



COMUNE DI ROMANENGO
Provincia di Cremona

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

Originale

N. 52 del 06/05/2019

**OGGETTO: APPROVAZIONE SISTEMA DI MISURAZIONE DELLE PERFORMANCE
E REGOLAMENTO POSIZIONI ORGANIZZATIVE AI SENSI DEL CCNL
21.05.2018**

L'anno **duemiladiciannove**, addì **sei** del mese di **maggio** alle ore **09:15**, nella **Sede Municipale**, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunito sotto la presidenza del Sindaco **Attilio Polla** la Giunta Comunale. Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale il Segretario Generale **Dr. Gian Antonio Oleotti**.

Intervengono i Signori:

N.	<u>Cognome e Nome</u>	P	A
POLLA ATTILIO	Sindaco	SI	
POZZI MARCO	Vice Sindaco	SI	
MEZZADRI PIERPAOLO	Assessore Esterno		SI
ONETA FEDERICO	Assessore	SI	
SCHIAVINI ADA	Assessore	SI	
	TOTALI	4	1

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento:

OGGETTO: APPROVAZIONE SISTEMA DI MISURAZIONE DELLE PERFORMANCE E REGOLAMENTO POSIZIONI ORGANIZZATIVE AI SENSI DEL CCNL 21.05.2018

LA GIUNTA COMUNALE

Visti e richiamati:

- a) gli articoli 13 (*Area delle Posizioni Organizzative*), 14 (*Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative*), 15 (*Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato*), 17 (*Disposizioni particolari sulle posizioni organizzative*), 18 (*Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa*), del CCNL 21.05.2018, che disciplinano gli incarichi per le Posizioni Organizzative;
- b) l'articolo 7 del D.Lgs. n°150/2009, il quale prevede, quale obbligo di ogni Pubblica Amministrazione, di valutare annualmente la Performance Organizzativa ed Individuale;

Ricordato che:

- **L'area delle Posizioni Organizzative** identifica, nell'ambito della complessiva organizzazione dell'ente, le posizioni di lavoro che richiedono l'assunzione, da parte del dipendente, di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, attraverso lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzativa di particolare complessità e caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- **La misurazione della performance** si riferisce all'attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati e degli impatti da questi prodotti nei confronti degli utenti dei servizi, attraverso il ricorso ad indicatori. **La valutazione della performance** riguarda l'attività di analisi ed interpretazione dei valori misurati, che tiene conto dei fattori di contesto che possono aver determinato l'allineamento o lo scostamento rispetto ad un valore di riferimento¹. Tali attività sono finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi offerti, alla crescita della professionalità dei dipendenti e alla valorizzazione del merito di ciascuno, secondo il principio di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento²;

Rilevato che ogni Amministrazione Pubblica, anche i Comuni di piccola entità demografica, è obbligata a disciplinare sia l'Area delle Posizioni Organizzative che il complessivo istituto della "Performance". Ciò, ovviamente, con gli opportuni temperamenti ed adattamenti, in ragione della limitata articolazione organizzativa e dimensionale di ogni ente;

Considerato che l'Ufficio Segreteria Comunale ha elaborato i seguenti documenti:

- o Disciplina degli incarichi delle Posizioni Organizzative;
- o Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale;

Dato atto che verrà effettuata la comunicazione alle Organizzazioni Sindacali, inviando alle medesime entrambi gli indicati documenti;

Ritenuto di approvare gli indicati atti, così come rappresentati negli **ALLEGATI A e B**, al fine di dare compiuta attuazione alle citate disposizioni legislative e contrattuali;

Attesa la propria competenza ai sensi dell'art. 48 del testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267 nonché per l'art. 30 del vigente Statuto comunale;

¹ Dipartimento Funzione Pubblica n. 2 del dicembre 2017 "Linee Guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance".

² Articolo 3 della Legge 150/2009.

