



## CITTA' DI DARFO BOARIO TERME

(Provincia di Brescia)

### **NUCLEO DI VALUTAZIONE MONOCRATICO: VERBALE DELLA SEDUTA IN DATA 20/05/2019**

Il giorno lunedì 20 maggio 2019 alle ore 8,45 presso la sede comunale è convocata sessione del Nucleo di Valutazione Monocratico del Comune di Darfo Boario Terme.

A tale funzione è designato, ai sensi del decreto del Sindaco n. 10 del 13/11/2017, Maurilio Segalini Dirigente a tempo indeterminato del Comune di Cremona (omissis).

Svolge le funzioni di segretario verbalizzante (omissis), Responsabile del Settore Amministrativo Affari generali del Comune – Servizio Personale.

La seduta si svolge con il seguente ordine dei lavori:

#### **NUOVO ASSETTO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Il Nucleo di Valutazione prende atto della conclusione del processo di definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, ai sensi dell'art. 13 del CCNL 21/05/2018.

Infatti con la deliberazione della Giunta Comunale n. 81 del 08/05/2019 è stata istituita l'area delle posizioni organizzative e con decreto del Sindaco n. 3 del 20/05/2019 sono stati conferiti i relativi incarichi di posizione organizzativa, riferiti al periodo dal 21/05/2019 al 31/12/2019.

Il Nucleo di Valutazione prende atto in particolare che sono state istituite due posizioni tecniche (Settore Lavori Pubblici ed Edilizia Privata e Settore Manutenzioni) in luogo dell'unica posizione previgente, e che i relativi incaricati di posizione organizzativa dal 01/06/2019 sono a tempo parziale al 50%, come programmato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 80 del 08/05/2019.

#### **PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE IN RELAZIONE AL NUOVO ASSETTO ORGANIZZATIVO**

In conformità ai criteri definiti ed approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 67 del 10/04/2019, il Nucleo di Valutazione effettua, con il supporto del Segretario Generale, la pesatura delle posizioni organizzative istituite dall'ente:

- *Settore Amministrativo Affari generali* (servizi: Segreteria generale, Protocollo e Archivio, Personale, Turismo, Sport e Tempo libero, URP e Segreteria del Sindaco, Messi e Centralino, Cultura e Biblioteca, Ced);
- *Settore Servizi Demografici e Contratti* (servizi: Demografici e Statistici, Contratti e Appalti);
- *Settore Finanziario* (servizi: Ragioneria, Paghe e Previdenza, Economato);
- *Settore Tributi* (servizi: Gestione e riscossione entrate);
- *Settore Servizi Sociali e Istruzione* (servizi: Sociali, Istruzione, Servizi Abitativi Pubblici, Pari Opportunità);
- *Settore Lavori Pubblici ed Edilizia Privata* (servizi: Lavori Pubblici, Urbanistica, Edilizia Privata, Ecologia);
- *Settore Manutenzioni* (servizi: Manutenzione, Tecnologico, Verde Pubblico);
- *Settore Patrimonio, Commercio e Attività produttive* (servizi: Patrimonio, Igiene del Suolo e Progetti Speciali, Commercio e Attività produttive, Agricoltura, Parchi e Territorio montano);
- *Settore Polizia Locale* (servizi: Polizia Locale, Protezione Civile, Vigilanza boschiva, Caccia e pesca).

