



# COMUNE DI MIRA

Provincia di Venezia

N° 147 Registro Delibere

ORIGINALE

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**Oggetto:** Approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa dell'Ente

L'anno **duemilaquattordici**, addì **otto** del mese di **settembre** alle ore **17.50** nella sede del Comune di Mira si è riunita la Giunta Comunale.

Alla trattazione dell'argomento risultano:

		Presenti	Assenti
Maniero Alvise	Sindaco	X	
Crivellaro Nicola	Vice Sindaco		X
Vanin Orietta	Assessore	X	
Claut Luciano	Assessore	X	
Spolaor Francesca	Assessore		X
Sanginiti Maria Grazia	Assessore	X	
		4	2

Partecipa alla seduta il dott. Buson Roberto Segretario Generale del Comune.

Il Sig. Alvise Maniero nella sua qualità di Sindaco constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la Seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

# C O M U N E D I M I R A

## Provincia di Venezia

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE Delibera di Giunta

Settore. : Programmazione controllo e risorse\\Risorse umane privacy trasparenza e sistema informativo

Anno.....: 2014

Numero.: 13

### **OGGETTO: Approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa dell'Ente**

Richiamato l'art. 45 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, il quale demanda ai contratti collettivi la definizione, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, dei trattamenti economici accessori collegati alla performance individuale e alla performance organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;

Visto l'art. 6 del CCNL per il personale del Comparto Regioni – Autonomie Locali del 31 marzo 1999, il quale prevede che in ogni ente siano adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, da effettuare con cadenza periodica a cura dei dirigenti, nel rispetto dei criteri generali concertati con le rappresentanze sindacali;

Richiamato altresì l'articolo 9 del medesimo CCNL del 31 marzo 1999, il quale prevede l'attivazione di procedure di valutazione annuale anche con riferimento ai risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa, da effettuare in base a criteri predeterminati dall'ente e soggetti a concertazione con le rappresentanze sindacali;

Atteso che tra l'altro il D.Lgs. 150 del 27 ottobre 2009 prevede:

- all'art. 3, che ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valorizzare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, il cui rispetto è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito e alla performance;
- all'art. 4, che le amministrazioni pubbliche sviluppino, in maniera coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance distinto in più fasi, tra le quali la definizione e assegnazione di obiettivi, la misurazione e valutazione della performance e l'utilizzo di sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- all'art. 7, che le amministrazioni pubbliche valutino annualmente la performance organizzativa ed individuale, adottando il sistema di misurazione e valutazione della performance;
- all'art. 9, che la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità sia collegata agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, alla capacità di valutazione dei propri collaboratori;
- all'art. 18, che le amministrazioni pubbliche promuovano il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi,

secondo logiche meritocratiche, valorizzando i dipendenti che conseguono migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi anche di natura economica, vietando nel contempo la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione;

Visto l'art. 6, del vigente Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi e norme di accesso, il quale prevede che l'Ente adotti un sistema per la misurazione e la valutazione della performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, precisando che tale sistema di misurazione e valutazione sono adottati con appositi atti di Giunta, nel rispetto dei principi stabiliti dal Regolamento;

Visto altresì l'art. 10 del medesimo Regolamento che al comma 1 prevede sia il Nucleo di Valutazione a proporre alla Giunta, il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e le sue eventuali modifiche periodiche;

Considerato che l'Ente è dotato da tempo di un sistema permanente di valutazione del personale dipendente e dei dirigenti, approvato rispettivamente con D.G.C. n. 234 del 18.10.2011 e D.G.C. n. 203 del 20.9.2011, che non risulta tuttavia completamente allineato al quadro normativo richiamato, e che ha risentito altresì di un ordinario fenomeno di usura rispetto alle modificazioni organizzative e di cultura organizzativa nel frattempo prodottesi, e che risulta pertanto necessaria l'adozione di una nuova metodologia aggiornata e adeguata alle nuove esigenze;

Atteso che il Nucleo di Valutazione ha presentato, in data 31.7.2014, un nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance e individuale e organizzativa del Comune di Mira;