Dato atto che, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 sono stati espressi il parere di regolarità tecnica dal Responsabile dell'Area di riferimento e di regolarità Contabile dal Responsabile dell'Area ordinamento contabile e finanziario, così come riportati nell'allegato alla presente deliberazione;

Con voti unanimi e favorevoli legalmente resi per alzata di mano;

DELIBERA

- 1) **Di approvare la “Disciplina Posizioni Organizzative” (ALLEGATO A).**
- 2) **Di approvare il “Sistema di misurazione e valutazione della Performance”** del personale dipendente (**ALLEGATO B**).
- 3) **Di disporre** l'abrogazione di qualsivoglia disposizione, di qualsiasi natura (regolamentare, contrattuale o provvedimentale), contrastante con gli atti ora approvati e riguardanti le medesime materie.
- 4) **Di dare atto** che i due approvati atti avranno decorrenza, giuridica e finanziaria, a far data dal:
 - **1° gennaio 2019**, relativamente al **Sistema di misurazione e valutazione della Performance**;
 - **1° maggio 2019**, relativamente alla **Disciplina Posizioni Organizzative**.

Successivamente con separata ed a votazione unanime, la presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4°, del D.Lgs. n° 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto:

Il Sindaco
Attilio Polla

Il Segretario Comunale
Dr. Gian Antonio Oleotti

Si attesta:

che copia della presente deliberazione viene pubblicata ai sensi dell'art. 32, comma 1, della Legge 8 giugno 2009 n. 69, nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico il _____ ed ivi rimarrà per 15 giorni consecutivi al n.

Romanengo,

Il Responsabile del Procedimento
Patrizia Margheritti

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione:

E' divenuta esecutiva il _____ -

Il Responsabile del Procedimento
Patrizia Margheritti

Comune di Romanengo
Provincia di Cremona

Disciplina Posizioni
Organizzative

Art. 1
Disposizioni generali

1. Il presente provvedimento disciplina i criteri per l'individuazione, il conferimento, la graduazione e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 13 e seguenti del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21.05.2018.

Art. 2
Area delle posizioni organizzative

1. Nel rispetto dei criteri generali contenuti in disposizioni legislative, contrattuali, nonché nel vigente regolamento degli uffici e dei servizi, il Comune istituisce le Posizioni di lavoro, di cui all'art 13¹, comma 1, CCNL Funzioni Locali 21/5/2018 per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative.
2. Le posizioni organizzative individuate coincidono con le aree indicate nel regolamento di organizzazione dei servizi e degli uffici o in altro atto, ed operano con ampia autonomia gestionale nel rispetto degli indirizzi di governo e con assunzione diretta di responsabilità di raggiungimento di obiettivi e risultati, oltre che con esercizio di poteri gestionali a rilevanza esterna.
3. L'area delle posizioni organizzative comporta assunzione diretta di prodotto e di risultato ed è caratterizzata da contenuti di particolare professionalità. Essa è assegnata, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art 17 comma 1 e 2 del CCNL Funzioni locali 21/5/2018, con incarico a tempo determinato revocabile, per un periodo massimo non superiore a 3 anni, ai dipendenti classificati, di regola, nella categoria D, nominati dal Sindaco quali Responsabili delle strutture apicali secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente.

Art 3
Criteri generali per il conferimento dell'incarico

1. Con il supporto del nucleo di valutazione, il Sindaco, ai sensi dell'articolo 50, comma 10° del D.Lgs n. 267/2000, individua, ai fini del conferimento dell'incarico di Posizione Organizzativa, i Responsabili di Settore, sulla base dei seguenti parametri, indicati dal comma 2° dell'articolo 14 del CCNL 21.05.2018:
 - a) Affinità del profilo professionale e delle esperienze maturate alla natura e caratteristiche dei programmi da realizzare e dei poteri da esercitare: punteggio massimo 40, sulla base dei seguenti valori:
 - carente o insufficiente affinità: da 0 a 6 punti;
 - sufficiente affinità: da 7 a 13 punti;
 - discreta affinità: da 14 a 20 punti;
 - alta affinità: da 21 punti a 35 punti;
 - notevole affinità: da 36 a 40 punti.
 - b) Rilevanza e coerenza dei requisiti culturali posseduti rispetto agli obiettivi ed alle funzioni da esercitare (tutti i titoli scolastici, accademici, master, dottorati di ricerca ed altri titoli equivalenti, relativi a settori concernenti l'incarico da assegnare): punteggio massimo 30, sulla base dei seguenti valori:
 - carente o insufficiente rilevanza e coerenza: da 0 a 5 punti;