In base ai criteri approvati dalla Giunta comunale, la graduazione della rilevanza di ciascuna posizione organizzativa è effettuata con la seguente metodologia:

<b>Categorie</b>	<b>Fattori</b>	<b>Peso categorie</b>
<b>Complessità relativa al presidio della posizione</b>	1. Quadro delle relazioni interne ed esterne 2. Quadro normativo e contesto di riferimento 3. Responsabilità civile, amministrativa e contabile 4. Disomogeneità delle funzioni 5. Caratteristiche dei processi operativi	<b>Peso 20</b>
<b>Professionalità</b>	Competenze professionali necessarie per la copertura della posizione	<b>Peso 5</b>
<b>Strategicità della posizione</b>	Rilevanza istituzionale e tecnico - strategica	<b>Peso 10</b>
<b>Responsabilità organizzativa, gestionale, di firma</b>	1. Perimetro della delega di funzioni attribuite 2. Delega di firma 3. Numero ed eterogeneità di collaboratori da gestire e loro profilo (nel caso di lavoro non dipendente, si considerano i collaboratori che sono gestiti nello svolgimento dei servizi resi); responsabilità della proposta di valutazione dei collaboratori	<b>Peso 15</b>

Il Nucleo di Valutazione predetermina le fasce di corrispondenza tra pesatura e retribuzione di posizione, posto che, ai sensi dell'art. 15 del CCNL in data 21/05/2018, la stessa varia da un minimo di euro 5.000,00 ad un massimo di euro 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità:

<b>Fascia punteggio (punti)</b>	<b>Retribuzione di posizione (euro annui lordi)</b>
31 – 36	5.000,00
37 – 39	9.000,00
40 – 42	10.000,00
43 – 44	11.000,00
45 – 46	12.000,00
47 – 48	14.000,00
49 – 50	16.000,00

Secondo le disposizioni normative, in particolare l'articolo 53 del predetto CCNL, in caso di posizioni organizzative conferite a personale con rapporto di lavoro a tempo parziale trova applicazione anche per la retribuzione di posizione il principio del riproporzionamento del trattamento economico.

L'esito della pesatura è il seguente:

**SETTORE: AMMINISTRATIVO - AFFARI GENERALI**

**TITOLARE:** *(omissis)*

<b>Categoria 1: Complessità relativa al presidio della posizione</b>	
<b>Fattore:</b> 1. Quadro delle relazioni interne ed esterne 2. Quadro normativo e contesto di riferimento 3. Responsabilità civile, amministrativa e contabile 4. Disomogeneità delle funzioni 5. Caratteristiche dei processi operativi	Peso max <b>20 punti</b> Punti <b>4</b> Punti <b>3</b> Punti <b>3</b> Punti <b>4</b> Punti <b>3</b> Totale fattore: <b>17</b>
<b>Categoria 2: Professionalità</b>	
<b>Fattore:</b> Competenze professionali necessarie per la copertura della posizione	Peso max <b>5 punti</b> Punti <b>4</b>
<b>Categoria 3: Strategicità della posizione</b>	
<b>Fattore:</b> Rilevanza istituzionale e tecnico – strategica	Peso max <b>10 punti</b> Punti <b>7</b>
<b>Categoria 4: Responsabilità organizzativa, gestionale, di firma</b>	
<b>Fattore:</b> 1. Perimetro della delega di funzioni attribuite 2. Delega di firma 3. Numero ed eterogeneità di collaboratori da gestire e loro profilo (nel caso di lavoro non dipendente, si considerano i collaboratori che sono gestiti nello svolgimento dei servizi resi); responsabilità della proposta di valutazione dei collaboratori	Peso max <b>15 punti</b> Punti <b>4</b> Punti <b>5</b> Punti <b>5</b> Totale fattore: <b>14</b>
<b>Totale 42 / 50</b>	

**SETTORE: SERVIZI DEMOGRAFICI E CONTRATTI**

*Servizi: Demografici e Statistici (anagrafe, stato civile, ufficio elettorale, ufficio statistico, leva),  
Contratti e Appalti*

