

COMUNE DI NEONELI

PROVINCIA DI ORISTANO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 95 DEL 30-12-2020

Oggetto: Piano degli obiettivi di performance del personale per l'anno 2020

L'anno duemilaventi, il giorno trenta del mese di dicembre, con inizio alle ore 15:00, in videoconferenza, si è riunita la Giunta Comunale composta dai signori:

Cau Salvatore	Sindaco	P
Demontis Mariella	Vice Sindaco - Ass.	P
Farina Lucia Caterina Consolata	Assessore	P
Murgia Ornella	Assessore	P

Presenti n. 4 Assenti n. 0

Assiste alla seduta e cura la redazione del presente verbale il Segretario Comunale Dott. Demartis Claudio.

Verificato il numero legale, il Presidente Cau Salvatore mette in discussione la proposta relativa all'oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione n. 98 del 30.12.2020 presentata dal Segretario Comunale.

Visto il D.Lgs. n. 150/2009 ed in particolare:

- l'art. 5, comma 1, che dispone: *“1. Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.”;*

- l'art. 7, comma 1, che dispone: *“1. Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.”;*

- l'art. 8 che dispone: *“1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:*

a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;

b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;

- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.”;
- l'art. 9 che dispone: “1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:
- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate:
- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
3. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.”

Considerato che:

- gli indirizzi generali di programmazione per il quinquennio 2015-2020 sono stati approvati dal Consiglio con deliberazione n. 16 del 08.07.2016;
- il documento unico di programmazione e il bilancio di previsione per il triennio 2020-2022 sono stati approvati dal Consiglio con deliberazioni nn. 20-21 del 24.07.2020;
- alcuna proposta di obiettivi per l'anno 2020 è pervenuta dai Responsabili di Servizio;
- è stato accumulato un consistente ritardo nella definizione e attuazione del piano delle performance per l'anno 2020.

Preso atto che, nonostante le ricerche effettuate, non è stato possibile finora individuare la deliberazione della Giunta Comunale con la quale sono stati approvati i sistemi di valutazione del personale, suddivisi in valutazione dei titolari di unità organizzativa e valutazione del personale dei livelli, ciascuno articolato in due parti: valutazione della performance organizzativa e valutazione della performance individuale.

Visto l'art. 49 (Organo di valutazione) del regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della G.C. n. 48 del 24.07.2020 e modificato con deliberazioni n. 62 del 03.09.2020 e n. 65 del 07.09.2020, che stabilisce:

1. La Giunta stabilisce se incaricare della valutazione della performance del personale un organo esterno o un organo interno o se proporre al Consiglio il trasferimento della funzione all'Unione dei Comuni.

2. *Qualora scelga l'opzione interna, la Giunta stabilisce se affidare la valutazione al Segretario Comunale (Organo di valutazione) o al Segretario Comunale affiancato da uno o più esperti in materia di valutazione del personale (Nucleo di valutazione).*
3. *L'organo o nucleo di valutazione sono nominati dal Sindaco con decreto. Le funzioni svolte dal Segretario Comunale sono remunerate con la retribuzione di posizione, mentre per gli esperti esterni il decreto stabilisce il compenso annuo lordo spettante.*
4. *La durata dell'incarico dell'esperto esterno è pari al mandato del Sindaco. Non possono essere nominati soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi, cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali svolti sul territorio dell'Ente negli ultimi tre anni, che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina.*
5. *Compito dell'organo o nucleo di valutazione è proporre alla Giunta le metodologie permanenti di valutazione del personale, verificare la corretta attribuzione degli obiettivi gestionali ai Responsabili di Servizio, verificare la corretta assegnazione degli obiettivi ai dipendenti da parte dei Responsabili di Servizio ai fini della indennità di produttività collettiva, verificare la corretta valutazione dei dipendenti da parte dei Responsabili di Servizio, effettuare la graduazione delle posizioni organizzative, valutare il Segretario Comunale e i Responsabili di Servizio ai fini della retribuzione di risultato.*
6. *L'organo o nucleo di valutazione svolge le seguenti attività:*
 - a) *garantisce la correttezza della metodologia permanente di valutazione della performance, nonché per la liquidazione del salario accessorio il rispetto delle regole stabilite dalla legge, dai contratti collettivi nazionali e dai contratti integrativi aziendali;*
 - b) *verifica i dati pubblicati sulla sezione trasparenza, sollecita i Responsabili di Servizio e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi;*
 - c) *elabora una relazione sulla performance e ne dispone la pubblicazione sul sito istituzionale;*
 - d) *monitorea il funzionamento del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità, dei controlli interni, elabora una relazione annuale e la trasmette al Sindaco e al Consiglio Comunale;*
 - e) *verifica l'approvazione del piano delle azioni positive per l'attuazione delle pari opportunità sul posto di lavoro.*
7. *L'organo o nucleo di valutazione per l'espletamento della sua attività ha accesso a tutti i documenti amministrativi dell'Ente e può richiedere informazioni ai Responsabili di Servizio.*

