



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 **2018**, il giorno **19** del mese di **DICEMBRE** alle ore **14:15**, 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	Presente
ABRAMO PAOLO	Assessore	Presente
CIOTTI ELENA	Assessore Esterno	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. 73 del 25.07.2018 con la quale è stato affidato l'incarico di Organo Indipendente di Valutazione (OIV), per il triennio 2018-2020, al collegio nominato presso l'UTI Friuli Centrale, ai sensi dell'art. 42 della L.R. n. 18/2016;

RICHIAMATA inoltre la deliberazione della Giunta comunale n. 157 del 28.12.2015 con la quale il sistema di valutazione, relativamente alla valutazione delle prestazioni delle posizioni organizzative, è stato parzialmente modificato;

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;
- il Titolo III°, Capo V° (artt. 38-42), della L.R. 9.12.2016 n. 18, ha ridisciplinato integralmente la materia della valutazione delle prestazioni per il personale del Comparto Unico regionale;

DATO ATTO che il D.Lgs. 25.5.2017 n. 74 ha introdotto importanti modifiche al D.lgs. 150/2009, e in particolare ha introdotto delle modifiche sostanziali all'art. 19 rubricato "*Criteri per la differenziazione delle valutazioni*";

CONSIDERATO che a seguito di tali modifiche, il nuovo art. 19 del D.Lgs. 150/2009, non prevede più l'obbligatoria collocazione del personale in fasce premiali diverse, ma si limita a stabilire che la performance organizzativa e quella individuale debbano essere remunerate in base a criteri idonei a garantire una significativa differenziazione dei giudizi, a cui corrisponda una effettiva diversificazione dei trattamenti economici premianti correlati;

CONSIDERATO altresì 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;

CONSTATATO che durante la Conferenza dei Responsabili di servizio di data 7 dicembre 2018, appositamente convocata per trattare l'argomento in discussione, è stata illustrata la proposta modificativa del sistema vigente quale recepimento della modifica normativa in premessa richiamata;

RILEVATO che la suddetta proposta è stata trasmessa in data 10.12.2018 (a mezzo e-mail) per informazione all'OIV, al fine di riceverne il relativo parere di conformità;

DATO ATTO che l'OIV in data 14.12.2018 ha emesso il proprio parere favorevole con due osservazioni relative rispettivamente alla necessità di garantire le previste relazioni sindacali nella suddetta materia e alla decorrenza delle modifiche proposte;

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

- **all'art. 11, il comma 5**, viene riformulato come segue:

“5. Tutto il personale, ad esclusione di quello titolare di posizione organizzativa, ottiene un premio di produttività differenziato in base alla prestazione individuale/organizzativa raggiunta e proporzionale al punteggio ottenuto nella scheda annuale di valutazione individuale.”

- **all'art. 11 il comma 5-bis** viene integralmente sostituito dal seguente:

“5-BIS. Al personale titolare di posizione organizzativa, viene riconosciuta, in conformità ai vigenti Contratti Collettivi Regionali di Lavoro, una retribuzione di risultato differenziata e proporzionale al punteggio ottenuto nella scheda annuale di valutazione individuale.”

- **all'art. 11, il comma 7**, viene riformulato come segue:

“7. Il personale che consegue una valutazione con punteggio inferiore al 50% del punteggio massimo ottenibile, è escluso da ogni premio incentivante economico.”

- **all'art. 11, il comma 8**, viene riformulato come segue:

“8. Parimenti è escluso da ogni premio incentivante economico 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'ipotesi di cui al presente comma non comporta alcuna conseguenza sul piano disciplinare.”

RITENUTO, inoltre, di stabilire che, a titolo di norma transitoria, la suddetta modifica si applicherà a decorrere dall'attività di misurazione e valutazione delle prestazioni 2018 (e successive);

CONSTATATO che in data 14.12.2018 tra la parte pubblica (rappresentata dal Segretario Generale) e la parte sindacale (rappresentata dalle RSU), è stato sottoscritto un accordo finalizzato all'approvazione della suddetta proposta di modifica del vigente sistema di valutazione e alla decorrenza della medesima modifica;

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 giuntale 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. 18/2016;
- il D.Lgs. n. 165/2001;
- il D.Lgs. n. 150/2009;
- il D.Lgs. n. 74/2017;
- 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:

- **all'art. 11, il comma 5**, viene riformulato come segue:

“5. Tutto il personale, ad esclusione di quello titolare di posizione organizzativa, ottiene un premio di produttività differenziato in base alla prestazione individuale e/o organizzativa raggiunta e proporzionale al punteggio ottenuto nella scheda annuale di valutazione individuale.”

- **all'art. 11 il comma 5-bis** viene integralmente sostituito dal seguente:

“5-BIS. Al personale titolare di posizione organizzativa, viene riconosciuta, in conformità ai vigenti Contratti Collettivi Regionali di Lavoro, una retribuzione di risultato differenziata e proporzionale al punteggio ottenuto nella scheda annuale di valutazione individuale.”

- **all'art. 11, il comma 7**, viene riformulato come segue:

“7. Il personale che consegue una valutazione con punteggio inferiore al 50% del punteggio massimo ottenibile, è escluso da ogni premio incentivante economico.”

- **all'art. 11, il comma 8**, viene riformulato come segue:

“8. Parimenti è escluso da ogni premio incentivante economico 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'ipotesi di cui al presente comma non comporta alcuna conseguenza sul piano disciplinare.”

2) di stabilire che, a titolo di norma transitoria, le modifiche di cui al punto 1 si applicheranno a decorrere dall'attività di misurazione e valutazione delle prestazioni 2018 (e successive);

3) di dare atto pertanto che la nuova formulazione dell'art. 11 risulta la seguente:

“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, ad esclusione di quello titolare di posizione organizzativa, ottiene un premio di produttività differenziato in base alla prestazione individuale e/o organizzativa raggiunta e proporzionale al punteggio ottenuto nella scheda annuale di valutazione individuale.***
 - 5-BIS. ***Al personale titolare di posizione organizzativa, viene riconosciuta, in conformità ai vigenti Contratti Collettivi Regionali di Lavoro, una retribuzione di risultato differenziata e proporzionale al punteggio ottenuto nella scheda annuale di valutazione individuale.***
 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 inferiore al 50% del punteggio massimo ottenibile, è escluso da ogni premio incentivante economico.***
 8. ***Parimenti è escluso da ogni premio incentivante economico 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'ipotesi di cui al presente comma non comporta alcuna conseguenza sul piano 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.”
- 4) 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;
- 5) 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 Segretario comunale in ordine alla legittimità della proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 77, comma 1, punto 3 dello Statuto Comunale.

IL SEGRETARIO COMUNALE

(f.to DOTT. ROBERTO RUSSI)

G.C. N. 144 DEL 19/12/2018

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 21/12/2018 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 1, comma 15 della L.R. n.21/2003, e precisamente fino al 05/01/2019.

Addì 21/12/2018

L'IMPIEGATO RESPONSABILE
F.to Katia Pagotto

Copia conforme all'originale uso amministrativo.

L'IMPIEGATO RESPONSABILE