**TITOLARE: (omissis)**

<b>Categoria 1: Complessità relativa al presidio della posizione</b>	
<b>Fattore:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Quadro delle relazioni interne ed esterne</li><li>2. Quadro normativo e contesto di riferimento</li><li>3. Responsabilità civile, amministrativa e contabile</li><li>4. Disomogeneità delle funzioni</li><li>5. Caratteristiche dei processi operativi</li></ol>	Peso max <b>20 punti</b> Punti <b>4</b> Punti <b>3</b> Punti <b>3</b> Punti <b>3</b> Punti <b>3</b>  Totale fattore: <b>16</b>
<b>Categoria 2: Professionalità</b>	
<b>Fattore:</b>  Competenze professionali necessarie per la copertura della posizione	Peso max <b>5 punti</b>  Punti <b>4</b>
<b>Categoria 3: Strategicità della posizione</b>	
<b>Fattore:</b>  Rilevanza istituzionale e tecnico - strategica	Peso max <b>10 punti</b>  Punti <b>7</b>
<b>Categoria 4: Responsabilità organizzativa, gestionale, di firma</b>	
<b>Fattore:</b>  <ol style="list-style-type: none"><li>1. Perimetro della delega di funzioni attribuite</li><li>2. Delega di firma</li><li>3. Numero ed eterogeneità di collaboratori da gestire e loro profilo (nel caso di lavoro non dipendente, si considerano i collaboratori che sono gestiti nello svolgimento dei servizi resi); responsabilità della proposta di valutazione dei collaboratori</li></ol>	Peso max <b>15 punti</b>  Punti <b>4</b> Punti <b>4</b> Punti <b>4</b>  Totale fattore: <b>12</b>
<b>Totale 39 / 50</b>	

**SETTORE: FINANZIARIO**

Servizi: Ragioneria, Paghe e Previdenza, Economato

**TITOLARE: (omissis)**

<b>Categoria 1: Complessità relativa al presidio della posizione</b>	
<b>Fattore:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Quadro delle relazioni interne ed esterne</li><li>2. Quadro normativo e contesto di riferimento</li><li>3. Responsabilità civile, amministrativa e contabile</li><li>4. Disomogeneità delle funzioni</li><li>5. Caratteristiche dei processi operativi</li></ol>	Peso max <b>20 punti</b> Punti <b>3</b> Punti <b>4</b> Punti <b>4</b> Punti <b>2</b> Punti <b>3</b>  Totale fattore: <b>16</b>
<b>Categoria 2: Professionalità</b>	
<b>Fattore:</b> Competenze professionali necessarie per la copertura della posizione	Peso max <b>5 punti</b>  Punti <b>5</b>
<b>Categoria 3: Strategicità della posizione</b>	
<b>Fattore:</b>  Rilevanza istituzionale e tecnico - strategica	Peso max <b>10 punti</b>  Punti <b>8</b>
<b>Categoria 4: Responsabilità organizzativa, gestionale, di firma</b>	
<b>Fattore:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Perimetro della delega di funzioni attribuite</li><li>2. Delega di firma</li><li>3. Numero ed eterogeneità di collaboratori da gestire e loro profilo (nel caso di lavoro non dipendente, si considerano i collaboratori che sono gestiti nello svolgimento dei servizi resi); responsabilità della proposta di valutazione dei collaboratori</li></ol>	Peso max <b>15 punti</b>  Punti <b>5</b> Punti <b>4</b> Punti <b>4</b>  Totale fattore: <b>13</b>
<b>Totale 42 / 50</b>	