¹ **Art. 13. Area delle posizioni organizzative.** 1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato: a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa; b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum

- sufficiente rilevanza e coerenza: da 6 a 12 punti;
- discreta rilevanza e coerenza: da 13 a 20 punti;
- alta rilevanza e coerenza: da 21 punti a 27 punti;
- notevole rilevanza e coerenza: da 28 a 30 punti.

c) Capacità professionale ed esperienza acquisita : punteggio massimo 20, sulla base dei seguenti valori:

- carente o insufficiente capacità ed esperienza: da 0 a 4 punti;
- sufficiente capacità ed esperienza: da 5 a 10 punti;
- discreta capacità ed esperienza: da 11 a 14 punti;
- alta capacità ed esperienza: da 15 punti a 18 punti;
- notevole capacità ed esperienza: da 19 a 20 punti.

d) Attitudini: punteggio massimo 10, sulla base dei seguenti valori:

- carente o insufficiente attitudine: da 0 a 2 punti;
- sufficiente attitudine: da 3 a 5 punti;
- discreta attitudine: da 6 a 7 punti;
- alta attitudine: da 8 punti a 9 punti;
- notevole attitudine: 10 punti.

2. Gli incarichi possono 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.

Art. 4

Retribuzione di posizione e di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale.
2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i trattamenti accessori previsti dell'art. 18² del CCNL Funzioni Locali 21/05/2018.

Art. 5

Graduazione delle posizioni organizzative

1. Il Nucleo di valutazione, previo supporto tecnico del Responsabile Area Finanziaria e del Segretario Comunale, se non componente del nucleo di valutazione, propone alla Giunta Comunale la griglia di pesatura delle posizioni organizzative.
2. La Giunta Comunale, in fase di recepimento dei valori della griglia, tenuto conto delle risorse finanziarie previste in Bilancio, provvede a fissare i valori economici delle fasce relative agli

² **Articolo 18 CCNL** 1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 14, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori: a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000; b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter; c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse; d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001; e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza; g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco; h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
- i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

incarichi di posizione organizzative, nel rispetto della vigente normativa legislativa e contrattuale.

3. Ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3 del CCNL 21.05.2018, i valori minimi e massimi della retribuzione di posizione sono i seguenti:
- Categoria D: minimo € 5.000,00; massimo € 16.000,00
 - Categoria C: minimo € 3.000,00; massimo € 9.500,00.
4. In conformità all'articolo 15, comma 2,³ del CCNL, la graduazione-pesatura delle posizioni organizzative viene valutata dal Nucleo di valutazione, con il supporto del Segretario Comunale se non componente del nucleo di valutazione, sulla base dei tre seguenti parametri, nel limite massimo di 100 punti:
- o **Complessità tecnico-giuridica delle tipologie di funzioni attribuite:** fino a 50 punti, sulla base dei seguenti valori:
 - carente o insufficiente complessità: da 0 a 10 punti;
 - sufficiente complessità: da 11 a 18 punti;
 - discreta complessità: da 19 a 27 punti;
 - alta complessità: da 28 punti a 45 punti;
 - notevole complessità: da 46 a 50 punti.
 - o **Complessità derivante da eterogeneità delle attività da svolgere:** fino a 25 punti, sulla base dei seguenti valori:
 - carente o insufficiente complessità: da 0 a 5 punti;
 - sufficiente complessità: da 6 a 12 punti;
 - discreta complessità: da 13 a 18 punti;
 - alta complessità: da 19 punti a 22 punti;
 - notevole complessità: da 23 a 25 punti.
 - o **Rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali, connesse alla posizione:** fino a 25 punti, sulla base dei seguenti valori:
 - carente o insufficiente rilevanza: da 0 a 5 punti;
 - sufficiente rilevanza: da 6 a 12 punti;
 - discreta rilevanza: da 13 a 18 punti;
 - alta rilevanza: da 19 punti a 22 punti;
 - notevole rilevanza: da 23 a 25 punti.
5. Le risultanze della valutazione di ogni posizione organizzativa determinano la corresponsione della retribuzione di posizione, da riconoscersi nell'ambito e nel rispetto dei limiti sotto indicati:
- Fino a 60 punti: € 5.000,00 (categoria D); € 3.000,00 (categoria C).
 - Per ogni punto successivo a 60, verranno erogate le seguenti somme:
 - € 275,00 categoria D: valore ottenuto dividendo la differenza (pari ad € 11.000,00) fra l'importo massimo (€ 16.000,00) e l'importo minimo (€ 5.000,00) per il numero dei punti residui (n.40 punti) rispetto a quelli già presi in considerazione (n. 60 punti).
 - € 162,50 categoria C: valore ottenuto dividendo la differenza (pari ad € 6.500,00) fra l'importo massimo (€ 9.500,00) e l'importo minimo (€ 3.000,00) per il numero dei punti residui (n.40 punti) rispetto a quelli già presi in considerazione (n. 60 punti).
- Al fine di aiutare la comprensione del sistema premiante e della conseguente corresponsione della retribuzione di posizione, si segnalano i seguenti esempi:
- a) Categoria D: punteggio pari a 85 > € 5.000,00 (relativo ai 60 punti iniziali) + € 6.875,00 (derivante da € 275,00 moltiplicato per n. 25 punti eccedenti 60 iniziali) = € 11.875,00
 - b) Categoria C: punteggio pari a 91 > € 3.000,00 (relativo ai 60 punti iniziali) + € 5.037,50 (derivante da € 162,50 moltiplicato per n. 31 punti eccedenti 60 iniziali) = € 8.037,50.

