



COMUNE DI POVOLETTO

PROVINCIA DI UDINE

Nr. **77** Reg. Del.

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

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

L'anno **duemilavent**i il giorno **ventit**re del mese di **luglio** alle ore **18:30**, nella sede comunale, in seguito a convocazione, si è riunita la Giunta Comunale

Intervennero i Signori

CASTENETTO GIULIANO	SINDACO	P
MARCHINA PAOLO	VICE SINDACO	A
SARA ALESSANDRO	ASSESSORE	A
MACOR RUDI	ASSESSORE	P
TRACOGNA BRUNA	ASSESSORE	P
ROSSI LISA	ASSESSORE	P
TARNOLD MARA	ASSESSORE	P

Partecipa il Segretario Comunale **RUSSI ROBERTO**

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il Signor **CASTENETTO GIULIANO** nella sua qualità di **SINDACO**, ed espone gli oggetti iscritti all'Ordine del Giorno. Su questi la Giunta Comunale adotta la seguente **DELIBERAZIONE**

PARERI ALLEGATI PARTE INTEGRANTE ALLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE
GIUNTALE N. 77 DEL 23-07-20

Ufficio: SEGRETERIA

PARERE TECNICO

Art.49 comma 1 del Tuel del 18.08.2000, n.267
Parere Tecnico Favorevole

Povoletto, li 23-07-20

Il Responsabile Servizio
f.to RUSSI ROBERTO

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che il Comune è dotato di Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione giuntale n. 99 dd. 15.11.2012 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*" (Artt. 41 - 50);

CONSIDERATO che con deliberazione della Giunta comunale n. 96 dd. 22.12.2016, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il "*Sistema di misurazione e valutazione della prestazione del Comune di Povoletto*";

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta comunale n. 52 del 24.05.2018 con la quale è stato affidato l'incarico di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), per il triennio 2018-2020, al dr. Sandro Bruno, ai sensi dell'art. 42 della L.R. n. 18/2016;

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 11.06.2020, appositamente convocata per trattare l'argomento in discussione, è stata illustrata la proposta modificativa del sistema vigente elaborata dal Segretario comunale, finalizzata non solo al recepimento della modifica normativa in premessa richiamata, ma anche ad una generale attività di aggiornamento e semplificazione del sistema stesso, pur nel rispetto dei principi e criteri generali che attengono al ciclo di gestione della prestazione;

RILEVATO che la suddetta proposta è stata trasmessa all'OIV in data 06.07.2020 (a mezzo e-mail), al fine di riceverne il relativo parere di conformità;

DATO ATTO che l'OIV, in merito alla proposta di modifica di che trattasi, in data 08.07.2020 ha sottoscritto digitalmente il proprio parere favorevole che è stato acquisito al protocollo comunale al n. 6718 in data 16.7.2020;

RICHIAMATA l'attuale e vigente formulazione dell'art. 2.3.6 che viene di seguito integralmente trascritta:

**"2.3.6 – Valorizzazione del merito e incentivazione della prestazione
Criteri di valorizzazione del merito per il Segretario e le Posizioni Organizzative**

Nel rispetto delle indicazioni contenute nel precedente 2.2, il trattamento economico accessorio è collegato alla prestazione individuale e organizzativa dell'ente.

Viene corrisposto solo per punteggi (IPI) maggiori o uguali a 70/100; per punteggi compresi tra 70/100 e 89/100 viene corrisposto in maniera proporzionale al punteggio ottenuto, per punteggi maggiori o uguali a 90/100 viene corrisposto totalmente.

Criteria di valorizzazione del merito per il personale dipendente

1. *Le risorse destinate alla incentivazione delle prestazioni individuali sono assegnate alle aree/unità organizzative in proporzione al numero dei dipendenti ed alle rispettive categorie di inquadramento secondo la seguente tabella di equivalenza:*