**SETTORE: TRIBUTI***Servizi: Gestione e riscossione entrate***TITOLARE: (omissis)**

<b>Categoria 1: Complessità relativa al presidio della posizione</b>	
<b>Fattore:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Quadro delle relazioni interne ed esterne</li><li>2. Quadro normativo e contesto di riferimento</li><li>3. Responsabilità civile, amministrativa e contabile</li><li>4. Disomogeneità delle funzioni</li><li>5. Caratteristiche dei processi operativi</li></ol>	Peso max <b>20 punti</b> Punti <b>3</b> Punti <b>4</b> Punti <b>4</b> Punti <b>2</b> Punti <b>2</b> Totale fattore: <b>15</b>
<b>Categoria 2: Professionalità</b>	
<b>Fattore:</b> Competenze professionali necessarie per la copertura della posizione	Peso max <b>5 punti</b> Punti <b>4</b>
<b>Categoria 3: Strategicità della posizione</b>	
<b>Fattore:</b> Rilevanza istituzionale e tecnico - strategica	Peso max <b>10 punti</b> Punti <b>7</b>
<b>Categoria 4: Responsabilità organizzativa, gestionale, di firma</b>	
<b>Fattore:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Perimetro della delega di funzioni attribuite</li><li>2. Delega di firma</li><li>3. Numero ed eterogeneità di collaboratori da gestire e loro profilo (nel caso di lavoro non dipendente, si considerano i collaboratori che sono gestiti nello svolgimento dei servizi resi); responsabilità della proposta di valutazione dei collaboratori</li></ol>	Peso max <b>15 punti</b> Punti <b>4</b> Punti <b>4</b> Punti <b>4</b> Totale fattore: <b>12</b>
<b>Totale 38 / 50</b>	

**SETTORE: SERVIZI SOCIALI E ISTRUZIONE**

TITOLARE: *(omissis)*

<b>Categoria 1: Complessità relativa al presidio della posizione</b>	
<b>Fattore:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Quadro delle relazioni interne ed esterne</li><li>2. Quadro normativo e contesto di riferimento</li><li>3. Responsabilità civile, amministrativa e contabile</li><li>4. Disomogeneità delle funzioni</li><li>5. Caratteristiche dei processi operativi</li></ol>	Peso max <b>20 punti</b> Punti <b>4</b> Punti <b>4</b> Punti <b>4</b> Punti <b>3</b> Punti <b>3</b>  Totale fattore: <b>18</b>
<b>Categoria 2: Professionalità</b>	
<b>Fattore:</b> Competenze professionali necessarie per la copertura della posizione	Peso max <b>5 punti</b>  Punti <b>4</b>
<b>Categoria 3: Strategicità della posizione</b>	
<b>Fattore:</b>  Rilevanza istituzionale e tecnico – strategica	Peso max <b>10 punti</b>  Punti <b>8</b>
<b>Categoria 4: Responsabilità organizzativa, gestionale, di firma</b>	
<b>Fattore:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Perimetro della delega di funzioni attribuite</li><li>2. Delega di firma</li><li>3. Numero ed eterogeneità di collaboratori da gestire e loro profilo (nel caso di lavoro non dipendente, si considerano i collaboratori che sono gestiti nello svolgimento dei servizi resi); responsabilità della proposta di valutazione dei collaboratori</li></ol>	Peso max <b>15 punti</b>  Punti <b>5</b> Punti <b>4</b> Punti <b>4</b>  Totale fattore: <b>13</b>
<b>Totale 43 / 50</b>	

**SETTORE: LAVORI PUBBLICI ED EDILIZIA PRIVATA**

Servizi: Lavori Pubblici, Urbanistica, Edilizia Privata, Ecologia

**TITOLARE: (omissis) a tempo parziale al 50% dal 01/06/2019**

<b>Categoria 1: Complessità relativa al presidio della posizione</b>	
<b>Fattore:</b> 1. Quadro delle relazioni interne ed esterne 2. Quadro normativo e contesto di riferimento 3. Responsabilità civile, amministrativa e contabile 4. Disomogeneità delle funzioni 5. Caratteristiche dei processi operativi	Peso max <b>20 punti</b> Punti <b>4</b> Punti <b>4</b> Punti <b>4</b> Punti <b>3</b> Punti <b>3</b> Totale fattore: <b>18</b>
<b>Categoria 2: Professionalità</b>	
<b>Fattore:</b> Competenze professionali necessarie per la copertura della posizione	Peso max <b>5 punti</b> Punti <b>5</b>
<b>Categoria 3: Strategicità della posizione</b>	
<b>Fattore:</b> Rilevanza istituzionale e tecnico - strategica	Peso max <b>10 punti</b> Punti <b>9</b>
<b>Categoria 4: Responsabilità organizzativa, gestionale, di firma</b>	
<b>Fattore:</b> 1. Perimetro della delega di funzioni attribuite 2. Delega di firma 3. Numero ed eterogeneità di collaboratori da gestire e loro profilo (nel caso di lavoro non dipendente, si considerano i collaboratori che sono gestiti nello svolgimento dei servizi resi); responsabilità della proposta di valutazione dei collaboratori	Peso max <b>15 punti</b> Punti <b>4</b> Punti <b>5</b> Punti <b>4</b> Totale fattore: <b>13</b>
<b>Totale 45 / 50</b>	

