CITTA' DI TEMPIO PAUSANIA

P.zza Gallura 3 – 07029 Tempio Pausania

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 18 DEL 04/02/2020

OGGETTO: MODIFICHE AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE LIMITATAMENTE ALLA PARTE RIGUARDANTE LA PREMIALITA' DEI DIRIGENTI.

L'anno 2020 addì 4 del mese di Febbraio alle ore 11.00 nella Casa Comunale si è riunita la Giunta Comunale presieduta da ADDIS Giovanni Antonio Giuseppe nella sua qualità di Vice Sindaco e con l'intervento dei Sigg. Assessori:

AISONI ANNA PAOLA	Assessore	Si
CAREDDU AURORA	Assessore	Si
MAROTTO FRANCESCO	Assessore	No
QUARGNENTI FRANCESCO	Assessore	Si

Assiste alla seduta il Segretario Comunale: dott. AISONI SILVANO C.

Constatata la legalità dell'adunanza per il numero degli intervenuti il Presidente dichiara aperta la seduta e dà lettura della seguente proposta di deliberazione.

LA GIUNTA COMUNALE

Esaminata l'allegata proposta di deliberazione di cui all'oggetto;

Visto l'art. 49 comma 1° del T.U. 267/2000 il quale stabilisce che su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla giunta, che non sia mero atto di indirizzo, deve essere richiesto il parere in ordine alla regolarità tecnica e contabile dei responsabili dei servizi interessati;

con voti unanimi resi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

Di approvare, così come ad ogni effetto si approva, l'allegata proposta di deliberazione avente ad oggetto MODIFICHE AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE LIMITATAMENTE ALLA PARTE RIGUARDANTE LA PREMIALITA' DEI DIRIGENTI., che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

Stante l'urgenza evidenziata nella proposta, dichiara la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 co. 4 del T.U. 267/2000.

Relatore assessore _____

Ufficio Proponente: Ufficio Segretario Generale

Proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 31/01/2020

OGGETTO: MODIFICHE AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE LIMITATAMENTE ALLA PARTE RIGUARDANTE LA PREMIALITA' DEI DIRIGENTI.

Premesso che:

nel nostro Comune, anche prima dell'emanazione del D.Lgs. n. 150/2009 in ottemperanza alle disposizioni contrattuali, già da anni erano stati adottati e posti in essere sistemi di valutazione della prestazione che avevano come destinatari tutti i dipendenti, compreso il segretario generale e la dirigenza;

in attuazione del suddetto decreto legislativo, con la deliberazione n. 273 del 29/12/2011, è stato approvato un manuale di valutazione che, pur tenendo conto delle differenze di inquadramento contrattuale e delle correlate responsabilità, costituisse un percorso logico ed omogeneo per tutto l'Ente, anche al fine di stimolare la coesione organizzativa e la condivisione di valori e comportamenti di particolare importanza per le finalità assegnate dall'Amministrazione attraverso gli strumenti di programmazione;

il sistema è stato revisionato a seguito di intervenute modifiche normative e specifici orientamenti ANAC con la deliberazione n. 200 del 12/11/2013 e con lo stesso atto è stato approvato il testo coordinato al fine di facilitare la lettura delle regole prescritte sia ai destinatari delle valutazioni (dipendenti in generale), sia alla collettività in virtù dell'obbligatorietà della sua pubblicazione sul sito istituzionale (sezione amministrazione trasparente);

il sistema ha subito un ulteriore modifica con la deliberazione n. 112 del 14/07/2016 limitatamente alla parte riferita alla distribuzione delle risorse destinate alla retribuzione di risultato dei dirigenti", ripartendo la misura di quattro quinti del fondo complessivo secondo i risultati del processo di valutazione e riservando il restante quinto alla valorizzazione delle performance dirigenziali che si collocano oltre la media delle valutazioni espresse.

Visto

il verbale n. 1/2020 del Nucleo di valutazione nel quale il suddetto organismo propone una riflessione sull'entità dell'indennità di risultato che il SMVP fissa al 30% e che può essere ragionevolmente ridotto al 25% secondo la quantificazione adottata dalla maggior parte dei Comuni;

il documento stralcio allegato alla presente proposta per farne parte integrante e sostanziale che, raccogliendo le esortazioni del Nucleo, modifica nel senso proposto il

vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale, ferma restando la validità delle parti non interessate alle modifiche.

Dato atto che

il Segretario Generale, per la sua competenza in materia di coordinamento e sovrintendenza delle funzioni dirigenziali ne assume formalmente la competenza di proponente all'organo politico per la definitiva approvazione.

Accertato che

nella seduta del 30/01/2020, la conferenza di direzione di cui all'art. 21 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, ha espresso parere favorevole trattandosi di un provvedimento che attiene a *misure inerenti alla gestione dei rapporti di* lavoro;

in data 31/01/2020, prot. n. 2933, lo stesso è stato trasmesso alla parte Sindacale del CCNL - area dirigenza.

Ravvisata, quindi la necessità di formalizzarne l'approvazione.

Acquisiti gli uniti pareri di regolarità tecnica e contabile, resi ai sensi dell'art. 49 del T. U. n. 267/2000

PROPONE DI DELIBERARE

Per le motivazioni espresse in premessa che qui si intendono ripetute e trascritte quali parti integranti e sostanziali del presente provvedimento;

1. Apportare al sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Tempio Pausania approvato con deliberazione n. 273/2011, successivamente modificato con le deliberazioni nn. 200/2013 e 112 del 14/07/2016, le rettifiche indicate nel documento stralcio allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale.

