



COMUNE DI CUCEGLIO

Città metropolitana di Torino

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE N.14 DEL 23/06/2020

OGGETTO:

APPROVAZIONE NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO COMUNALE E DEI DIPENDENTI COMUNALI.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

- che il Comune di Cuceglio ha una popolazione inferiore ai 1000 abitanti;
- che questo Ente è privo di figure dirigenziali ed attribuisce la Responsabilità dell'Ufficio Tecnico e tecnico manutentivo, gestito in forma associata fra Comuni, ad un dipendente a tempo pieno ed indeterminato di altro Comune, il quale presta la propria attività presso il Comune di Cuceglio per 5 ore settimanali;
- che la dipendente a tempo pieno ed indeterminato alla quale era stata assegnata la Responsabilità del Servizio Amministrativo e Finanziario si è trasferita per mobilità ad altro Ente ad inizio 2017, ed attualmente non è ancora stata sostituita (due bandi di mobilità andati deserti);
- che l'unica altra dipendente amministrativa dell'Ente è collocata in categoria B3 ed è assegnata agli uffici demografici e segreteria;
- che i restanti dipendenti in servizio sono: un operatore cantoniere autista scuolabus a tempo pieno ed indeterminato categoria B1 e una operatrice generica categoria A a tempo parziale 50% ed indeterminato (la seconda in servizio ancora nel 2018, ha rassegnato le proprie dimissioni a far data dal 1/7/2018);
- che è scoperto, oltre all'istruttore amministrativo contabile, anche l'unità di agente polizia municipale (a tempo parziale 50% ed indeterminato);
- che per le ordinarie attività afferenti il servizio amministrativo – finanziario si utilizza personale specializzato di altri Comuni ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004 nei limiti di spesa per il personale e servizi esternalizzati ad una società privata;
- che, per la critica situazione economico-finanziaria dell'Ente, a fronte della quale il Consiglio Comunale ha deciso di ricorrere alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale prevista dall'art. 243-bis del medesimo TUEL, e per l'improvvisa rinuncia all'incarico da parte del precedente Responsabile del servizio finanziario, dipendente di altro ente a scavalco, la responsabilità del Servizio Amministrativo e Finanziario (comprendente le attività economico – finanziarie, la gestione del bilancio, i tributi, l'economato, la gestione anche "giuridica" del personale dipendente, gli affari generali-segreteria, i servizi demografici e statistici, la comunicazione istituzionale, le politiche sociali, educative e culturali) è stata assegnata direttamente al Segretario Comunale;
- che il permanere dell'assenza di un dipendente in sostituzione della precedente titolare Responsabile del servizio finanziario, trasferita per mobilità ad altro Comune, e gli stringenti limiti sulle assunzioni di personale, costringe l'Ente all'esternalizzazione delle funzioni più operative del servizio finanziario ed all'utilizzo temporaneo di una dipendente di altro Comune per le funzioni di segreteria e di tributi, anch'essi già da tempo parzialmente esternalizzati.

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";

RICHIAMATO inoltre il Regolamento comunale sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

RICHIAMATI altresì i Decreti Legislativi in data 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 nonché il C.C.N.L. Funzioni Locali 2016/2018;

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;

RILEVATO ancora che 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 Servizio ed ai dipendenti;

RITENUTO di dover dare piena attuazione alla cd Riforma Madia nonché alle nuove previsioni del C.C.N.L. di comparto e quindi procedere alla revisione del sistema di valutazione con conseguente aggiornamento delle schede attraverso cui si effettua la valutazione sia del Segretario e dei titolari di Posizione Organizzativa che del personale dipendente in modo da renderle coerenti ai principi dettati dal D.Lgs. 25/5/2017 n. 74 citato;

VISTA la proposta avanzata in merito dal Segretario Comunale;

RITENUTO quindi di approvare il nuovo Sistema di Valutazione del personale, come proposto, costituito da 7 punti e relativi allegati;

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;

ACQUISITI i preventivi pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica ed alla regolarità contabile espressi dal Responsabile del Servizio Finanziario – Segretario Comunale Reggente ai sensi dell'art. 49, comma 1, del TUEL 267/2000 e del Regolamento comunale per la disciplina del sistema integrato dei controlli interni;

Con votazione unanime e favorevole, espressa in forma palese,

DELIBERA

Per le ragioni indicate nelle premesse che qui si intendono integralmente richiamate,

1) di approvare il documento denominato “DOCUMENTO DI DEFINIZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE”, costituito da 7 punti e relativi allegati, allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

2) di aggiornare l'attuale sistema di valutazione della performance individuale del Segretario Comunale, dei Responsabili di Settore e dei dipendenti attraverso l'adozione delle nuove schede di valutazione, che troveranno applicazione, come da allegato alla presente deliberazione, di cui diviene parte integrante e sostanziale;

3) di dare atto che il Sistema approvato con la presente ha efficacia a decorrere dall'esercizio 2020 e contestualmente cessa di avere efficacia il Sistema di valutazione adottato precedentemente;

4) di disporre che il Sistema di valutazione che con il presente atto si approva:

- venga pubblicato sul sito istituzionale nella sezione “Amministrazione Trasparente” nel rispetto dei principi di trasparenza di cui al D. Lgs n. 33/2013;
- venga comunicato al Nucleo di Valutazione, al Segretario Comunale e a tutto il personale dipendente.

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, del D.Lgs. 267/2000 e dell'art. 7 del Regolamento comunale per la disciplina del sistema integrato dei controlli interni

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
IVALDI dr. Ezio

- Non si rilevano riflessi né diretti né indiretti sulla situazione economico – finanziaria e sul patrimonio dell'Ente.
- Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, del D.Lgs. 267/2000 e dell'art. 7 del Regolamento comunale per la disciplina del sistema integrato dei controlli interni.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
FINANZIARIO
Dr. Ezio IVALDI