



COMUNE DI GEMONA DEL FRIULI
Provincia di Udine

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

Numero 189

COPIA

Oggetto: PROCEDURA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI -
ART. 6 LR 16/2010.

L'anno **duemiladodici** il giorno **sette** del mese di **novembre** alle ore **08:00**, nella sala
Comunale, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano:

URBANI PAOLO	SINDACO	P
REVELANT ROBERTO	VICE SINDACO	P
SALVATORELLI VINCENZO	ASSESSORE	P
COLLINI FABIO	ASSESSORE	A
CARGNELUTTI LORIS	ASSESSORE	P
MARMAI STEFANO	ASSESSORE	A
PATAT LUIGINO	ASSESSORE	P

Partecipa il Segretario Comunale BAIUTTI RENZA

Constatato il numero legale degli intervenuti assume la presidenza il Sig. URBANI PAOLO
nella qualità di SINDACO ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la Giunta
Comunale adotta la seguente deliberazione:

VISTO il vigente regolamento comunale degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 232 del 02.12.2010 disciplinante, tra l'altro il sistema di misurazione e valutazione della prestazione, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 6 della LR 16/2010;

VISTO al riguardo l'art. 26 del citato regolamento che demanda alla Giunta l'adozione del sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni;

RITENUTO dare applicazione agli artt. 27-28 del Regolamento degli uffici e dei servizi riguardanti gli ambiti di misurazione e valutazione delle prestazioni organizzative e individuali attraverso le procedure funzionali – operative di seguito esplicitate:

La prestazione individuale

1. La prestazione individuale è il contributo apportato dal singolo dipendente al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Ente. Tale contributo è misurato con riferimento ai risultati conseguiti e alle modalità di raggiungimento dei risultati stessi.
2. Il Sindaco e la Giunta, individuano in sede di approvazione del PRO, rispettivamente per il Segretario generale e ciascuna P.O. gli obiettivi operativi annuali specificandone i rispettivi indicatori e valori di risultato. Il Sindaco assegna a ciascuno degli obiettivi operativi in cui si articola ogni obiettivo strategico, il relativo peso percentuale in funzione del grado di rilevanza che l'obiettivo operativo ha ai fini del raggiungimento dell'obiettivo strategico di riferimento.
3. L'O.I.V., in contraddittorio con i rispettivi responsabili/P.O., valida gli obiettivi operativi assegnati dagli organi di governo sotto il profilo della pertinenza rispetto all'obiettivo strategico di riferimento ed attribuisce ad ognuno di essi, ai fini della valutazione della prestazione individuale, apposito punteggio, entro i limiti del quoziente riservato al primo alinea delle lettere a) e b) del successivo 6° comma, sulla base del grado autonomamente stimato di complessità, difficoltà realizzativa e miglioramento conseguibile della qualità dei servizi e delle attività dell'Ente.
4. Gli obiettivi operativi formalmente individuati ma non validati tramite l'attribuzione del punteggio di cui al precedente comma, rientrano comunque nell'ambito della valutazione delle competenze professionali e manageriali esigibili dai singoli responsabili/P.O. e, più in particolare, nel sub criterio "attività di analisi, proposta e capacità di risolvere i problemi, misure organizzative di indirizzo e controllo" di cui al successivo 6° comma.
5. I responsabili/P.O., a loro volta, assegnano ai dipendenti del proprio settore ulteriori obiettivi che siano funzionali, anche indirettamente, alla realizzazione di quelli strategici ed operativi di proprio riferimento, traducendo in punteggio, per ognuno di essi, il grado stimato di priorità, difficoltà e complessità entro i limiti del quoziente riservato al primo alinea delle lettere a) e b) del successivo 7° comma.
6. La prestazione individuale del Segretario generale e dei responsabili/P.O. è valutata sulla base dei seguenti criteri e pesi:
 - a) per il Segretario generale:
 - in proporzione al grado di conseguimento della prestazione organizzativa: 10;
 - in proporzione al grado di conseguimento degli obiettivi operativi: 20;
 - competenze professionali e manageriali: 70.Nella pesatura delle competenze professionali e manageriali, l'O.I.V. distribuirà il punteggio allo scopo riservato sulla base dei seguenti sub criteri:
 - attività di analisi, proposta e capacità di risolvere i problemi;
 - capacità di esercitare l'attività di coordinamento e sovrintendenza nei confronti dei responsabili;
 - capacità di esercitare interventi sostitutivi nei confronti dei responsabili inadempienti;
 - ulteriori sub criteri di ambito, anche in sostituzione totale o parziale dei precedenti, definiti dall'O.I.V..
 - b) per i responsabili/P.O.:
 - in proporzione al grado di conseguimento della prestazione organizzativa: 20;
 - in proporzione al grado di conseguimento degli obiettivi operativi: 35;
 - competenze professionali e manageriali: 35;

- differenziazione delle valutazioni dei collaboratori: 10.