Categoria A e B	1,00
Categoria C	1,10
Categoria D	1,20

2. *Tali risorse vengono utilizzate per la valorizzazione del merito solo se il risultato complessivo dell'area/unità organizzativa è maggiore o uguale a 80/100; il punteggio di area/unità organizzativa viene calcolato come media delle attività di PEG assegnate.*
3. *Il 30% delle risorse disponibili per singola area/unità organizzativa è destinato alla incentivazione del personale che ha avuto una prestazione eccellente, cioè con un punteggio maggiore o uguale a 90/100. Il premio di prestazione eccellente verrà riconosciuto al massimo ad un numero di dipendenti pari al 25% del numero totale di dipendenti dell'area, arrotondato all'unità superiore. Il Comune può scegliere di calcolare il numero di premi per prestazioni eccellenti riferendosi al numero totale di dipendenti del Comune, anziché al numero di dipendenti per singola area. In assenza di personale con punteggio maggiore o uguale a 90/100, le risorse economiche destinate a premiare le prestazioni eccellenti non vengono impegnate e vanno ad incrementare il fondo per l'anno successivo.*

Il 70% delle risorse disponibili per singola area/unità organizzativa è destinato alla incentivazione di tutto il personale che abbia ottenuto un punteggio di almeno 70/100, compreso il personale a cui è stato riconosciuto il premio per prestazione eccellente. Gli importi vengono calcolati proporzionalmente alla qualità dei risultati ottenuti.”

RITENUTO pertanto opportuno apportare una prima semplificazione all'articolo 2.3.6, consistente nella definizione che, stante il vincolo che al di sotto dei 70 punti non viene riconosciuto alcun premio di produttività, per i punteggi pari o superiori al suddetto limite dei 70 punti, il trattamento accessorio viene corrisposto in maniera proporzionale al punteggio ottenuto; pertanto il secondo capoverso del paragrafo 2.3.6 viene sostituito dal seguente: *“Viene corrisposto solo per punteggi (IPI) maggiori o uguali a 70/100; per punteggi compresi tra 70/100 e 100/100 viene corrisposto in maniera proporzionale al punteggio ottenuto”.*

RITENUTO necessario apportare una seconda semplificazione al suddetto articolo 2.3.6, consistente nella eliminazione della parametrizzazione legata alla media della somma dei punteggi ottenuti dal personale assegnato ad una stessa Area, come esplicitato al comma 2, in quanto la sua applicazione pratica è penalizzante in un ente in cui vi è un ridottissimo numero di unità operanti all'interno della stessa Area, oltretutto penalizzante nei confronti del personale che raggiunge positivi livelli di prestazione;

RITENUTO altresì opportuno apportare un ulteriore correttivo consistente nella eliminazione della ripartizione 30%-70% delle risorse disponibili e nella conseguente eliminazione della cosiddetta fascia di dipendenti “eccellenti”, come esplicitato ai commi 3 e 4, fascia di “eccellenza” nella quale può attualmente essere collocato non più del 25% dell'intero personale in servizio sottoposto a valutazione, e ciò anche in considerazione dell'intervenuta modifica legislativa che non obbliga più l'ente a collocare il personale in almeno tre fasce di merito premianti (art. 19 D.Lgs. 150/2009 come modificato dall'art. 13 del D.Lgs. n. 74/2017 “Riforma Madia”);

CONSIDERATO a tale proposito che il vigente sistema di valutazione, basato su un valore a punteggio (c.d. “IPI” - con valore totale da punti 1 a 100 -) consente già di ottenere una diversificazione e differenziazione del singolo dipendente soggetto a valutazione, con conseguente diversificazione del trattamento economico accessorio correlato;

RITENUTO infine opportuno introdurre una diversificazione anche per ciò che concerne la retribuzione di risultato prevista per i titolari di posizione organizzativa, alla luce della norma contrattuale regionale di cui

all'art. 33, comma 3, del C.C.R.L. 1.8.2002 che prevede una retribuzione di risultato per le posizioni organizzative compresa tra un minimo del 15% ed un massimo del 35% della specifica retribuzione di posizione in godimento, nei soli casi di valutazione con esito positivo, da articolarsi nel seguente modo:

- a) con punteggio compreso tra 70 e 79 punti = retribuzione di risultato pari al 15%;
- b) con punteggio compreso tra 80 e 89 punti = retribuzione di risultato pari al 25%;
- a) con punteggio pari o superiore a 90 punti = retribuzione di risultato pari al 35%;

