



COMUNE DI MIRA
CITTA' METROPOLITANA DI VENEZIA

N°133 Registro Delibere

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA. MODIFICHE.
----------------	---

Oggi **trenta** del mese di **luglio** dell'anno **duemiladiciannove** alle ore 17:45, nella sede del Comune di Mira si è riunita la Giunta Comunale.

Alla trattazione dell'argomento risultano:

		Presenti/Assenti
Dori Marco	Sindaco	P
Bolzoni Gabriele	Vice Sindaco	P
Barberini Maurizio	Assessore	A
Sacco Francesco	Assessore	P
Baldan Vanna	Assessore	P
Tessari Elena	Assessore	P
Poppi Chiara	Assessore	P
Zaccarin Fabio	Assessore	A

Presenti 6

Assenti 2

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il Segretario Generale Piras Guido.

Dori Marco nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Il Sindaco

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

OGGETTO	SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA. MODIFICHE.
---------	--

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamati:

- l'art. 24 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, il quale demanda ai contratti collettivi per le aree dirigenziali la determinazione della retribuzione del personale con qualifica dirigenziale, contestualmente disponendo che il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite, alle connesse responsabilità e ai risultati conseguiti;
- 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;

Visti:

- l'art. 3 del CCNL per il personale non dirigenziale 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;
- l'art. 4 del CCNL per il personale non dirigenziale del 21 maggio 2018, il quale prevede che i risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente;
- l'art. 23 del CCNL per il personale dirigenziale del 10 aprile 1996, come modificato dal CCNL del 23 dicembre 1999, il quale prevede che gli enti valutino, sulla base anche dei risultati del controllo di gestione, le prestazioni, le competenze organizzative e il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti;
- l'art. 29 del CCNL per il personale dirigenziale del 23 dicembre 1999, il quale dispone che gli enti definiscano i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato;
- l'art. 42 del CCNL dei Segretari Comunali e Provinciali del 16 maggio 2001 il quale dispone che ai fini della valutazione dei risultati conseguiti e dell'erogazione della relativa retribuzione ad essa correlata, gli enti utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata ai sensi del D.Lgs. n. 286/1999, relativo alla definizione di meccanismi e strumenti di monitoraggio dei costi, dei rendimenti e dei risultati;

Atteso che il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, tra l'altro 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 valutano annualmente la performance organizzativa e individuale e a tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- all'art. 9, comma 1 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, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate, alla capacità di valutazione dei propri collaboratori,
- all'art. 9, comma 2 che la misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono collegate 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 è adottato 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 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, dei dirigenti e del Segretario Generale, approvato con deliberazione di G.C. n. 142 del 15.9.2016;

Atteso che il Nucleo di Valutazione, nella seduta del 14.03.2019, ha esaminato le criticità emerse nell'applicazione del vigente sistema di valutazione del personale, evidenziandone i limiti in un'apposita relazione allegata al verbale della seduta e che evidenzia come il sistema di valutazione sia eccessivamente elementare e semplificato, induca atteggiamenti prudentiali nella individuazione degli obiettivi, non favorisca l'approccio analitico in fase di costruzione delle schede degli obiettivi e l'individuazione di indicatori di risultato di qualità, abbia meccanismi che limitano gli effetti di differenziazione degli incentivi e delle retribuzioni di risultato e manifesti criticità e anomalie nelle procedure e nel ruolo degli attori sia in fase di programmazione che in fase di misurazione e valutazione;

Atteso che il Nucleo di Valutazione ha presentato, in allegato al verbale della seduta del 14 marzo 2019, una proposta di modifica al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa del Comune di Mira, al fine di:

- dare la possibilità di assegnare ai dirigenti e alle PO obiettivi individuali accanto a quelli di gruppo;
- semplificare le modalità di pesatura degli obiettivi;

- riequilibrare le percentuali tra la componente di valutazione degli obiettivi e la componente di valutazione dei comportamenti organizzativi;
- eliminare i pesi relativi dei singoli fattori nelle schede di valutazione;
- superare il meccanismo di determinazione del premio di risultato dei dirigenti e degli incaricati di PO, rigidamente rapportato al valore delle indennità di posizione, per una soluzione che veda i medesimi livelli di responsabilità concorrere nell'ambito di un medesimo fondo complessivo a prescindere dai valori delle singole indennità di posizione;
- eliminare i coefficienti di categoria per la determinazione del premio di performance del personale;
- introdurre una procedura più snella per le richieste di riesame delle valutazioni;

Dato atto che l'Amministrazione ha dato idonea informazione alla parte sindacale su detta metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa con nota prot. n. 13943 in data 15.03.2019;

Visti i verbali di confronto tra l'Amministrazione e le Rappresentanze Sindacali n.2/2019 del 08.05.2019 e n. 3/2019 del 09.07.2019 con i quali la Parte Sindacale ha chiesto di:

- risolvere l'ipotesi di coincidenza tra valutatore e organismo di appello, proponendo di far intervenire in tal caso la conferenza dei dirigenti;
- posticipare al primo giorno lavorativo successivo il termine di presentazione della richiesta di riesame della valutazione nel caso in cui il termine dei 10 giorni previsti coincida con un giorno non lavorativo;
- mantenere i coefficienti differenziati per categoria per la determinazione del premio di performance del personale;
- introdurre una scheda di valutazione distinta per ogni categoria di personale;

Ritenuto di accogliere le suddette richieste apportando le necessarie modifiche alla proposta di sistema di misurazione e valutazione della performance e individuale e organizzativa del Comune di Mira;

Dato atto che con deliberazione di GC n. 94 del 28.05.2019 si è già proceduto alla parziale modifica del Sistema di valutazione misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa del Comune di Mira, limitatamente alle modalità per il riesame delle valutazioni, tenuto conto sia della proposta del Nucleo di Valutazione sia delle osservazioni formulate dalle Rappresentanze Sindacali, con applicazione delle nuove modalità già con riferimento alle valutazioni relative all'esercizio 2018;

Ritenuto di modificare il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, relativamente al personale dipendente, tra cui anche gli incaricati di posizione organizzativa e i dirigenti, e al Segretario Generale, secondo il testo di cui all'Allegato 1 alla presente deliberazione, da utilizzare ai fini dell'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 2019;

Visto ed acquisito, in ordine alla presente deliberazione, il parere favorevole di regolarità tecnica di cui all'art. 49 - comma 1, del D. Lgs n. 267 del 18.8.2000;

Con voti unanimi favorevoli espressi per alzata di mano

DELIBERA

- di modificare il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, relativamente al personale dipendente, tra cui anche gli incaricati di posizione organizzativa e i dirigenti, e al Segretario Generale secondo il testo di cui all'Allegato 1 alla presente deliberazione che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- di dare atto che le modifiche al sistema di misurazione e valutazione della performance di cui alla presente deliberazione si applicano, per quanto compatibile, già a partire dall'esercizio in corso;
- di dare atto che il presente provvedimento non comporta spesa alcuna.

Quindi , 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.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis ed allegati alla presente deliberazione.

OGGETTO	SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA. MODIFICHE.
----------------	---

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL Sindaco
Dori Marco

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

IL Segretario Generale
Piras Guido

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.