

COMUNE DI CERIA
Provincia di Imperia

VERBALE N. 1/2023

L'ORGANO DI VALUTAZIONE

L'anno **duemilaventitrè**, il giorno **Cinque** del mese di **Luglio** l'organo di valutazione del Comune di Ceriana, Dott. Marco GUNTER, nominato con decreto sindacale n. 5 del 14.08.2020 prot. gen. 2473 ha proceduto all'esame del seguente ordine del giorno:

- 1. Valutazione del personale titolare di posizione organizzativa ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato per l'anno 2022.**
- 2. Valutazione del personale non titolare di posizione organizzativa ai fini dell'erogazione del trattamento accessorio per l'anno 2022.**

PREMESSE

Preso atto che il Comune di Ceriana ha una dotazione organica di n. 5 unità di personale di ruolo a tempo indeterminato di cui n. 1 dipendenti cat. B), n. 4 dipendenti cat. C) titolari di P.O..

Valutazione del personale titolare di posizione organizzativa ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato per l'anno 2022.

Valutazione del personale non titolare di posizione organizzativa ai fini dell'erogazione del trattamento accessorio per l'anno 2022.

Rilevato che:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 81 del 29.11.2022 è stata nominata delegazione trattante di parte pubblica, in seguito alla stipulazione del C.C.N.L. Comparto Funzioni locali del 16 novembre 2022;
- con determinazione del Segretario Comunale n. 8 del 12 aprile 2022 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per il personale dipendente relativo all'anno 2022 e fissate le relative linee di indirizzo;
- in data 27.07.2022 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo con i rappresentanti sindacali per la disciplina del trattamento accessorio relativo all'anno solare 2022;
- con deliberazione della Giunta comunale n. 50 del 23.08.2022 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione/Piano della performance per il 2022;
- in data 8 settembre 2022 è stato sottoscritto il contratto integrativo decentrato, giusta autorizzazione alla sottoscrizione con deliberazione della Giunta comunale n. 58 del 08.09.2022;
- nel contratto è prevista l'erogazione delle indennità di rischio e di disagio (rectius indennità condizioni di lavoro) ai sensi dell'art. 70 bis del C.C.N.L. 21 maggio 2018, l'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 70 quinquies del suddetto C.C.N.L.;
- il contratto specifica che ai titolari di p.o. sarà destinata a titolo di retribuzione di risultato la quota residua del fondo disponibile dopo il pagamento della retribuzione di risultato non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di risultato. La retribuzione di risultato effettivamente spettante sarà determinata in esito al procedimento di valutazione secondo la metodologia in uso presso l'ente.

- il contratto individua, altresì, dei “progetti di produttività” che di seguito si elencano:
 - Progetto colonia estiva assegnato al personale addetto al servizio mensa, quantificato in Euro 2.000,00.
 - Incentivi per potenziamento riscossione entrate per Euro 3.000,00.

Richiamati gli artt.7 e 9 del D.Lgs. n.150/2009, così come modificati dal D.Lgs. n. 74/2017, inerenti al sistema di misurazione e valutazione delle performance e gli ambiti di misurazione e di valutazione della performance.

Tenuto conto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva, e in particolare:

- il collegamento del compenso incentivante ai risultati di gruppo e all’impegno individuale e disciplina le modalità di verifica e controllo dei risultati conseguiti (performance organizzativa ed individuale).

Precisato che il presente processo di validazione e la stesura del documento deve essere ispirato ai principi di:

- Trasparenza;
- Attendibilità;
- Veridicità;
- Ragionevolezza;
- Evidenza e tracciabilità;
- Verificabilità (del contenuto e dell’approccio utilizzato);
- Indipendenza e imparzialità.

Tutto quanto sopra premesso, esaminate le relazioni redatte dal personale dipendente, le schede sulle quali sono riportati i risultati conseguiti per gli obiettivi gestionali assegnati per l’anno 2022 e per la performance organizzativa, riferita al medesimo anno sono assunte le seguenti decisioni:

L’organo di valutazione procede alle operazioni di valutazione dei risultati conseguiti dal personale dipendente e dal Vice Segretario comunale (come da schede redatte e firmate digitalmente) e

VALIDA

la relazione per la performance dell’anno 2022 ai sensi e per gli effetti dell’articolo 37 del CCNL del 22/01/2004 e dell’articolo 14 del D.Lgs. n.150/2009 tenuto conto del Piano esecutivo di gestione/Piano della performance e della documentazione visionata, afferente il fondo per le risorse decentrate, il trattamento accessorio nonché delle tabelle di attribuzione dei punteggi relativi alla valutazione del personale riferiti all’annualità 2022.

A conclusione della validazione l’Organo di valutazione dispone che la relazione sulla performance venga pubblicata, unitamente al presente verbale sul sito istituzionale dell’Ente – Amministrazione Trasparente – per assicurarne la completa e piena visibilità, verificando il rispetto di tale adempimento; il tutto unitamente alla documentazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.

Dott. Marco GUNTER