della performance organizzativa ed individuale vigente;

VISTE la scheda di valutazione per il Segretario Comunale, la scheda di valutazione per il personale dipendente titolare di posizione organizzativa e la scheda di valutazione per il personale dipendente non titolare di posizione organizzativa, modificate prevedendo l'assegnazione di due punteggi distinti: uno per la performance organizzativa e uno per la performance individuale;

RITENUTO pertanto di approvare le nuove:

- scheda di valutazione per il Segretario Comunale;
- scheda di valutazione per il personale dipendente titolare di posizione organizzativa;
- scheda di valutazione per il personale dipendente non titolare di posizione organizzativa;

dando atto che ciò non comporta la modifica della metodologia di valutazione e gestione della performance organizzativa ed individuale vigente e che le predette schede verranno utilizzate a decorrere dall'anno 2019 per le valutazioni del personale comunale;

ACQUISITO il parere favorevole del responsabile del servizio, rilasciato ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267;

CON VOTI unanimi e favorevoli resi per alzata di mano

DELIBERA

- **DI RICHIAMARE**, quale parte integrante del presente deliberato, la premessa narrativa.
- **DI APPROVARE**, per le motivazioni indicate in premessa, le nuove:
 - scheda di valutazione per il Segretario Comunale;
 - scheda di valutazione per il personale dipendente titolare di posizione organizzativa;
 - scheda di valutazione per il personale dipendente non titolare di posizione organizzativa;che si allegano alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale.
- **DI DARE ATTO** che la modifica alle schede di valutazione non comporta la modifica della metodologia di valutazione e gestione della performance organizzativa ed individuale vigente, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 22.09.2011, e che le schede approvate con la presente deliberazione verranno utilizzate a decorrere dall'anno 2019 per le valutazioni del personale comunale.

- **DI PORTARE A CONOSCENZA** dei dipendenti dell'Ente le schede di valutazione come sopra approvate.
- **DI DISPORRE** che notizia dell'adozione della presente deliberazione, contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio, sia comunicata ai capigruppo consiliari.
- **DI DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente eseguibile con il voto separato e favorevole di tutti i presenti.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to REYNAUD Flavio

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to FILLIOL D.ssa Laura

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 21/03/2019 ed è stata contestualmente comunicata ai capigruppo consiliari (elenco n. 6).

San Germano Chisone, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
FILLIOL D.ssa Laura

E' copia conforme all'originale per gli usi consentiti dalla legge.

San Germano Chisone, li 21/03/2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
FILLIOL D.ssa Laura

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 19-mar-2019

per la scadenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267;

- X** in quanto è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267.

San Germano Chisone, li 19-mar-2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to FILLIOL D.ssa Laura