Nella pesatura delle competenze professionali e manageriali, l'O.I.V. distribuirà, in modo uguale per tutti i responsabili/P.O., il punteggio allo scopo riservato sulla base dei seguenti sub parametri:

- livello di apporto e risposta alle misure ed attività di impulso e coordinamento del Segretario generale;
- livello di benessere organizzativo all'interno delle strutture di riferimento da rilevarsi attraverso specifici questionari definiti ogni anno con individuazione dell'oggetto e dei destinatari della somministrazione da definirsi eventualmente con metodi di campionamento;
- attività di analisi, proposta e capacità di risolvere i problemi, misure organizzative di indirizzo e controllo da rilevarsi tramite apposita relazione del valutato;
- capacità di delega e responsabilizzazione dei collaboratori;
- ulteriori sub criteri di ambito, anche in sostituzione totale o parziale dei precedenti, definiti dall'O.I.V..

Il punteggio ottenuto in applicazione ai criteri di cui alla lett. b) sarà ridotto proporzionalmente alla quota di procedimenti amministrativi non conclusi nel rispetto dei termini rispetto a quelli complessivi in carico al settore di competenza nell'esercizio di riferimento.

7. I responsabili/P.O., a loro volta, valutano la prestazione individuale dei propri collaboratori sulla base dei seguenti criteri e pesi:

- a) Responsabili per i rimanenti dipendenti:

- in proporzione al grado di conseguimento degli obiettivi di gruppo od individuati: 40;
- competenze e comportamenti professionali: 60.

Il punteggio riservato alle competenze professionali e manageriali sarà ripartito dal Segretario Generale, sentito i responsabili/P.O., uniformemente per tutti i dipendenti nei seguenti sub criteri:

- professionalità, impegno, flessibilità e collaborazione;
- capacità di lavoro in gruppo;
- autonomia ed iniziativa;
- ulteriori sub criteri di ambito, anche in sostituzione totale o parziale dei precedenti, definiti dal Segretario generale sentito il Comitato dei responsabili/P.O..

8. I punteggi attribuibili sulla base dei criteri definiti ai precedenti commi 6 e 7 possono annualmente essere modificati dalla Giunta in concomitanza con l'approvazione del Piano Triennale delle Prestazioni, in base alle esigenze organizzative, sentito l'O.I.V., nella stessa misura per tutti gli appartenenti alla medesima categoria.

9. Le fasi del ciclo della prestazione individuale sono svolte in base al principio del contraddittorio ed a quello della predeterminazione degli indicatori, dei valori e dei punteggi collegati a ciascun criterio applicato.

10. La fase della valutazione sarà seguita, entro 20 giorni dal deposito al protocollo di apposita richiesta dell'interessato, che potrà essere assistito da un proprio rappresentante, dall'avvio di una fase conciliativa innanzi al Segretario Generale. Entro 15 giorni dall'acquisizione della richiesta conciliativa, il Segretario Generale, esperiti gli atti istruttori ritenuti opportuni, motivatamente conferma o propone alle parti la riforma totale o parziale della valutazione. In caso di mancanza adesione alla nuova proposta entro sette giorni dalla consegna, la valutazione iniziale diviene efficace. Relativamente al Segretario Generale e ai responsabili, la fase conciliativa potrà svolgersi, nei medesimi termini, innanzi ad un dirigente di Ente locale da individuarsi sulla base di apposita convenzione ovvero, nelle more della relativa stipula, la conciliazione si svolgerà ai sensi del c.p.c. (art. 410).

Modalità di distribuzione del trattamento economico destinato alla prestazione individuale

1. L'incentivazione della prestazione individuale può avvenire secondo il metodo della valutazione forzata, attraverso il quale la Giunta individua preventivamente almeno tre fasce di merito, alta, media e bassa. Le fasce possono essere diversamente organizzate di anno in anno in ragione dei contingenti e delle categorie di soggetti valutati.

2. Qualora la prestazione organizzativa non abbia raggiunto un risultato almeno pari al 60% non sarà distribuito alcunché ai responsabili/titolari di Posizione Organizzativa.
3. Al valutato che non abbia conseguito almeno il 60% in ciascuno dei rispettivi criteri di valutazione, non sarà attribuita indennità di risultato o premio alcuno.
4. Ove non si applicano le fasce, il premio economico individuale viene attribuito secondo lo schema seguente:
 - a. Se la valutazione individuale sarà inferiore all'80% del punteggio massimo conseguibile il premio e l'indennità di risultato saranno pari al 75% del punteggio proporzionalmente attribuito;
 - b. Se il valutato raggiungerà una valutazione superiore o pari all'80% del punteggio massimo conseguibile, il premio e l'indennità di risultato sono determinati in modo direttamente proporzionale al punteggio complessivamente riportato ai sensi di quanto stabilito ai commi 6 e 7 del precedente articolo.
5. La quantità delle risorse annualmente destinabili alla prestazione individuale del Segretario generale, dei responsabili e delle P.O. coincide con la retribuzione di risultato annualmente stabilita dalla Giunta nel rispetto dei limiti dei Contratti Collettivi di riferimento e delle norme sulle relazioni sindacali.
6. La qualità delle risorse annualmente destinabili alla prestazione individuale e la loro ripartizione tra le varie categorie del rimanente personale è annualmente stabilita dalla Giunta nel rispetto dei limiti del Contratto Collettivo regionale di comparto, di quello decentrato e delle norme sulle relazioni sindacali. A ciascuna P.O. è attribuita una quota di tali risorse, nell'ambito della quale si procederà alla relativa distribuzione secondo quanto stabilito ai commi precedenti.
7. Le risorse che annualmente residueranno a seguito del processo di valutazione individuale dei responsabili e delle P.O. rimarranno definitivamente acquisite all'ente, che le applicherà al bilancio del relativo esercizio secondo necessità. Per il residuo personale dipendente le risorse che annualmente residueranno a seguito del processo di valutazione individuale verranno destinate al rispetto della normativa tempo per tempo vigente.