Considerato che l'organo di valutazione dovrà verificare:

- l'avvenuta definizione e approvazione degli obiettivi da parte degli organi politici;
- l'attribuzione degli obiettivi ai Responsabili di Servizio e al restante personale dipendente;
- il grado di raggiungimento degli obiettivi, condizione per la liquidazione della retribuzione di risultato ai Responsabili di Servizio e della indennità per la produttività collettiva al restante personale dipendente.

Tenuto conto che:

- per la misurazione e valutazione della performance individuale devono essere definiti gli obiettivi e i comportamenti organizzativi;
- i comportamenti organizzativi per la valutazione dei Responsabili di Servizio devono essere scelti nel dizionario delle competenze, illustrato all'art. 16 del sistema di valutazione dei responsabili di unità organizzativa;

- i comportamenti organizzativi per la valutazione del personale non titolare di posizione organizzativa devono essere scelti nel dizionario delle competenze, illustrato all'art. 3 del sistema di valutazione del personale dei livelli.

Ritenuto che obiettivo fondamentale per la performance organizzativa sia garantire la continuità di alcune funzioni fondamentali dell'Ente, nonché l'attuazione del piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza per il triennio 2020-2022 e del rispetto degli obblighi di pubblicazione degli atti nella sezione amministrazione trasparente.

Visto in particolare l'art. 67 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL del comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, che al comma 5 stabilisce quanto segue:

“Gli enti possono destinare apposite risorse:

- a) alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;*
- b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c) (erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale).*

Preso atto pertanto che le parti hanno convenuto che gli obiettivi del piano delle performance del personale dipendente possono avere ad oggetto obiettivi anche di mantenimento e che tale definizione del concetto di obiettivo valutabile ai fini della liquidazione del salario accessorio del personale dipendente è consonante al quadro generale di strutturale carenza di risorse umane e finanziarie a disposizione delle Amministrazioni Comunali per la gestione dei Comuni e degli Enti locali territoriali in generale.

Preso atto che il nuovo concetto di obiettivo valutabile pone fine ad un dibattito fra gli addetti e gli studiosi della materia e l'Agenzia di rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), la maggioranza dei quali hanno per anni sostenuto, in accordo con l'ARAN, che tale non potesse essere l'obiettivo di mantenimento, ma che per poter meritare il premio di produttività occorre dimostrare di aver definito, perseguito e raggiunto obiettivi di sviluppo, c.d. sfidanti, che presupponessero per poter essere correttamente assegnati e validamente perseguiti l'esistenza di una situazione organizzativa ottimale all'interno dei singoli Comuni, che al contrario nei fatti era in tutto o in parte carente sotto vari profili (carenza di risorse umane, finanziarie, mancato rispetto del principio di distinzione dei poteri e delle competenze).

Preso atto che tale realtà organizzativa degli enti del comparto è stata fotografata dall'Associazione Nazionale dei Comuni Italiani (ANCI) nella nota informativa del 11.07.2019, in cui si informa che le unità di personale in servizio nei Comuni italiani si sono ridotte in 10 anni di oltre il 20%; se si prende come riferimento il decennio 2007-2017, infatti, i dati del Conto annuale testimoniano una contrazione di oltre 84.000 unità, da 479.233 a 394.938 dipendenti in servizio.

Vista la nuova dotazione organica di personale, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 42 del 01.07.2020, che prevede complessivamente n. 10 posti di lavoro a tempo indeterminato, di cui n. 6 coperti e n. 4 vacanti.

Visto il programma del fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 42 del 01.07.2020, programmando l'assunzione delle seguenti unità di personale:

- per il 2020 avvio delle procedure per la copertura dei seguenti posti vacanti:

- n. 1 posto di istruttore direttivo contabile cat. D a tempo indeterminato pieno, mediante procedura ordinaria, omettendo il procedimento di mobilità volontaria esterna;
 - n. 1 posto di istruttore amministrativo cat. C a tempo indeterminato pieno, mediante procedura ordinaria, omettendo il procedimento di mobilità volontaria esterna;
 - n. 1 posto di istruttore di vigilanza- contabile cat. C a tempo indeterminato pieno, mediante procedura ordinaria, omettendo il procedimento di mobilità volontaria esterna;
- per il 2021 nessuna assunzione di personale a tempo indeterminato;
- per il 2022 nessuna assunzione di personale a tempo indeterminato.

