



COMUNE DI ZERO BRANCO

(PROVINCIA DI TREVISO)

COPIA

Deliberazione nr. 25 del 18-02-2021

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO: SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - DETERMINAZIONE RIPARTO RISORSE ANNO 2020

L'anno **duemilaventuno** addì **diciotto** del mese di **febbraio** alle ore **18:00**, formalmente convocata, la Giunta Comunale si è riunita nella sala adunanze del Comune di Zero Branco, con la presenza dei signori:

Nominativo e Qualifica		
DURIGHETTO LUCA	SINDACO	P
FESTON MIRCO	ASSESSORE	A
SCATTOLIN LUCIA	ASSESSORE	P
DAL COLLE FRANCESCO	ASSESSORE	P
REQUALE AMEDEO	ASSESSORE	P
CAZZARO NICOLE	ASSESSORE	P

Con l'assistenza del Segretario Generale OLIVI FABIO.

Il Sig. DURIGHETTO LUCA nella sua veste di Presidente constatato legale il numero degli intervenuti dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

(art. 124 e art. 125 Decreto Lgs. 267 del 18.08.2000)

R.P. _____

Certifico io sottoscritto Responsabile del Settore Segreteria, che copia del presente verbale viene pubblicata in data odierna all'Albo Online per quindici giorni consecutivi.

Contestualmente alla pubblicazione viene trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 Decreto Lgs. 267 del 18.08.2000.

Li'

Il Responsabile del Settore Segreteria
F.to NAPOLETANO ALESSANDRA

OGGETTO: SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - DETERMINAZIONE RIPARTO RISORSE ANNO 2020.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- il Decreto Legislativo n. 150 del 27.10.2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” (c.d. Decreto Brunetta) al Titolo II e III disciplina il sistema di valutazione del personale dipendente delle pubbliche amministrazioni e gli strumenti di valorizzazione del merito e di incentivazione della produttività al fine di assicurare una migliore organizzazione del lavoro, elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni ed incentivazione della qualità della prestazione lavorativa;
- in tale prospettiva, l'art. 2 del D. Lgs. n. 150 del 2009 individua, quale strumento per il perseguimento dell'obiettivo di assicurare elevati standard qualitativi dei servizi, la valorizzazione dei risultati e della *performance* individuale ed organizzativa;
- secondo i principi ispiratori, previsti all'art. 3 del citato decreto, la valutazione della *performance* riguarda l'organizzazione amministrativa nel suo complesso, sia le singole unità organizzative ed i centri di responsabilità in cui si articola sia, infine, i singoli dipendenti pubblici;

ATTESO che con deliberazione di G.C. n. 15 del 19.02.2012 è stato approvato il sistema permanente di valutazione della *performance* individuale e delle *performance* organizzative in attuazione della disciplina in materia di *performance* contenuta nel Regolamento comunale per l'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di G.C. n. 186 del 17.11.2011;

CONSIDERATO che al punto 1) del su indicato sistema permanente di valutazione ad oggetto “Regole di funzionamento del sistema - criterio di riparto della produttività totale” relativamente alla valutazione del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa è previsto che:

- la Giunta Comunale determina le percentuali di riparto della produttività in relazione agli obiettivi programmati, alle criticità riscontrate e al grado di soddisfazione espresso dai cittadini;
- la ripartizione della produttività complessiva avviene tra le seguenti voci:
 - a) quota collegata alla valutazione delle *performance* organizzative dell'intero ente da ripartire tra tutti i dipendenti interessati quale premio collegato ai risultati raggiunti dall'ente nel suo complesso e da attribuirsi previa valutazione del grado di soddisfazione del cittadino;
 - b) quota collegata alla valutazione delle *performance* organizzative delle unità organizzative od aree di responsabilità, assegnata come segue:
 - il 50% dell'importo va ripartito in relazione al numero degli addetti assegnati ad ogni unità organizzativa o area di responsabilità;
 - il restante 50% dell'importo è ripartito dalla Giunta Comunale tra le unità organizzative in relazione alla complessità degli obiettivi assegnati, alle criticità riscontrate ed al grado di soddisfazione espresso dai cittadini;
 - c) quota collegata alla valutazione della *performance* individuale, da attribuirsi previa valutazione del dipendente in base ai parametri previsti nel sistema di valutazione (raggiungimento obiettivi e valutazione comportamento organizzativo di competenza);