**SETTORE: MANUTENZIONI***Servizi: Manutenzione, Tecnologico, Verde Pubblico***TITOLARE: (omissis) dal 01/06/2019, a tempo parziale al 50% (interim al Segretario Generale dal 20/05/2019)**

<b>Categoria 1: Complessità relativa al presidio della posizione</b>	
<b>Fattore:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Quadro delle relazioni interne ed esterne</li><li>2. Quadro normativo e contesto di riferimento</li><li>3. Responsabilità civile, amministrativa e contabile</li><li>4. Disomogeneità delle funzioni</li><li>5. Caratteristiche dei processi operativi</li></ol>	Peso max <b>20 punti</b> Punti <b>4</b> Punti <b>4</b> Punti <b>4</b> Punti <b>3</b> Punti <b>3</b>  Totale fattore: <b>18</b>
<b>Categoria 2: Professionalità</b>	
<b>Fattore:</b> Competenze professionali necessarie per la copertura della posizione	Peso max <b>5 punti</b>  Punti <b>5</b>
<b>Categoria 3: Strategicità della posizione</b>	
<b>Fattore:</b>  Rilevanza istituzionale e tecnico - strategica	Peso max <b>10 punti</b>  Punti <b>9</b>
<b>Categoria 4: Responsabilità organizzativa, gestionale, di firma</b>	
<b>Fattore:</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Perimetro della delega di funzioni attribuite</li><li>2. Delega di firma</li><li>3. Numero ed eterogeneità di collaboratori da gestire e loro profilo (nel caso di lavoro non dipendente, si considerano i collaboratori che sono gestiti nello svolgimento dei servizi resi); responsabilità della proposta di valutazione dei collaboratori</li></ol>	Peso max <b>15 punti</b> Punti <b>4</b> Punti <b>4</b> Punti <b>5</b>  Totale fattore: <b>13</b>
<b>Totale 45 / 50</b>	

**SETTORE: PATRIMONIO, COMMERCIO E ATTIVITA' PRODUTTIVE**

*Servizi: Patrimonio, Igiene del Suolo e Progetti speciali, Commercio e Attività produttive, Agricoltura, Parchi e Territorio montano*

**TITOLARE: (omissis)**

<b>Categoria 1: Complessità relativa al presidio della posizione</b>	
<b>Fattore:</b> 1. Quadro delle relazioni interne ed esterne 2. Quadro normativo e contesto di riferimento 3. Responsabilità civile, amministrativa e contabile 4. Disomogeneità delle funzioni 5. Caratteristiche dei processi operativi	Peso max <b>20 punti</b> Punti <b>3</b> Punti <b>3</b> Punti <b>3</b> Punti <b>3</b> Punti <b>3</b> Totale fattore: <b>15</b>
<b>Categoria 2: Professionalità</b>	
<b>Fattore:</b> Competenze professionali necessarie per la copertura della posizione	Peso max <b>5 punti</b> Punti <b>5</b>
<b>Categoria 3: Strategicità della posizione</b>	
<b>Fattore:</b> Rilevanza istituzionale e tecnico – strategica	Peso max <b>10 punti</b> Punti <b>7</b>
<b>Categoria 4: Responsabilità organizzativa, gestionale, di firma</b>	
<b>Fattore:</b> 1. Perimetro della delega di funzioni attribuite 2. Delega di firma 3. Numero ed eterogeneità di collaboratori da gestire e loro profilo (nel caso di lavoro non dipendente, si considerano i collaboratori che sono gestiti nello svolgimento dei servizi resi); responsabilità della proposta di valutazione dei collaboratori	Peso max <b>15 punti</b> Punti <b>4</b> Punti <b>4</b> Punti <b>4</b> Totale fattore: <b>12</b>
<b>Totale 39 / 50</b>	