2. Confermare la validità del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzative ed individuali in ogni altra parte del testo vigente.

3. La presente delibera costituisce per la dirigenza direttiva ai sensi dell'art. 109 del T.U. 267/2000 e successive modificazioni.

4. Attribuire alla presente deliberazione il carattere dell'esecutività immediata.

5. L'adozione del presente provvedimento non comporta modifiche agli atti dell'Ente in materia di privacy.

Pareri

COMUNE DI TEMPIO PAUSANIA

Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2020 / 22**

Ufficio Proponente: **Ufficio Segretario Generale**

Oggetto: **MODIFICHE AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE LIMITATAMENTE ALLA PARTE RIGUARDANTE LA PREMIALITA' DEI DIRIGENTI.**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Ufficio Segretario Generale)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 03/02/2020

Il Responsabile di Settore

Dott. Aisoni Silvano

Parere Contabile

Settore Economico Finanziario

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 03/02/2020

Responsabile del Servizio Finanziario

Dott. Francesco De Luca

Letto ed approvato il presente verbale viene come in appresso sottoscritto:

IL PRESIDENTE	IL SEGRETARIO GENERALE
ADDIS Giovanni Antonio Giuseppe	**AISONI SILVANO C.**

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente deliberazione verrà affissa all'Albo Pretorio del Comune dal 04/02/2020 al 19/02/2020 per la prescritta pubblicazione di quindici giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti di cui all'art.124 - comma 1^ del D.L.vo n.267 del 18.8.2000.

IL SEGRETARIO GENERALE

AISONI SILVANO C.

ESTREMI DI ESECUTIVITA'

Il presente atto diverrà esecutivo a norma dell'art. 134 comma 3) del D.Lvo n.267 del 18/08/2000 il 04/02/2020

IL SEGRETARIO GENERALE

AISONI SILVANO C.

ATTESTAZIONE DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

In conformità ai registri del Messo Comunale si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio dal _____ al _____ e che contro di essa non sono stati presentati reclami od opposizioni.

Tempio _____ Il Responsabile del Servizio

Città di Tempio Pausania

IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI TEMPIO PAUSANIA

STRALCIO MODIFICATO CON DELIBERAZIONE DEL 2020

.....omissis.....

LA VALUTAZIONE POSITIVA: LE PREMIALITA'

.....omissis.....

Dirigenti:

Ciascun dirigente che ha conseguito a fine ciclo una valutazione positiva ha diritto alla indennità di risultato in misura correlata al punteggio valutativo ottenuto.

A partire dal ***2020*** il fondo di retribuzione del risultato è quantificato nel ***25%*** del fondo complessivo, calcolato secondo i dettami dei CCNL comparto Enti Locali - Area separata della dirigenza, oltre alle specifiche risorse che il suddetto contratto destina specificatamente allo scopo.

I soggetti che si collocano in posizione superiore alla media hanno diritto ad un'ulteriore maggiorazione pari alla quota del fondo accantonata preventivamente allo scopo, distribuita anch'essa in relazione al punteggio ottenuto.

La prima quota di fondo è pari a 4/5, mentre quella destinata a premiare i risultati migliori è pari ad 1/5 del fondo di risultato quantificato nell'anno di riferimento.

La misura massima della prima quota individuale viene definita ogni anno all'atto della quantificazione dei fondi ed a seguito dell'individuazione del punteggio massimo raggiungibile, come descritto in precedenza.

In altri termini, ogni Dirigente avrà destinata, a priori, una prima quota percentuale del fondo disponibile e sarà, fin dall'inizio, a conoscenza del premio che potrà maturare.

La quantificazione si ottiene mediante l'applicazione della seguente formula matematica:

$Rt = (F/\sum Pt) * Pt$

Dove:

Rt = indennità di risultato teorico individuale
F = fondo generale per la retribuzione di risultato
$\sum Pt$ = sommatoria dei singoli punteggi teorici attribuibili
Pt = punteggio teorico individuale

Il Segretario, dopo la classificazione degli obiettivi per l'anno in corso e la quantificazione e la ripartizione dei fondi, comunicherà a ciascun Dirigente, P.O. ed Alta Professionalità l'indennità di risultato teorico.

A conclusione del ciclo di valutazione, il premio di risultato spettante sarà, invece, così calcolato:

$Rs = [(Pe/Pt) * Rt] + Rsa$ (qualora il punteggio ottenuto sia superiore alla media)

Dove:

Rs = indennità di risultato individuale spettante
Pe = punteggio individuale effettivamente attribuito
Pt = punteggio individuale teorico
Rt = indennità di risultato individuale teorica
Rsa = indennità di risultato aggiuntiva ottenuta dalla divisione del quinto del fondo accantonato suddiviso per la sommatoria dei punteggi superiori alla media e moltiplicato per il punteggio individuale.

La retribuzione di risultato sarà suddivisa proporzionalmente al periodo di attività nel caso che durante l'anno di valutazione si siano verificati incarichi ad interim almeno pari o superiori a trenta giorni.

Le eventuali quote di premio non distribuite nell'anno di competenza andranno ad incrementare il fondo di risultato dell'anno successivo qualora le stesse non derivino da valutazioni "non piene". Diversamente costituiranno economie di bilancio.

La distribuzione del premio di risultato viene disposta con determinazione del Segretario Generale.

.....omissis.....