



# COMUNE DI TAVAGNACCO

PROVINCIA DI UDINE

## Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

**OGGETTO: PARZIALE MODIFICA AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE.**

L'anno **2015**, il giorno **28** del mese di **DICEMBRE** alle ore **08:50**, nella sala comunale, in seguito a convocazione disposta con avvisi recapitati ai singoli assessori, si è riunita la Giunta Comunale.

Intervennero i Signori:

		Presente/Assente
Arch. MAIARELLI GIANLUCA	Sindaco	Presente
LIRUTTI MORENO	Vice Sindaco	Assente
ABRAMO PAOLO	Assessore	Presente
BELTRAME ERICA	Assessore	Presente
COMUZZO ORNELLA	Assessore	Presente
DEL FABBRO GIULIA	Assessore	Presente
DURIAVIG MARCO	Assessore	Presente

Assiste il Segretario **RUSSI Dott. ROBERTO**.

Constatato il numero degli intervenuti, assume la presidenza il Sig. **MAIARELLI Arch. GIANLUCA** nella sua qualità di **Sindaco** ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione:

**OGGETTO : PARZIALE MODIFICA AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE.**

**LA GIUNTA COMUNALE**

**PREMESSO** che il Comune è dotato di Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione giuntale n. 196 dd. 22.12.2010 e ss.mm.ii., all'interno del quale, in attuazione sia della normativa regionale che di quella nazionale, è stato inserito il Titolo VI° intitolato *“Misurazione, Valutazione e Trasparenza delle prestazioni”*;

**CONSIDERATO** che con deliberazione della Giunta comunale n. 196 dd. 19.12.2012, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il *“Sistema di misurazione e valutazione della prestazione del Comune di Tavagnacco”*;

**RICHIAMATA** la deliberazione della Giunta comunale n. 180 del 24.12.2013 con la quale è stato rinnovato l'incarico di Organo Indipendente di Valutazione (OIV) al dr. Alessandro Lombrano per il triennio 2014-2016;

**RICHIAMATA** inoltre la deliberazione della Giunta comunale n. 120 del 31.10.2014 con la quale, relativamente alla valutazione delle prestazioni dell'anno 2013, sono state definite alcune modalità operative;

**DATO ATTO** che, nell'ambito di un ampio processo riorganizzativo, con propria deliberazione n. 60 dd. 22/05/2015, sono state approvate alcune modifiche alla struttura organizzativa, alla dotazione organica e approvato un piano per alcune mobilità interne;

**RICORDATO** che:

- ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009 le Amministrazioni Pubbliche, ai fini della valutazione annuale della prestazione organizzativa e individuale, sono tenute ad adottare con apposito provvedimento formale il *“Sistema di misurazione e valutazione della performance”* dell'Ente;
- l'art. 6, comma 1 della L.R. n. 16/2010, prevede che *“al fine di valutare la prestazione organizzativa ed individuale dell'Ente, le Amministrazioni del Comparto Unico del pubblico impiego regionale e locale adottano progressivamente un apposito sistema di misurazione e di valutazione .....”*;

**CONSIDERATO** che la misurazione e la valutazione della prestazione organizzativa e individuale è alla base della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità orientata ai risultati nonché dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa;

**RICHIAMATO** l'art. 35 del suddetto Regolamento sull'ordinamento degli Uffici/Servizi, il quale prevede che la Conferenza dei Responsabili di Servizio esercita un ruolo di impulso operativo e di supporto organizzativo;

**RICORDATO** che gli attuali Titolari di Posizione Organizzativa, nominati dal Sindaco responsabili delle sette Aree funzionali secondo cui è articolata la struttura organizzativa del Comune, hanno trasmesso due note, acquisite al protocollo dell'Ente rispettivamente in data 21.5.2015 al n. 15101 e in data 28.10.2015 al n. 32142, con le quali hanno formulato una serie di considerazioni e di richieste, finalizzate ad una revisione del sistema di valutazione di cui in premessa;