**SETTORE: POLIZIA LOCALE**

TITOLARE: (omissis)

<b>Categoria 1: Complessità relativa al presidio della posizione</b>	
<p><b>Fattore:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Quadro delle relazioni interne ed esterne</li> <li>2. Quadro normativo e contesto di riferimento</li> <li>3. Responsabilità civile, amministrativa e contabile</li> <li>4. Disomogeneità delle funzioni</li> <li>5. Caratteristiche dei processi operativi</li> </ol>	<p>Peso max <b>20 punti</b></p> <p>Punti <b>4</b></p> <p>Punti <b>4</b></p> <p>Punti <b>3</b></p> <p>Punti <b>2</b></p> <p>Punti <b>2</b></p> <p>Totale fattore: <b>15</b></p>
<b>Categoria 2: Professionalità</b>	
<p><b>Fattore:</b></p> <p>Competenze professionali necessarie per la copertura della posizione</p>	<p>Peso max <b>5 punti</b></p> <p>Punti <b>4</b></p>
<b>Categoria 3: Strategicità della posizione</b>	
<p><b>Fattore:</b></p> <p>Rilevanza istituzionale e tecnico – strategica</p>	<p>Peso max <b>10 punti</b></p> <p>Punti <b>8</b></p>
<b>Categoria 4: Responsabilità organizzativa, gestionale, di firma</b>	
<p><b>Fattore:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Perimetro della delega di funzioni attribuite</li> <li>5. Delega di firma</li> <li>6. Numero ed eterogeneità di collaboratori da gestire e loro profilo (nel caso di lavoro non dipendente, si considerano i collaboratori che sono gestiti nello svolgimento dei servizi resi); responsabilità della proposta di valutazione dei collaboratori</li> </ol>	<p>Peso max <b>15 punti</b></p> <p>Punti <b>4</b></p> <p>Punti <b>4</b></p> <p>Punti <b>4</b></p> <p>Totale fattore: <b>12</b></p>
<b>Totale 39 / 50</b>	

## DEFINIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DELLA QUOTA DESTINATA ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Conseguentemente alla pesatura effettuata ed alle fasce di corrispondenza individuate, la retribuzione di posizione annua lorda per tredici mensilità è così definita:

Posizione Settore	organizzativa	Punti	Fascia	Retribuzione di posizione €	Note
Amministrativo generali	Affari	42/50	40-42	<b>10.000,00</b>	=
Servizi Contratti	Demografici e	39/50	37-39	9.000,00	Retribuzione non assegnata in quanto incarico svolto dal Segretario
Finanziario		42/50	40-42	<b>10.000,00</b>	=
Tributi		38/50	37-39	9.000,00	Incarico svolto da dipendente di altro ente convenzionato: definizione in via transitoria € <b>3.088,58</b>
Servizi Sociali e Istruzione		43/50	43-44	<b>11.000,00</b>	=
Lavori Pubblici e Privata	Edilizia	45/50	45-46	12.000,00	Importo riproporzionato ad € <b>6.000,00</b> in quanto svolto da incaricato a tempo parziale al 50%
Manutenzioni		45/50	45-46	12.000,00	Importo riproporzionato ad € <b>6.000,00</b> in quanto svolto da incaricato a tempo parziale al 50%
Patrimonio, Attività produttive	Commercio e	39/50	37-39	<b>9.000,00</b>	=
Polizia Locale		39/50	37-39	<b>9.000,00</b>	=

Per quanto concerne la posizione di Responsabile del Settore Tributi ricoperta (omissis), dipendente del Comune di (omissis) impiegata in forza di convenzione ai sensi art. 14 CCNL 22/01/2004, il Nucleo di Valutazione propone in via transitoria di riconfermare per il 2019 la retribuzione di posizione in vigore (€ 3.088,58 annui lordi), stante l'onnicomprendività della stessa al di là della previsione della convenzione ed oltre le 36 ore settimanali e considerata la limitatezza temporale del nuovo incarico.