Ritenuto che tale metodologia risponda alle esigenze di completezza e trasparenza del procedimento di valutazione del personale, dei titolari di posizione organizzativa e alte professionalità, dei dirigenti e del Segretario Generale in armonia con le disposizioni legislative e con le disposizioni impartite da Civit in materia di misurazione e valutazione della performance;

Rilevato che l'Amministrazione ha dato idonea informazione alla parte sindacale e al CUG sul nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa del Comune in data 6 agosto 2014 e che il CUG si è espresso con parere in data 11.8.2014;

Prese in considerazione le valutazioni del CUG;

Ritenuto in merito alle osservazioni formulate di controdedurre nel seguente modo:

- il merito all'"eccessiva complessità" del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance è appena il caso di notare che il sistema si limita ad attuare le previsioni del D.Lgs. n. 150/2009 alla luce in particolare delle delibere di Civit (ora ANAC) nn. 88/2010, 89/2010, 112/2010, 3/2012 e 6/2013;
- sull'adeguatezza del sistema al Comune di Mira, definito comune di medie dimensioni, si precisa che il D.Lgs. n. 150/2009 non distingue in merito alla sua applicazione fra comuni di diverse dimensioni demografiche e che comunque il Comune di Mira, si colloca tra i Comuni medio-grandi (infatti per dimensione demografica si colloca all'11° posto tra i comuni Veneti);
- sulla mancata previsione di un "correttivo degli indicatori" si fa notare, che il sistema è a questo proposito particolarmente flessibile non prevedendo alcun meccanismo automatico il ordine al conseguimento di un obiettivo o target. E questo proprio perché vi possono essere delle situazioni che hanno oggettivamente impedito al dipendente di realizzarlo o che comunque lo hanno messo in condizione di realizzarlo solo in parte. Il sistema rimette pertanto al valutatore l'accertamento e la valutazione di tutte queste circostanze.
- Sulla metodologia che presenta alcuni passaggi basati su modelli matematici di non facile percezione si osserva che tali articolazioni del sistema si rendono necessarie per raccordare e ponderare gli obiettivi in relazione al loro peso strategico e i servizi (attività strutturali) con le dimensioni di qualità. Non solo ma anche per valutare in maniera

ponderata il peso delle diverse dimensioni all'interno della stessa scheda afferente ad un singolo servizio. Per portare ad unità il sistema non basta individuare gli obiettivi o i servizi ma è necessario individuare dimensioni, indicatori, target pesando appunto ciascun obiettivo di sviluppo e servizio. Si ritiene comunque opportuno che i dirigenti provvedano con appositi incontri ad illustrare al personale il sistema di misurazione di valutazione e soprattutto che cosa si chieda al personale e le modalità con le quali verranno effettuate le valutazioni.

- In merito alla disponibilità di risorse e strumenti di analisi e rilevazione si precisa che con la riorganizzazione degli Uffici e dei servizi è stato previsto in staff al Segretario Generale l'organizzazione e l'espletamento dei più importanti controlli interni dell'Ente. Va sottolineato altresì che ciascun settore deve provvedere comunque alla rilevazione delle proprie attività. Infatti la misurazione della performance è ripartita fra NdV e dirigenti.
- Sulla richiesta di passaggio graduale condiviso dall'attuale sistema di valutazione al nuovo è appena il caso di ricordare che l'attuale sistema non risponde puntualmente alle previsioni del D.Lgs. n. 150/2009 e alle disposizioni formulate da Civit con le delibere più sopra citate. Di qui l'urgenza di dotarsi di un sistema rispondente alla normativa che non effettui una misurazione parziale della performance, che estenda la misurazione a tutta l'attività dell'Ente e che introduca un'organica e completa disciplina dalla programmazione operativa con indicatori e target fino alla misurazione e valutazione della qualità dei servizi erogati. A tal proposito si rammenta che con DGC n. 38 del 27.3.2014 si è provveduto ad approvare il nuovo Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi che ha ridisciplinato la materia della misurazione e valutazione della performance.
- La finalità primaria dell'Ente è infatti quella di migliorare i servizi offerti al cittadino costruendo un sistema attraverso il quale attivare un processo di miglioramento continuo della performance. Un sistema cioè che in prospettiva assicuri un innalzamento progressivo degli standard di qualità e l'ottimizzazione dei costi dei servizi erogati.