**RICHIAMATA** la comunicazione del Sindaco n. 17689 prot. del 15.6.2015, avente ad oggetto *“Proposta rimodulazione valutazione prestazioni TPO”*, trasmessa ai responsabili-TPO delle sette Aree, con la quale, ribaditi alcuni principi irrinunciabili, venivano proposte alcune modifiche del sistema vigente;

**CONSTATATO** che durante la Conferenza dei Responsabili di servizio di data 11 novembre 2015, appositamente convocata per trattare l'argomento in discussione, è emersa una ulteriore proposta modificativa da parte dei TPO, finalizzata a rendere il sistema compatibile e coerente con i limiti percentuali imposti dai CC.CC.RR.LL. vigenti relativamente all'indennità di risultato;

**RILEVATO** che la suddetta proposta, trasmessa per informazione all'OIV dr. Lombrano, ha ottenuto da parte di quest'ultimo un parere sostanzialmente sfavorevole, pur lasciando la discrezionalità della scelta finale alla Giunta comunale, competente ad adottare eventuali delibere di modifica del sistema di che trattasi;

**CONSIDERATO** che la Giunta comunale durante la seduta del 18 dicembre 2015 è stata resa edotta della questione trattata e ha espresso informalmente la disponibilità ad approvare la modifica proposta, anche a valere sulle prestazioni 2014 e 2015, a condizione che dal 2016 gli obiettivi di PEG/PDO vengano proposti dai responsabili di area/TPO entro il 28 febbraio di ciascun anno, al fine di consentire una proficua attività di programmazione;

**DATO ATTO** che tra l'Amministrazione Comunale in persona del Sindaco pro-tempore e i titolari di posizione organizzativa, è stato sottoscritto in data 23 dicembre 2015 un accordo finalizzato a recepire alcune modifiche al sistema di valutazione vigente e a migliorare i tempi di definizione degli obiettivi di PEG/PDO, fondamentali per una migliore programmazione delle attività;

**CONSIDERATO** che le modifiche che si intendono apportare al sistema con il presente atto, non incidono comunque sulle quattro fasce di merito, di cui tre premianti, e su una significativa differenziazione della indennità di risultato tra le stesse;

**RICHIAMATO** l'art. 11 del vigente sistema di valutazione, attualmente formulato come di seguito riportato:

**Art. 11 - Criteri per la differenziazione delle valutazioni**

1. L'ammontare del fondo da destinare alla produttività del personale di comparto è definito annualmente in sede di contrattazione collettiva integrativa.
2. Le risorse da destinare alle indennità di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa sono definite dalla Giunta sulla base del vigente sistema di "Valutazione delle Posizioni", finanziato con risorse del bilancio comunale extra fondo produttività.
3. La differenziazione delle valutazioni ai fini premiali è attuata mediante meccanismo per fasce. Tale meccanismo è valido per tutto il personale di comparto e per i titolari di Posizione Organizzativa.
4. Fermo restando quanto previsto al comma 1 del presente articolo, l'Amministrazione definisce annualmente il budget da destinare alla remunerazione della produttività del personale di ogni categoria, tenuto conto della numerosità del personale inquadrato in ciascuna di esse, nonché delle seguenti proporzioni:
  - categoria A = 1,00
  - categoria B = 1,25
  - categoria C = 1,50
  - categoria D = 1,80
5. Tutto il personale, incluso quello titolare di posizione organizzativa, in base alla prestazione individuale raggiunta, è inserito in una fascia premiale, nel rispetto dei seguenti rapporti proporzionali:

Fascia di merito	Consistenza del personale nella fascia di merito	Rapporto tra fasce
1	25 % del personale collocato in posizione utile ai fini del riconoscimento del premio	3
2	35% del personale collocato in posizione utile ai fini del riconoscimento del premio	2
3	40% del personale collocato in posizione utile ai fini del riconoscimento del premio	1
4	La fascia include tutto il personale che si colloca in posizione non utile ai fini del riconoscimento del premio	0