RITENUTO, inoltre, di stabilire che, a titolo di norma transitoria, la nuova formulazione del paragrafo 2.3.6, avrà applicazione a decorrere già dall'attività di misurazione e valutazione delle prestazioni 2019, ad eccezione del nuovo comma 2, la cui applicazione avrà decorrenza nel 2021 con la misurazione delle prestazioni 2020 delle posizioni organizzative;

DATO ATTO che delle modifiche di cui al presente atto è stata data preventiva informazione alle RSU in data 16.07.2020;

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 il provvedimento del Sindaco n. 11774 prot. di data 29.10.2019, con il quale sono state affidate al Segretario comunale alcune funzioni aggiuntive ai sensi dell'art. 97 del D.Lgs. 267/2000, tra le quali figura anche quella relativa alla direzione delle risorse umane;

ACQUISITO pertanto il parere favorevole, espresso dal Segretario Generale dell'Ente, per le motivazioni sopra specificate, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 2, del D.Lgs. 267/2000;

VISTO lo Statuto Comunale;

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;

PROPONE

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 all'art. 2.3.6 che viene modificato come di seguito riportato, fermo tutto il resto:

2.3.6 – Valorizzazione del merito e incentivazione della prestazione

Criteria di valorizzazione del merito per il Segretario e le Posizioni Organizzative

Nel rispetto delle indicazioni contenute nel precedente 2.2, il trattamento economico accessorio è collegato alla prestazione individuale e organizzativa dell'ente.

Viene corrisposto solo per punteggi (IPI) maggiori o uguali a 70/100; per punteggi compresi tra 70/100 e 100/100 viene corrisposto in maniera proporzionale al punteggio ottenuto.

Criteria di valorizzazione del merito per il personale dipendente

1. Le risorse destinate alla incentivazione delle prestazioni individuali sono assegnate alle aree/unità organizzative in proporzione al numero dei dipendenti ed alle rispettive categorie di inquadramento secondo la seguente tabella di equivalenza:

Categoria A - B	1,00
Categoria C - PLA	1,10
Categoria D - PLB	1,20

2. La retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, in conformità e nel rispetto dei vigenti Contratti Collettivi di Lavoro Regionali, è attribuita, solo in caso di valutazione con esito positivo, in base alle seguenti fasce:
 - a) con punteggio compreso tra 70 e 79 punti = retribuzione di risultato pari al 15% della retribuzione di posizione attribuita;
 - b) con punteggio compreso tra 80 e 89 punti = retribuzione di risultato pari al 25% della retribuzione di posizione attribuita;
 - c) con punteggio pari o superiore a 90 punti = retribuzione di risultato pari al 35% della retribuzione di posizione attribuita.
2. di stabilire che, a titolo di norma transitoria, la nuova formulazione dell'art. 2.3.6, avrà applicazione a decorrere già dall'attività di misurazione e valutazione delle prestazioni 2019, ad eccezione del nuovo comma 2, la cui applicazione avrà decorrenza nel 2021 con la misurazione delle prestazioni 2020 delle posizioni organizzative;
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.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la deliberazione a fianco riportata;

Visto:

- il parere di regolarità tecnica favorevole espresso, dal Responsabile del servizio interessato, sulla proposta;

Ad unanimità di voti, espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

1. di approvare la proposta di cui a fianco che si intende integralmente richiamata;
2. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art 17, comma 12 lettera a) della L.R. 24.05.2004 n. 17.

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
f.to CASTENETTO GIULIANO

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to RUSSI ROBERTO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto dichiara che copia della presente deliberazione E' STATA affissa all'Albo Pretorio e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi dal 24-07-2020 al 08-08-2020.

Addì 24-07-20

L'IMPIEGATO RESPONSABILE
f.to Clochiatti Maura

ESECUTIVITA' E COMUNICAZIONE

- Esecutiva dalla sua data.
- Esecutiva decorso il termine di pubblicazione (quindici giorni)
- Esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione.
- La presente deliberazione è stata comunicata ai Capi Gruppo Consiliari in data 24-07-20
- Sono pervenuti reclami e/o denunce e/o richieste di controllo

Addì 24-07-20

IL RESPONSABILE INCARICATO
f.to Clochiatti Maura

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo.

Addì 24-07-20

IL RESPONSABILE INCARICATO
Clochiatti Maura