Ritenuto pertanto di procedere all'approvazione del nuovo sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale dei dipendenti, dei titolari di posizione organizzativa e alta professionalità, dei dirigenti e del Segretario Generale, da utilizzare rispettivamente ai fini della distribuzione della produttività individuale dei dipendenti e della retribuzione di risultato delle P.O., delle A.P., dei dirigenti e del Segretario Generale e per gli altri casi previsti dalle norme legislative e contrattuali in materia, da applicare con decorrenza dall'anno 2014;

Visti gli artt. 7 e 74 del D.Lgs.n. 150/2009;

Visto l'art. 6, comma 4, e l'art. 10, comma 1, del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

### **SI PROPONE**

- di approvare, per le ragioni indicate in premessa, il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, relativamente al personale dipendente, tra cui anche gli incaricati di posizione organizzativa e di alta professionalità e i dirigenti, e al Segretario Generale, allegato sub a) alla presente deliberazione;
- di confermare, ad integrazione del presente sistema e solo per le parti non in contrasto, in attesa di una regolamentazione della materia, il sistema in essere;
- di dare atto che il presente provvedimento non comporta alcuna spesa;
- di incaricare i Dirigenti di presentare con appositi incontri ai propri collaboratori il nuovo sistema di misurazione e valutazione;
- considerata l'urgenza, di dichiarare la presente proposta di deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000.

***Deliberazione di Giunta Comunale N. 147 del 08/09/2014***

## **LA GIUNTA COMUNALE**

PRESO ATTO della proposta di deliberazione meglio descritta più sopra;

VISTI i pareri espressi dal Responsabile dei servizi competenti, ai sensi dell'art. 49 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.Lgs. 18/8/2000, n. 267;

RITENUTO la proposta meritevole di approvazione;

CON VOTI favorevoli unanimi, espressi nei modi di legge;

## **DELIBERA**

- di approvare la proposta di deliberazione meglio enunciata sopra.

SUCCESSIVAMENTE, con separata votazione unanime e palese, la presente deliberazione viene dichiarata IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE ai sensi dell'art. 134, comma 4° del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.lgs 18/8/2000 n. 267.

**Letto approvato e sottoscritto**

IL SINDACO  
Alvise Maniero

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. Buson Roberto

---

**PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI**

Si certifica che copia della presente deliberazione viene affissa in data odierna all'Albo Pretorio online del Comune di Mira per la prescritta pubblicazione di giorni 15 consecutivi ai sensi dell'art. 124 del D.lgs 267/2000 e contestualmente trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del medesimo decreto legislativo.

Dalla Residenza Municipale, li .....

Il Responsabile del Servizio di Staff  
del Segretario Generale  
Dott. Daniele Campalto

---

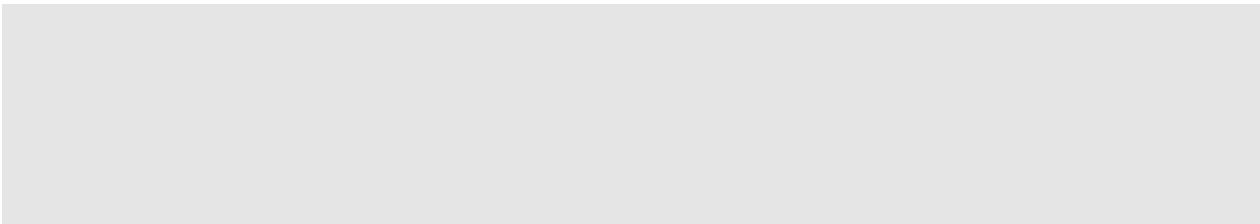
**CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ**

Si certifica, su conforme dichiarazione del Messo Comunale, che copia della presente deliberazione è stata pubblicata, nelle forme di legge, all'Albo Pretorio online del Comune di Mira (R.P. n. \_\_\_\_\_) ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D.lgs 267/2000, in data \_\_\_\_\_.

Dalla Residenza Municipale, li .....

Il Responsabile del Servizio di Staff  
del Segretario Generale  
Dott. Daniele Campalto

\*\*\*\*\*



\*\*\*\*\*