6. Sia nel caso dei titolari di Posizione Organizzativa, sia nel caso del personale di comparto, nessuna valutazione individuale, per quanto positiva, può dar titolo a un premio monetario se non abbinata al raggiungimento, nella misura di almeno il 50%, degli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa nella quale il dipendente è collocato.
7. Il personale che consegue una valutazione con punteggio superiore al 50% del punteggio massimo ottenibile è inserito in una delle tre fasce che danno luogo a premi incentivanti.
8. Il restante personale viene collocato nella fascia non premiale. Nella stessa fascia viene collocato il personale la cui prestazione è definita non valutabile a causa di assenze, anche discontinue, che non consentano di apprezzare un apporto individuale significativo alla prestazione della struttura. L'inserimento del dipendente nella fascia più bassa non comporta automaticamente alcuna conseguenza disciplinare.
9. Nelle more dei rinnovi contrattuali di comparto e dell'applicazione a regime del presente sistema, si applica la norma contenuta nell'art. 5, comma 11-quinquies, del D.L. 6.7.2012 convertito in Legge 7.8.2012 n. 135.

**RITENUTO** pertanto opportuno modificare parzialmente il vigente sistema di misurazione e valutazione della prestazione come di seguito riportato, fermo tutto il resto:

A: all'art. 11, comma 5, sostituire la parola "incluso" con le parole "ad esclusione di";

B: aggiungere all'art. 11 il seguente comma 5-bis:

***"5-BIS. Al personale titolare di posizione organizzativa, fermo restando quanto previsto dal comma 5, viene riconosciuta, in conformità ai vigenti Contratti Collettivi Regionali di Lavoro, la seguente percentuale a titolo di retribuzione di risultato:***

***Fascia di merito 1: 35% (della retribuzione di posizione attribuita)***

***Fascia di merito 2: 30% (della retribuzione di posizione attribuita)***

**Fascia di merito 3: 25% (della retribuzione di posizione attribuita)**  
**Fascia di merito 4: 0%**

**RITENUTO**, inoltre, di stabilire che:

- A.** a titolo di norma transitoria, la disposizione di cui al comma 5-BIS si applicherà a decorrere dall'attività di misurazione e valutazione delle prestazioni 2014 (e successive);
- B.** a decorrere dal 2016 i titolari di posizione organizzativa dovranno formulare le proposte di obiettivi di PEG/PDO entro il 28 febbraio di ciascun anno;

**CONSIDERATO** che la suddetta revisione, attinente ad aspetti operativi e di dettaglio, non costituisce modifica dei criteri generali del sistema;

**RICHIAMATO** il combinato disposto dell'art. 6, comma 2 e dell'art. 7 del D.P.R. n. 62/2013 e preso atto che i Responsabili delle Aree si trovano in una situazione di potenziale conflitto di interessi;

**RICORDATO** altresì che anche il Codice disciplinare dell'Ente, approvato con deliberazione giunta n. 9 del 30/01/2015, prevede che "Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere interessi propri ....";

**RICHIAMATO** l'art. 77, comma 1 – punto 1 dello Statuto comunale a norma del quale il Segretario Generale "assolve all'alta direzione dell'intera struttura organizzativa comunale; è capo del personale ed assume le iniziative volte ad assicurare unità di conduzione complessiva della gestione amministrativa affidata alla sfera burocratica";

**ACQUISITO** pertanto il parere favorevole, espresso dal Segretario Generale dell'Ente, per le motivazioni sopra specificate, ai sensi e per gli effetti dell'art. 77, comma 1 – punto 3 dello Statuto comunale e in conseguenza della funzione aggiuntiva di direzione delle risorse umane assegnatagli con provvedimento del Sindaco n. 20333 prot. di data 10.6.2014, ai sensi dell'art. 97 del D.Lgs. 267/2000;