³ **Articolo 15, comma 2 CCNOL.** L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di Euro 5.000 ad un massimo di Euro 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. 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.

6. La valutazione e la conseguente graduazione-pesatura della retribuzione di posizione, correlata alla singola posizione organizzativa, permarrà per tutta la durata dell'incarico. Alla scadenza, si procederà ad una nuova valutazione e graduazione-pesatura con un nuovo incarico.
7. Il verbale di valutazione e graduazione-pesatura non verrà allegato alla deliberazione di Giunta e potrà essere visionato solo in osservanza della vigente normativa in materia di accesso e di riservatezza dei dati personali.

Art. 6

Raccordo tra pesatura e valore economico della retribuzione di posizione

1. Nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dalla metodologia di valutazione superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, di cui all'articolo 23, comma 2, del Dlgs n. 75/2017, le medesime retribuzioni sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del limite del predetto ammontare, fermo restando gli importi minimi previsti dal CCNL (€ 3.000,00 categoria C, € 5.000,00 categoria D).

Art. 7

Valutazione retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti, cui siano stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa, sono soggetti a valutazione annuale da parte del nucleo di valutazione, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al D.Lgs 150/2009, a tal fine adottato dall'ente ed al quale si rinvia. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15 del CCNL 21/5/2018.
2. 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.

Art. 8

Criteri la determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative:
 - a) Il budget complessivo da destinare alla retribuzione di risultato di tutte le posizioni organizzative istituite dall'ente, è pari alla percentuale che verrà determinata in sede di contrattazione decentrata ai sensi dell'articolo 7, comma 4, lettera v). Siffatta disposizione contrattuale stabilisce che alla retribuzione di risultato deve essere destinata un quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative dell'ente.
 - b) La ripartizione delle somme come quantificate ai sensi della lettera a) avviene in misura direttamente proporzionale alla valutazione conseguita sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. In relazione ai compensi previsti dall'articolo 18, comma 1, lettera h), del CCNL 21.05.2018, di seguito indicati,
 - a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016. n. 50;
 - b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della Legge n. 114/2014;
 - c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della Legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL, del 9 maggio 2006;
 - d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della Legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997;
 - e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1.lett. b), del D.L. n. 437/1996, convertito nella Legge n. 556/1996, spese del giudizio.

si prevede, in conformità all'art. 7, comma. 4, lettera j)⁴ del medesimo CCNL, una correlazione tra i predetti emolumenti e la retribuzione di risultato, pari al 100% di quanto spettante in relazione ai citati incentivi.