DATO ATTO che con deliberazione di G.C. n. 176 del 25.10.2012 è stato nominato l'Organismo Indipendente di Valutazione per l'anno 2012;

con voto UNANIME

DELIBERA

1. – di approvare la disciplina procedurale per la effettiva misurazione e valutazione della prestazione individuale e per le modalità di distribuzione del trattamento economico destinato alla prestazione individuale come riportato nelle premesse, in applicazione alle norme regolamentari costituenti il sistema di misurazione e valutazione della prestazione, artt da 26 a 30, approvate con delibera G.C. n. 232/2010;
2. - di stabilire che per l'anno 2012, la valutazione della prestazione individuale è effettuata con riferimento alla realizzazione degli obiettivi fissati nel PRO 2012 applicando per il Segretario/Direttore generale e le P.O. i criteri stabiliti con il presente deliberato che nell'effettivo contenuto sono conciliabili con il preesistente sistema di valutazione;
3. – di trasmettere la presente alle RSU per la prescritta informazione ed ai responsabili P.O. per quanto di competenza.

ed inoltre, con separata unanime votazione espressa nelle forme di legge,

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1, comma 19, della L.R. 21/03 come sostituito dall'art. 17, comma 12, della L.R. 17/04.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la sopra estesa proposta di deliberazione;

VISTI i pareri sulla suddetta proposta, ai sensi del D. Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267;

SENTITA l'illustrazione del Presidente, in merito alla necessità di adottare la deliberazione in esame;

AD UNANIMITA' di voti espressi nelle forme di legge

DELIBERA

- di prendere atto dei pareri espressi ai sensi del D. Lgs 18 Agosto 2000 n. 267;
- di approvare, recepire ed adottare integralmente il preambolo, le motivazioni, gli allegati ed il dispositivo della proposta deliberativa sopraestesa, che si intende integralmente e letteralmente richiamata.

ed inoltre con separata **UNANIME votazione**, espressa nelle forme di legge,

DELIBERA

- di dichiarare la presente deliberazione *immediatamente eseguibile* ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1, comma 19, della L.R. 21/03 come sostituito dall'art. 17, comma 12, della L.R. 17/04.

delibere/parere2

In ordine alla regolarità tecnica della sopraestesa proposta di deliberazione , ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 49 e 147bis del D.Lgs. n. 267/00, come modificato dal D.L. n. 174/2012, io BAIUTTI RENZA, in qualità del relativo procedimento amministrativo, esprimo il seguente parere:
Favorevole

Gemona del Friuli, 06-11-2012

Il Responsabile del Settore
F.to BAIUTTI RENZA

In ordine alla regolarità contabile della sopraestesa proposta di deliberazione , ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 49 e 147bis del D.Lgs. n. 267/00, come modificato dal D.L. n. 174/2012, io DEL FABRO CLAUDIO, in qualità di responsabile del settore Tributi/Finanza - Personale, esprimo il seguente parere: Favorevole

Gemona del Friuli, 06-11-2012

Il Responsabile del Settore
F.to DEL FABRO CLAUDIO

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente

F.to URBANI PAOLO

Il Segretario

F.to BAIUTTI RENZA

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo

Lì, 09-11-2012

Il Responsabile

**ATTESTAZIONE DI INIZIO PUBBLICAZIONE E
COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI**

Si attesta che la presente deliberazione oggi 09-11-2012 viene affissa all'Albo Pretorio, ove vi rimarrà a tutto il 24-11-2012, e comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art.1 della L.R. 11/12/2003 n.21

Lì, 09-11-2012

Il Responsabile

F.to MARTINI MARIE-CHRISTINE

ATTESTATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi dal 09-11-2012 al 24-11-2012.

Lì, 25-11-2012

Il Responsabile

F.to MARTINI MARIE-CHRISTINE

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 1 della L.R. 21/03 come sostituito dall'art. 17 L.R. 17/04.

Lì, 09-11-2012

Il Responsabile

F.to MARTINI MARIE-CHRISTINE