**VISTO** lo Statuto Comunale e, in particolare, il titolo V° relativo a Uffici e Personale;

**RICHIAMATE** infine:

- la L.R. n. 16/2010;
- il D.Lgs. n. 165/2001;
- il D.Lgs. n. 150/2009;
- il D. Lgs. n. 267/2000;
- il D.P.R. n. 62/2013;
- i C.C.R.L. vigenti e, in particolare, il Capo II° del CCRL 07/12/2006 riguardante la disciplina delle posizioni organizzative;

**VISTO** l'art. 17, comma 12 della Legge Regionale n. 17/2004 e ravvisata la necessità di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo affinché l'Ente possa disporre con celerità di un sistema di valutazione rispondente, in un'ottica orientata ai risultati, alla necessità di adeguata valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali;

## **DELIBERA**

per le causali espresse in premessa e che si intendono qui di seguito integralmente riportate:

1. di modificare parzialmente il vigente sistema di misurazione e valutazione della prestazione, limitatamente a quanto di seguito riportato in dettaglio, fermo tutto il resto:

A: all'art. 11, comma 5, sostituire la parola "incluso" con le parole "ad esclusione di";

B: aggiungere all'art. 11 il seguente comma 5-bis:

***"5-BIS. Al personale titolare di posizione organizzativa, fermo restando quanto previsto dal comma 5, viene riconosciuta, in conformità ai vigenti Contratti Collettivi Regionali di Lavoro, la seguente percentuale a titolo di retribuzione di risultato:***

***Fascia di merito 1: 35% (della retribuzione di posizione attribuita)***

***Fascia di merito 2: 30% (della retribuzione di posizione attribuita)***

***Fascia di merito 3: 25% (della retribuzione di posizione attribuita)***

***Fascia di merito 4: 0%***

2. di stabilire che:

A. a titolo di norma transitoria, la disposizione di cui al comma 5-BIS si applicherà a decorrere dall'attività di misurazione e valutazione delle prestazioni 2014 (e successive);

B. a decorrere dal 2016 i titolari di posizione organizzativa dovranno formulare le proposte di obiettivi di PEG/PDO entro il 28 febbraio di ciascun anno;

3. di trasmettere, a mezzo e-mail, copia del presente atto ai titolari di Posizione Organizzativa, alle R.S.U. interne, al Servizio Risorse Umane ed all'O.I.V. dell'Ente;

4. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi del comma 12, dell'art. 17, della L.R. n. 17, del 24.05.2004.

## **SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE:**

---

---

PARERE FAVOREVOLE espresso dal Responsabile di settore in ordine alla regolarità tecnica.

**IL RESPONSABILE DI SETTORE**

(f.to / )

PARERE FAVOREVOLE espresso dal Responsabile dell'area economico – finanziaria in ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs.n. 267 del 18/08/2000.

**IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO FINANZIARIA**

(f.to / )

**G.C. N. 157 DEL 28/12/2015**

### **LA GIUNTA COMUNALE**

**VISTA** la proposta di delibera che precede;

**CON** voti unanimi;

### **DELIBERA**

di approvare e fare propria ad ogni effetto di legge la proposta di deliberazione che precede.

### **LA GIUNTA COMUNALE**

Con separata votazione e voti unanimi dichiara la presente deliberazione urgente ed immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 17, comma 12, della L.R. n. 17 del 24.05.2004.

Letto, confermato e sottoscritto,

**Il Presidente**

F.to MAIARELLI Arch. GIANLUCA

**Il Segretario**

F.to RUSSI Dott. ROBERTO

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto impiegato responsabile certifica che la copia della presente deliberazione viene pubblicata all'albo pretorio il 29/12/2015 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 1, comma 15 della L.R. n.21/2003, e precisamente fino al 13/01/2016.

Addì 29/12/2015

**L'IMPIEGATO RESPONSABILE**

F.to Sabrina Boschetti

---

Copia conforme all'originale uso amministrativo.

**L'IMPIEGATO RESPONSABILE**

Sabrina Boschetti