Art. 9

Incarico ad interim

1. Il conferimento al titolare di posizione organizzativa, di incarico ad interim, come previsto dall'articolo 15, comma 6 del CCNL, è subordinato alla, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.
2. Gli incarichi ad interim sono retribuiti attraverso un incremento della retribuzione di risultato in base al sistema di misurazione e valutazione performance, attribuendo un ulteriore importo, la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.
3. In sede di valutazione della retribuzione di risultato, ai fini della determinazione della percentuale da attribuire, occorre tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 10

Attribuzione incarico dipendenti categoria C

1. Al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, qualora non siano in servizio dipendenti di categoria D oppure, essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, il Sindaco eccezionalmente può, conferire temporaneamente l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.
2. Di tale facoltà è possibile avvalersi per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria D. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
3. Il dipendente della categoria C, cui sia stato conferito un incarico di posizione organizzativa, ha diritto alla retribuzione di posizione secondo la graduazione di cui all'articolo 5.
4. Sussistendone i presupposti il titolare di posizione organizzativa di categoria C, ha diritto anche ai compensi aggiuntivi dell'art.18 del CCNL.

Art. 11

Durata dell'incarico

1. Gli incarichi sono conferiti per un periodo massimo non superiore a 3 anni, con atto scritto e motivato e possono essere rinnovati con le stesse modalità e formalità.

Art. 12

Revoca dell'incarico

1. Gli incarichi di posizione organizzativa possono essere revocati con atto motivato in relazione a due alternativi presupposti:
 - per intervenuti mutamenti organizzativi;
 - in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
2. Nella ipotesi di valutazione negativa della performance individuale, dovranno essere indicati i risultati non conseguiti tra quelli rientrati nell'ambito degli obiettivi assegnati al soggetto, chiamato a ricoprire la posizione organizzativa.
3. L'atto di revoca comporta:

⁴ Art. 7 Comma 4, CCNL: Sono oggetto di contrattazione integrativa:j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

- la cessazione immediata dall'incarico di posizione organizzativa, con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza;
 - la perdita immediata della retribuzione di posizione connessa;
 - la non attribuzione della retribuzione di risultato;
4. Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Sindaco il quale prima di procedere all'adozione dell'atto di revoca, dovrà acquisire in contraddittorio le valutazioni dell'interessato che ha la facoltà di farsi assistere dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero da persona di sua fiducia.

Art. 13

Orario di lavoro degli incaricati delle posizioni organizzative

1. Al dipendente incaricato della posizione organizzativa è concessa la flessibilità oraria in entrata ed uscita, di cui all'articolo 27 del CCNL, necessaria nella gestione del suo tempo di lavoro, idonea al raggiungimento degli obiettivi assegnati, fermo restando il limite minimo di 36 ore medie settimanali, da computarsi in relazione all'anno solare, che costituisce il riferimento all'attuazione dei programmi.
2. Nell'ambito di tale possibilità di organizzare il proprio lavoro, non potrà essere riconosciuto il pagamento né il recupero di eventuali ore eccedenti rilevate a fine anno solare di riferimento, fatte salve le deroghe previste dal vigente CCNL.

Allegato "B" G.C. N. 52 del 06.05.2019

Comune di Romanengo

Provincia di Cremona

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Articolo 1 - Premessa

1. Il presente documento è diretto a disciplinare ed uniformare il sistema di misurazione e di valutazione delle prestazioni lavorative dei dipendenti, quali dirigenti e/o titolari di Posizione Organizzativa (P.O.), e dei dipendenti privi di qualifica dirigenziale o di titolarità di P.O..
2. Il sistema riconosce come valori di riferimento, quelli della trasparenza, della valutazione dei comportamenti e delle prestazioni, rispetto ai programmi dell'Amministrazione, e del merito individuale e dei gruppi di lavoro.
3. Il sistema definisce il metodo ed il procedimento per la valutazione annuale delle prestazioni lavorative dei soggetti indicati al comma 1.
4. La valutazione si attua utilizzando criteri selettivi di valorizzazione del merito, sulla base dei risultati conseguiti, anche ai fini dei sistemi premianti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.