L'importo complessivamente destinato alle nuove retribuzioni di posizione (indicato in grassetto nella tabella precedente) ammonta pertanto ad € 64.088,58 annui lordi, e il raffronto con gli importi di partenza è il seguente:

Posizione Settore	organizzativa	Retribuzione posizione di partenza (dal 2017)	Nuova retribuzione posizione
Amministrativo generali	Affari	9.500,00	10.000,00
Servizi Contratti	Demografici e	=	Retribuzione non assegnata in quanto incarico svolto dal Segretario
Finanziario		9.500,00	10.000,00
Tributi		3.088,58	3.088,58
Servizi Sociali e Istruzione		10.500,00	11.000,00
Lavori Pubblici e Privata	Edilizia	11.500,00 (Settore Tecnico)	6.000,00
Manutenzioni		=	6.000,00
Patrimonio, Attività produttive	Commercio e	6.500,00	9.000,00
Polizia Locale		9.000,00	9.000,00
<b>Totale</b>		<b>59.588,58</b>	<b>64.088,58</b>

Il Nucleo di Valutazione prende atto che il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2018-2020, sottoscritto in data 14/12/2018, prevede ai sensi del CCNL del 21/05/2018 di destinare alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative un valore non inferiore al 15% delle risorse complessivamente destinate alla posizione e al risultato.

Propone di quantificare **il valore delle retribuzioni di risultato nella misura del 20%** delle risorse complessive.

#### **VERIFICA DELL'EVENTUALE DIFFERENZIALE RISPETTO AL FONDO 2016, A VALERE SUL BUDGET ASSUNZIONI**

Si procede al raffronto delle risorse complessive destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, come sopra definite, rispetto al limite posto dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, per il quale l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016:

##### **Anno 2016:**

Retribuzione di posizione: € 59.088,58

Retribuzione di risultato massima: € 15.572,14

**Totale Fondo 2016 € 74.660,72**

##### **Nuovi importi:**

Retribuzione di posizione: € 64.088,58

Retribuzione di risultato massima: € 16.022,14

**Totale nuovi importi € 80.110,72**

**Rispetto al fondo 2016 risulta pertanto un incremento di risorse destinate alle retribuzioni di posizioni e di risultato.**

Ai sensi del D.L. 14 dicembre 2018 n. 135 convertito con modificazioni dalla Legge 11 febbraio 2019, n. 12, ed in particolare dell'art.11-bis comma 2, per gli enti senza dirigenza:

- “[...] **il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione [...] limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL**”;
- **il differenziale** tra quanto spettante ai sensi del CCNL e il limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75 del 25 maggio 2017 **è finanziato “a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario”**.

**Constatato perciò l'incremento, il differenziale da porre in decurtazione alle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato viene determinati dal seguente raffronto:**

✓ Retribuzione di posizione e di risultato 2016:	€ 74.660,72
✓ Nuovi importi:	€ 80.110,72
✓ Differenziale	€ 5.450,00

**Il valore di € 5.450,00 è pertanto da porre in decurtazione del budget assunzionale, che presenta capacità.**

Il Nucleo di Valutazione dà atto che i nuovi importi possono decorrere dal 21/05/2019, data di avvio degli incarichi conferiti dal Sindaco in seguito al nuovo assetto delle posizioni organizzative.

Poiché nell'ambito tecnico la preesistente posizione organizzativa è stata suddivisa su due incaricati part-time a decorrere dal 01/06/2019, quest'ultima decorrenza può valere anche per i nuovi importi retributivi.

