



COMUNE DI MIRA

Provincia di Venezia

N° 142 Registro Delibere

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA DELL'ENTE. APPROVAZIONE.

L'anno **2016**, addì **15** del mese di **Settembre** alle ore **17.00** nella sede del Comune di Mira si è riunita la Giunta Comunale.

Alla trattazione dell'argomento risultano:

		Presenti
Maniero Alvise	Sindaco	SI
Crivellaro Nicola	Vice Sindaco	SI
Naletto Linda	Assessore	SI
Vanin Orietta	Assessore	SI
Claut Luciano	Assessore	AG
Spoalor Francesca	Assessore	SI
Sanginiti Maria Grazia	Assessore	AG

Partecipa alla seduta il dott. **Cavallin Ornella Segretario Generale** del Comune.

Il Sig. **Maniero Alvise** 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 di Giunta Comunale n. **257** del **13/09/2016**

STAFF DEL SEGRETARIO GENERALE

OGGETTO: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA DELL'ENTE. APPROVAZIONE.

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 le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, e che la misurazione e la valutazione della performance è condizione necessaria per l'erogazione di premi al personale
- 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, e a tale fine adottano con apposito provvedimento 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, mentre per il personale senza incarichi di responsabilità di unità organizzative sia collegata al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;

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 di un sistema permanente di valutazione del personale dipendente e dei dirigenti, approvato con D.G.C. n. 147 del 8.9.2014;

Valutato che la predetta metodologia in fase di sperimentazione ha mostrato eccessivi elementi di complessità e rigidità e che quindi risulta opportuno procedere a una semplificazione del sistema stesso;

Atteso che il Nucleo di Valutazione ha presentato a tale scopo, in allegato al verbale della seduta del 5 luglio 2016, una proposta di sistema di misurazione e valutazione della performance e individuale e organizzativa del Comune di Mira, agli atti;

Ritenuto che tale metodologia risponda alle esigenze di semplificazione 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 contrattuali in materia;

Rilevato che l'Amministrazione ha dato idonea informazione alla parte sindacale e al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) su detta metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa in data 19 agosto 2016;

Visto il verbale della seduta del CUG del 31 agosto 2016, trasmesso con nota prot. n. 41587 del 15 settembre 2015 e allegato alla presente deliberazione (Allegato A) con la quale il Comitato formula alcune osservazioni sulla metodologia proposta;

Ritenute le osservazioni del CUG utili e per la gran parte meritevoli di recepimento, con particolare riferimento:

- all'armonizzazione del peso degli obiettivi assegnati a servizi diversi;
- alla formalizzazione di eventuali modifiche delle priorità dell'amministrazione in corso di esercizio;
- alla sostituzione della parola "personalità" nella parte introduttiva delle schede con altra equivalente;
- all'individuazione di figure o organismi terzi, rispetto al valutatore, che giudichino a fronte di una istanza di riesame della valutazione;

- allo stralcio della dicitura “responsabilità di procedimento” nell’ambito della scheda del personale di categoria C e D;

Ritenuto conseguentemente di introdurre alla proposta di metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa di cui all’Allegato B le modifiche evidenziate rispettivamente alle pagine 4, 5, 9, 13 e 14 del documento;

Ritenuto invece non accoglibile l’osservazione sulla opportunità che i valori monetari degli incentivi siano collegati al valore assoluto della valutazione (uguale incentivo per dipendenti della medesima categoria con lo stesso punteggio complessivo, a prescindere dal settore di assegnazione) in quanto la determinazione del premio individuale, nel sistema proposto, dipende dalle valutazioni relative all’interno del singolo settore applicati al budget del settore stesso;

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, così come modificato, da utilizzare ai fini della erogazione dei compensi di produttività o di risultati e per gli altri casi previsti dalle norme legislative e contrattuali in materia, da applicare con decorrenza dall’anno 2016;

Tutto ciò premesso,

DELIBERA

- di approvare il nuovo 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, di cui all’allegato B alla presente deliberazione;
- di dare atto che il sistema di misurazione e valutazione della performance di cui alla presente deliberazione si applica a partire dall’esercizio in corso;
- di dare atto che il presente provvedimento non comporta alcuna spesa.

Indi, considerata l’urgenza

DELIBERA

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. 142 del 15.09.2016

LA GIUNTA COMUNALE

PRESO ATTO della proposta di deliberazione di Giunta Comunale n° 257 del 13/09/2016;

ACQUISITI i pareri espressi dai Dirigenti 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 di Giunta Comunale n° 257 del 13/09/2016.

SUCCESSIVAMENTE, con separata votazione unanime e palese espressa nei modi di legge, la presente deliberazione viene dichiarata IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE.



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2016 / 257**

Ufficio Proponente: **Ufficio di Staff del Segretario Generale**

Oggetto: **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA DELL'ENTE. APPROVAZIONE.**

Visto tecnico

Ufficio Proponente (Ufficio di Staff del Segretario Generale)

Dato atto di non trovarsi in situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale art. 6 bis L. 241/90 e art. 6 D.P.R. 26/2013 e art. 8 del codice di comportamento aziendale. Reg. Tecnica (art. 49 c. 1 D.Lgs. 267/2000), si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 15/09/2016

Il Responsabile di Settore

Visto contabile

Dato atto di non trovarsi in situazioni di conflitto di interesse, anche potenziale, art. 6 bis L. 241/90 e art. 6 D.P.R. 26/2013 e art. 8 del codice di comportamento aziendale. Reg. contabile (art. 49 c. 1 e 151 c. 4 D.Lgs. 267/2000), si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 15/09/2016

Responsabile del Servizio Finanziario

Fabrizio Zordan

Letto approvato e sottoscritto

Il Sindaco
Maniero Alvise

Il Segretario Generale
Dott. Cavallin Ornella

Il presente documento è stato sottoscritto con firma digitale ai sensi degli artt. 20, 21 e 24 D.lgs 82/2005.
Ai sensi dell'art. 3 del D.lgs. 39/1993 si indica che il documento è stato sottoscritto dalle seguenti persone:

Alvise Maniero;1;1269828
Ornella Cavallin;2;1374853

DELIBERA N. 142 del 15/09/2016

Oggetto: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA DELL'ENTE. APPROVAZIONE.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E DI ESECUTIVITÀ

Si certifica che la presente deliberazione:

- ✓ è stata affissa all'Albo Pretorio online del Comune di Mira per la prescritta pubblicazione di giorni 15 consecutivi, dal **29/09/2016** al **14/10/2016**, ai sensi dell'art. 124 del D.lgs n. 267/2000;

- ✓ è esecutiva ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D.lgs n. 267/2000, dal **25/10/2016**.

L'Incaricato

Il presente documento è stato sottoscritto con firma digitale ai sensi degli artt. 20, 21 e 24 D.lgs 82/2005.
Ai sensi dell'art. 3 del D.lgs. 39/1993 si indica che il documento è stato sottoscritto dalle seguenti persone:

Daniele Campalto;1;5576