Articolo 2 – Soggetti competenti alla valutazione

1. La valutazione della performance (complessivamente intesa: individuale ed organizzativa) è affidata:
 - a) All'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)/ Nucleo di Valutazione, oppure al Segretario Generale in relazione ai dirigenti e/o ai titolari di Posizione Organizzativa.
 - b) Ai dirigenti e/o titolari di Posizione Organizzativa in relazione al personale non dirigenziale e non titolare di Posizione Organizzativa attribuito al proprio settore.

Articolo 3 - Finalità della valutazione

1. Il processo di valutazione persegue le seguenti finalità:
 - a) orientare la prestazione dei valutati verso il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente;
 - b) la valorizzazione dei dipendenti;
 - c) l'introduzione di una cultura organizzativa della responsabilità per il miglioramento della performance rivolta allo sviluppo della qualità dei servizi erogati e del merito;
 - d) l'assegnazione degli incentivi di performance individuale, organizzativa e della retribuzione di risultato.

Articolo 4 - Oggetto della valutazione

1. Oggetto della valutazione è il raggiungimento degli obiettivi programmati, il contributo assicurato alla performance generale della struttura e la performance individuale ed organizzativa.
2. Gli obiettivi dovranno possedere le seguenti determinate caratteristiche:
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
 - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
 - e) commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale ed internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni analoghe;
 - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
 - g) correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili.

Articolo 5 - Valutazione dei Dirigenti/Titolari di Posizione Organizzativa

1. Per la valutazione dei Dirigenti/titolari di Posizione Organizzativa (di competenza dell'OIV/Nucleo di Valutazione oppure del Segretario Generale), si prenderanno in considerazione i seguenti criteri generali:
 - a) indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;

- b) il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
 - d) la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
2. La valutazione complessiva avviene utilizzando una scala numerica con valori, che vanno da 0 a 100, come di seguito specificati:
- a) Indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva: 40 punti massimo, sulla base dei seguenti valori:
 - carente o insufficiente performance: da 0 a 6 punti;
 - sufficiente performance: da 7 a 13 punti;
 - discreta performance: da 14 a 20 punti;
 - alta performance: da 21 punti a 35 punti;
 - notevole performance: da 36 a 40 punti.
 - b) Raggiungimento di specifici obiettivi individuali: 20 punti massimo sulla base dei seguenti valori:
 - carente o insufficiente raggiungimento: da 0 a 4 punti;
 - sufficiente raggiungimento: da 5 a 10 punti;
 - discreto raggiungimento: da 11 a 14 punti;
 - alto raggiungimento: da 15 punti a 18 punti;
 - notevole raggiungimento: da 19 a 20 punti.
 - c) Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate: 20 punti massimo, sulla base dei seguenti valori:
 - carente o insufficiente qualità del contributo e comportamenti organizzativi : da 0 a 4 punti;
 - sufficiente qualità del contributo e comportamenti organizzativi: da 5 a 10 punti;
 - discreta qualità del contributo e comportamenti organizzativi: da 11 a 14 punti;
 - alta qualità del contributo e comportamenti organizzativi: da 15 punti a 18 punti;
 - notevole qualità del contributo e comportamenti organizzativi: da 19 a 20 punti.
 - d) Capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi: 20 punti massimo, sulla base dei seguenti valori:
 - carente o insufficiente capacità : da 0 a 4 punti;
 - sufficiente capacità: da 5 a 10 punti;
 - discreta capacità: da 11 a 14 punti;
 - alta capacità: da 15 punti a 18 punti;
 - notevole capacità: da 19 a 20 punti.
3. La predetta valutazione esplica efficacia ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato in favore dei titolari di posizione organizzativa.
4. Ai fini della valutazione della performance (complessivamente intesa: individuale ed organizzativa) dei titolari di Posizione organizzativa, il punteggio ottenuto viene valutato, ai sensi dell'articolo 14, commi 3,4 e 5 del CCNL 21.05.2018, come segue:
- Positivo: da 60 a 100 punti.
 - Non positivo : da 40 a 59 punti.
 - Negativo : da 0 a 39 punti.
5. In relazione agli eventuali incarichi ad interim attribuiti, viene previsto il conferimento, in favore del lavoratore titolare dell'incarico medesimo, di un incremento della retribuzione di risultato