### **CICLO DELLA PERFORMANCE E VALUTAZIONE RISULTATI 2018 CONSEGUITI DAI RESPONSABILI DI SERVIZIO – POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Dato atto che ai sensi del CCDI 2018-2020 i nuovi criteri per l'indennità di risultato decorrono dal 01/01/2019, il Nucleo di Valutazione riepiloga i criteri per la valutazione del risultato definiti dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance per il personale in posizione organizzativa: performance organizzativa (max 10 punti), performance individuale (max 60 punti) e comportamento manageriale (max 30 punti). Per accedere alla retribuzione di risultato è richiesto il conseguimento di un punteggio minimo complessivo di 40 punti.

Il Nucleo, che ha già esaminato i rendiconti presentati dai Responsabili di servizio in merito all'attività svolta nel 2018 ed al conseguimento degli obiettivi assegnati, svolge colloquio sia con il Sindaco che con il Segretario Generale, per approfondire gli elementi di valutazione previsti.

In esito al processo sopra delineato, il Nucleo formula le seguenti valutazioni individuali relative al risultato 2018, riassunte in apposite schede in atti:

<b>Responsabile di Servizio</b>	<b>Settore</b>	<b>Performance organizzativa</b> (max 10 punti)	<b>Performance individuale</b> (max 60 punti)	<b>Comportamento manageriale</b> (max 30 punti)	<b>Totale</b> (max 100 punti)
(omissis)	Patrimonio, Igiene del Suolo e Progetti Speciali. Dal 01/04/2018 servizio Commercio	8	52	24	84
(omissis)	Tecnico	8	52	24	84
(omissis)	Servizi Sociali e Istruzione	8	53	24	85
(omissis)	Amministrativo Affari generali	8	53	24	85
(omissis)	Finanziario	8	58	24	90
(omissis)	Polizia Locale	8	50	22	80

Per il 2018 della retribuzione di risultato varia dal 10% al 25% della retribuzione di posizione. Il Nucleo riepiloga la modalità di calcolo per la definizione di tale percentuale:

$\% = 15 \text{ (gap tra 10\% e 25\%)} : 100 \text{ (punteggio massimo)} * \text{punteggio conseguito} + 10\% \text{ (percentuale minima)}$ .

In merito al risultato della Responsabile del Settore Tributi, incarico svolto (omissis), dipendente del Comune di (omissis) impiegata in convenzione in via temporanea e parziale ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22/01/2004, il Nucleo di Valutazione, visto il rendiconto e sentiti il Sindaco e il Segretario Generale, esprime valutazione pienamente positiva sull'attività 2018.

L'Amministrazione Comunale comunicherà pertanto al Comune di (omissis) l'elevazione al 30% della retribuzione di posizione complessiva (€ 16.000,00) assegnata nel 2018.

## **VALUTAZIONE PER RETRIBUZIONE DI RISULTATO 2018 DEL SEGRETARIO GENERALE**

Vista la valutazione espressa dal Sindaco in data odierna in merito al risultato dell'attività del Segretario Generale nel 2018, il Nucleo di Valutazione propone al Sindaco di attribuire (omissis) la retribuzione di risultato 2018 nella misura del 10% del monte salari del periodo di riferimento.

*(Durante i colloqui con il Sindaco e con il Segretario Generale e durante l'elaborazione delle valutazioni, il funzionario verbalizzante non è presente).*

## **AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

Il Nucleo di Valutazione approva il documento di aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, come elaborato dalla responsabile del servizio personale secondo le indicazioni espresse. Il documento andrà sottoposto alla valutazione della Giunta Comunale, ai fini dell'adozione.

Al termine dei lavori, il Nucleo di Valutazione rassegna gli atti all'Amministrazione Comunale, per le determinazioni di competenza.

La seduta si conclude alle ore 12,15.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Nucleo di Valutazione

Il funzionario verbalizzante