

Decreto del Sindaco Metropolitan

N. 102 del 30 luglio 2020

Oggetto: Approvazione del dizionario delle competenze e delle schede di valutazione dei dirigenti

Il Sindaco Metropolitan

Presa in esame la proposta in oggetto;

Accertato che la proposta è munita dei pareri richiesti dall'art. 49 del TUEL 267/2000;

Nell'esercizio delle proprie competenze;

Visto il Testo Unico Enti Locali 267/2000;

Vista la legge 56/2014

Vista la legge regionale 2/2016

Verificata, condivisa e fatta propria la proposta di cui trattasi, corredata dei pareri richiesti dall'art. 49 del TUEL 267/2000;

Decreta

di approvare la proposta di cui alla premessa n. **0432007280019** del **Settore Affari Generali ed Istituzionali** parte integrante e sostanziale del presente atto;

di incaricare l'**Ufficio Direzione Generale** di dare esecuzione al presente decreto;

di dichiarare immediatamente eseguibile il presente atto.

Il Sindaco Metropolitan

Paolo Truzzu



PROPOSTA DI DECRETO DEL SINDACO METROPOLITANO

n. 043 200728 0019

Oggetto: approvazione del dizionario delle competenze e delle schede di valutazione dei dirigenti

Premesso che:

- con decreto del Sindaco metropolitano n° 260, del 30 dicembre 2019, è stato modificato l'articolo 36 del regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi ed è stata approvata la nuova scheda di valutazione del personale dirigenziale;

- con tale decreto l'articolo 36 del regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi è così rideterminato: *“La valutazione dei dirigenti è effettuata, sulla base delle specifiche disposizioni del relativo contratto collettivo di lavoro, dal Nucleo di Valutazione, nominato dal Sindaco metropolitano, sui seguenti parametri a), b), c) e d).*

La valutazione dei dirigenti è espressa sulla base dei seguenti criteri e con i seguenti pesi:

a) risultati conseguiti in relazione agli obiettivi fissati dalle performance di organizzazione, comprensivi degli obiettivi strategici individuati dal Sindaco metropolitano (peso 40);

b) risultati conseguiti in relazione agli obiettivi fissati dalle performance di struttura di diretta responsabilità (peso 30);

c) Parametri comportamentali, determinati annualmente dal Sindaco metropolitano, su proposta del Nucleo di Valutazione (peso 24);

d) capacità di valutazione differenziata delle risorse umane (peso 2);

e) valutazioni espresse dai propri collaboratori (peso 2);

f) valutazione del dirigente da parte dei colleghi dirigenti (peso 2).

Per quanto riguarda il parametro di cui ai punti a) e b), le valutazioni sono determinate sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi, misurati dal controllo di gestione e certificati dal Nucleo di valutazione.

Il Nucleo di Valutazione, nel rispetto dei criteri definiti dall'Ente e di quanto stabilito dai relativi contratti nazionali di lavoro, propone al Sindaco metropolitano modalità e parametri per l'espressione del giudizio di valutazione che compete al Nucleo stesso.

Il giudizio del Nucleo di valutazione prende come riferimento, oltre al lavoro svolto dal controllo di gestione, anche la relazione annuale, presentata da ciascun dirigente, sull'attività svolta nell'anno precedente.

I giudizi espressi dal Nucleo di valutazione, corredati dalle relazioni di cui al precedente comma, sono trasmessi al Sindaco metropolitano e comunicati ai singoli interessati; a questi ultimi è assicurato il diritto di controdedurre, secondo le procedure previste dal relativo C.C.N.L.

Il Sindaco metropolitano prende atto della valutazione espressa dal Nucleo di Valutazione.

Nel caso in cui un dirigente debba percepire, nell'anno per il quale deve essere retribuito il risultato, compensi professionali per progettazione o compensi professionali per attività legali o altri compensi a questi assimilabili, la retribuzione di risultato sarà

proporzionalmente ridotta secondo i seguenti criteri e, le somme che residuano dalle riduzioni di che trattasi, ridistribuite tra gli altri dirigenti: ➤ 1% per ogni 1.000 Euro di compensi professionali. La suddetta riduzione della retribuzione di risultato dei dirigenti non si applica nei casi in cui eventuali compensi professionali di progettazione e/o per attività legali siano dovuti a convenzioni stipulate dalla Città Metropolitana con altri enti.