nella misura del 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

Articolo 6- Valutazione dei dipendenti non titolari di Posizione Organizzativa

1. Per la valutazione della performance (sia individuale che organizzativa) dei dipendenti non titolari di Posizione Organizzativa (di competenza del dirigente/titolare di Posizione Organizzativa relativo al proprio settore), si prenderanno in considerazione i seguenti criteri generali:
 - il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; Punti 60, sulla base dei seguenti valori:
 - carente o insufficiente raggiungimento: da 0 a 10 punti;
 - sufficiente raggiungimento: da 11 a 25 punti;
 - discreto raggiungimento: da 26 a 40 punti;
 - alto raggiungimento: da 41 punti a 55 punti;
 - notevole raggiungimento: da 56 a 60 punti.
 - la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi. Punti 40, sulla base dei seguenti valori:
 - carente o insufficiente qualità, competenze e comportamenti: da 0 a 6 punti;
 - sufficiente qualità, competenze e comportamenti: da 7 a 13 punti;
 - discreta qualità, competenze e comportamenti: da 14 a 20 punti;
 - alta qualità, competenze e comportamenti: da 21 punti a 35 punti;
 - notevole qualità, competenze e comportamenti: da 36 a 40 punti.
2. La valutazione complessiva avviene utilizzando scale numeriche con valori, che vanno da 0 a 100. Ai sensi dell'articolo 69 del CCNL del 21.05.2018, si considera "valutazione positiva" quella superiore a 60 punti.

Articolo 7 - Conversione della valutazione in trattamento economico accessorio

1. La ripartizione del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale avviene dividendo le risorse rese disponibili all'incentivazione in sede di contrattazione decentrata, per il numero di dipendenti in servizio.



COMUNE DI ROMANENGO

Provincia di Cremona

P.zza Matteotti n. 3 - 26014 ROMANENGO (CR)
Cod. Fis. e Part. IVA 00325790194 – Telefono 0373 - 72117 - 72380 – Fax 72358

UFFICIO SEGRETERIA

E.MAIL: segreteria@comune.romanengo.cr.it - comune.romanengo@pec.regione.lombardia.it - SITO: www.comune.romanengo.cr.it
Aperto al pubblico dal lunedì al sabato dalle ore 9,00 alle ore 12,30 e il pomeriggio del mercoledì dalle 14,00 alle 17,00

Prot. _____

Romanengo, 20.05.2019

Al Responsabile Finanziario
Dr. Leonardo Fiameni

Alla R.S.U.
Sig.ra ROVIDA ANNALISA

OGGETTO: TRASMISSIONE DELLA DELIBERAZIONE DI G.C. N. 52 DEL 06.05.2019 DI APPROVAZIONE SISTEMA DI MISURAZIONE DELLE PERFORMANCE E REGOLAMENTO POSIZIONI ORGANIZZATIVE AI SENSI DEL CCNL 21.05.2018

Si trasmette per opportuna conoscenza copia della deliberazione indicata in oggetto.

Cordiali saluti.

Per il Segretario Comunale
L'Addetta Ufficio Segreteria
Patrizia Margheritti

Da: comune.romanengo@pec.regione.lombardia.it
Oggetto: Prot.N.0002847/2019 - TRASMISSIONE DELIBERAZIONE DI G.C. N. 52 DEL 06.05.2019 DI APPROVAZIONE SISTEMA DI MISURAZIONE DELLE PERFORMANCE E REGOLAMENTO POSIZIONI ORGANIZZATIVE AI SENSI DEL CCNL 21.05.2018
Allegati: DatiProtocollazione.xml; dgc 52 Reg. PERFORMANCE e disciplina P.O.pdf

Alle Organizzazioni Sindacali in indirizzo

Non avendo ricevuto nessun riscontro in merito alla trasmissione del materiale in visione con precedente mail prot. 0002587/2019, si trasmette, a seguito di avvenuta pubblicazione, la deliberazione indicata in oggetto.

Cordiali saluti.
Per il Segretario Comunale
Dr. Gian Antonio Oleotti