Preso atto che il piano assunzioni è stato attivato con le seguenti fasi:

- comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica e all’Agenzia Regionale per il lavoro in base all’art. 34-bis del d.lgs. n. 165/2001;
- pubblicazione dei bandi di concorso.

Preso atto che l’esecuzione delle prove concorsuali per la copertura dei posti vacanti è stata sospesa dal DPCM del 03.11.2020, quale misura di contenimento della pandemia da Covid-19.

Preso atto che, come meglio illustrato con deliberazione di ricognizione e direttive della Giunta Comunale in data odierna, la situazione relativa al fondo risorse decentrate spettante al personale dipendente ha presentato negli ultimi anni gravi problemi, tuttora senza soluzione, che da diversi anni la quota disponibile del fondo non è stata prevista nel bilancio di previsione dell’Ente e che non sono state conseguentemente attivate le procedure di contrattazione per la definizione dei criteri di riparto della quota disponibile e per la liquidazione delle somme ai dipendenti.

Ritenuto peraltro opportuno, nelle more della soluzione dei predetti problemi del fondo risorse decentrate, reintrodurre nella programmazione dell’Ente la prassi della definizione e assegnazione degli obiettivi di performance, anche se a fine anno e quindi praticamente a sanatoria.

Ritenuto per l’anno 2020 di assegnare per la performance organizzativa e individuale obiettivi di mantenimento e semplificare i comportamenti di performance individuale.

Vista la proposta di definizione degli obiettivi di performance redatta dal Segretario Comunale.

Acquisito sulla proposta il parere favorevole circa la regolarità tecnica, attestante la regolarità e correttezza dell’azione amministrativa, reso dal Segretario Comunale.

Preso atto che non deve essere acquisito il parere circa la regolarità contabile, in quanto il presente atto non comporta effetti diretti né indiretti sulla situazione finanziaria e patrimoniale dell’Ente.

Unanime

DELIBERA

Di approvare nei termini seguenti il piano degli obiettivi di performance del personale dipendente del Comune per l’anno 2020:

- a) obiettivi di performance organizzativa:

- garantire la continuità delle funzioni di rilascio delle certificazioni anagrafe/stato civile, protocollazione degli atti in entrata/uscita, redazione/visto contabile/pubblicazione determine/delibere
- garantire la massima collaborazione con gli organi politici per la gestione e soluzione delle criticità gestionali

b) obiettivi di performance individuale:

- Servizio Amministrativo attuazione interventi Manifestazione Festival Licanias 2020 “Intorno al futuro” entro il 31.08.2020;
- Servizio Tecnico: pubblicazione del bando di gara dei lavori di riqualificazione polo scolastico intercomunale “M’imparas Tue” 1° lotto (progetto Iscol@) entro il 31.12.2020;
- Servizio Finanziario: redazione proposta del rendiconto di gestione 2019 entro il 30.11.2020;

c) comportamenti organizzativi di performance individuale:

integrazione: peso 20/100

- integrazione con i dipendenti finalizzata al mantenimento di un ambiente di lavoro sereno;
- integrazione con gli amministratori sugli obiettivi assegnati;
- integrazione con gli utenti dei servizi finalizzata al mantenimento dei livelli stabiliti dall’Amministrazione;

orientamento alla qualità dei servizi: peso 20/100

- rispetto dei termini dei procedimenti;
- capacità di organizzare e gestire il tempo di lavoro rispetto agli obiettivi assegnati;

soluzione dei problemi: peso 20/100

- capacità di individuare le caratteristiche dei problemi;
- capacità di definire le azioni da adottare;

gestione risorse umane: peso 20/100

- capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale affidato stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività;
- capacità di definire programmi ed interventi, controllandone l’andamento;
- capacità di prevenire e mediare rispetto ad eventuali conflitti fra il personale;
- capacità di distribuire equamente i compiti e i carichi di lavoro fra i collaboratori;
- capacità di valutare le prestazioni dei propri collaboratori;

rapporti con l’utenza: peso 20/100

- capacità di ascolto e di orientamento degli utenti
- disponibilità ad incontrare gli utenti, a prenderne in carico le richieste instaurando relazioni corrette e positive, di curare le risposte ai singoli quesiti
- disponibilità ad informare l’utente circa le caratteristiche e i tempi del servizio erogato.

Di prendere atto che spettano ai Responsabili di Servizio e al Segretario Comunale i conseguenti adempimenti gestionali.

All’unanimità, di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE

Cau Salvatore

firmato digitalmente

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Demartis Claudio

firmato digitalmente