Nel caso in cui il Settore sia attribuito al Direttore Generale o al Segretario Generale, l'indennità di posizione attribuita a quella struttura non verrà ridistribuita agli altri dirigenti come retribuzione di risultato”.

vista la legge-delega n. 15, del 4 marzo 2009, avente a oggetto: *Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti”.*

visto il decreto legislativo n. 150, 27 ottobre 2009, avente a oggetto *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;*

visto il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente contenuto contenuto nel TITOLO III - CAPO IV *“Disciplina della Misurazione, Valutazione, Integrità e Trasparenza della Performance”*, del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente e in particolare i seguenti articoli:

- articolo 60 *“I soggetti della performance”* che stabilisce quali parti attive del processo di misurazione e valutazione della performance i seguenti soggetti:
 - Sindaco metropolitano;
 - Dirigenti;
 - Nucleo di valutazione;
 - Utenti finali, esterni e interni all'Amministrazione, in rapporto alla qualità dei servizi resi;
- articolo 61 *“Soggetti della Performance – Il Sindaco Metropolitano”* che prevede : *“Compete al Sindaco metropolitano la valutazione del Direttore Generale, del Segretario Generale e dei dirigenti, sulla base della proposta formulata dal Nucleo di Valutazione.*
- articolo 67 *“Il Nucleo di Valutazione – compiti”* che prevede che tra le funzioni del Nucleo di valutazione, vi è quella di *“proporre al Sindaco metropolitano la valutazione annuale del Direttore Generale, del Segretario Generale e dei dirigenti, sulla base della metodologia adottata;*

Visti i verbali del Nucleo di valutazione:

A) n° 6, del 25 febbraio 2020, avente a oggetto:

- approvazione dizionario delle competenze;
- approvazione delle schede di valutazione dei dirigenti da parte dei colleghi;
- approvazione della scheda di valutazione dei dirigenti da parte dei propri dipendenti;

B) n° 8, del 23 aprile 2020, avente a oggetto l'assenso all'adozione del dizionario delle competenze;

dato atto che con tali verbali sono stati proposti al Sindaco metropolitano, per la loro successiva adozione

- la bozza di dizionario delle competenze;
- la bozza della scheda di valutazione dei dirigenti da parte dei colleghi;
- la bozza della scheda di valutazione dei dirigenti da parte dei propri dipendenti;

ritenuto di non doversi discostare dalla proposta del Nucleo di valutazione;

ritenuto di individuare, all'interno della scheda di valutazione del dirigente da parte dei propri dipendenti dieci criteri fra i venti complessivi;

richiamati:

- il d.lgs. 267/2000 recante il "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";
- il d.lgs.165/2001 denominato "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- il d.lgs.118/2011 "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42" ;
- lo Statuto della Città metropolitana di Cagliari;
- il Regolamento di Contabilità armonizzata, adottato ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. 267/2000, con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 4, del 25 marzo 2019;

viste:

- la delibera del Consiglio metropolitano n. 35, del 16 dicembre 2019, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2020-2022;
- la delibera del Consiglio metropolitano n. 38, del 30 dicembre 2019, con la quale sono stati approvati, in via definitiva, il Bilancio di Previsione Finanziario 2020 e i relativi allegati;
- il decreto del Sindaco metropolitano n. 23, del 31 gennaio 2020, di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione/Piano delle Performance per il triennio 2020/2022;

decreta

1) di approvare il dizionario delle competenze (allegato A)

2) di approvare la scheda di valutazione dei dirigenti da parte dei colleghi (allegato B) ;

3) di approvare la scheda di valutazione dei dirigenti da parte dei propri dipendenti (allegato C);

4) di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante il "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali".

Sottoscrizione del dirigente del settore come proponente e per l'espressione ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs 267/2000 del parere **favorevole di regolarità tecnica.**

Il Direttore Generale
Stefano Mameli

Cagliari li, _____

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs 267/2000 il Dirigente del settore Finanziario esprime parere **favorevole in ordine alla regolarità contabile.**

Imputazione della spesa: somma da impegnare:

- Euro _____ Int. n° _____ Cap.n° _____ Imp. n° _____ del Bilancio di esercizio _____ Competenza Residui _____.
- Euro _____ Int. n° _____ Cap.n° _____ Imp. n° _____ del Bilancio di esercizio _____ Competenza Residui _____.

Il Dirigente del Settore Finanziario
Dott.ssa Paola Gessa

Cagliari li, _____

ALLEGATO DIGITALE AL DECRETO DEL SINDACO METROPOLITANO

N° 102 del 30/07/2020.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE CERTIFICA CHE:

- Il presente decreto viene pubblicato all'Albo Pretorio online di questo ente dal 30/07/2020 e vi resterà per la durata di quindici giorni consecutivi

L'Incaricato

Cagliari li 30/07/2020