VISTO

- l'art. 69 CCNL del 21.5.2018

- l'art. 5 comma 11 e 11 bis del D.L. n. 95 del 06.07.2012 convertito nella L. n. 135/2012 nel confermare il rinvio delle disposizioni previste dall'art. 19 del Decreto Brunetta ai successivi rinnovi contrattuali stabilisce che la valutazione del personale avviene in relazione al raggiungimento di obiettivi ed in relazione ai comportamenti organizzativi dimostrati;

ATTESO che per l'anno 2020 questo ente non ha attivato strumenti di valutazione del grado di soddisfazione del cittadino rispetto alla qualità dei servizi erogati e che pertanto non è possibile effettuare la valutazione delle *performance* organizzative dell'intero ente;

VISTA la determinazione del Responsabile del Settore Affari Generali n. 968 dell'11.12.2020 con cui si è provveduto a quantificare il complesso delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2020;

RITENUTO opportuno procedere pertanto alla ripartizione della produttività complessiva per l'anno 2020 destinata ad incentivare il personale dipendente non titolare di posizione organizzativa ripartendola tra la quota collegata alla valutazione delle *performance* organizzative e la quota collegata alla valutazione delle *performance individuale*;

RITENUTO inoltre di applicare quanto previsto all'art. 69 CCNL 21.5.2018 nella misura del 30% di maggiorazione per il 10% dei dipendenti come previsto all'art. 13.9 CCDI triennio 2019-2021;

RICHIAMATE:

- la deliberazione di C.C. n. 66 del 30.12.2020 ad oggetto: "Approvazione del Bilancio di Previsione 2021-2023 ed allegati con contestuale aggiornamento del Documento Unico di Programmazione";
- la deliberazione di G.C. n. 2 del 12.1.2021 ad oggetto "Approvazione Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2021-2023 – Dotazioni finanziarie";

VISTO il D.Lgs. n. 267/2000;

VISTO il D.Lgs. n. 165/2001;

VISTO il D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009;

VISTO il regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi;

ACQUISITI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica da parte del Responsabile del Settore Affari Generali ed in ordine alla regolarità contabile da parte del Responsabile del Settore Economico-Finanziario, ai sensi dell'art. 49 comma 1 e dell'art. 147 bis comma 1 del D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000;

Con voti favorevoli unanimi espressi in modo palese per alzata di mano;

DELIBERA

- 1- di procedere al riparto per l'anno 2020 della produttività collettiva destinata ad incentivare il personale dipendente non titolare di posizione organizzativa come previsto dal sistema di valutazione permanente approvato con deliberazione di G.C. n. 15 del 9.2.2012 al punto 1) "Regole di funzionamento del sistema – criterio di riparto della produttività totale;
- 2- di destinare la produttività collettiva come segue:
 - 30% quale quota collegata alla valutazione delle *performance* organizzative delle unità organizzative od aree di responsabilità;
 - 70% quale quota collegata alla valutazione della *performance individuale*;

3- di stabilire altresì che il 50% della quota collegata alla valutazione delle performance organizzative delle unità organizzative sia ripartita in base alla rilevanza degli obiettivi assegnati come segue:

- 20,50% al Settore Segreteria;
- 6,70% al Settore Affari Generali;
- 13,00% al Settore Economico-Finanziario;
- 17,50% al Settore Servizi alla Persona;
- 8,80% al Settore Sviluppo ed Investimenti;
- 16,00% al Settore Urbanistica e Territorio;
- 17,50% al Settore Polizia Locale;

4- di applicare quanto previsto all'art. 69 CCNL 21.5.2018 nella misura del 30% di maggiorazione per il 10% dei dipendenti come previsto all'art. 13.9 CCDI triennio 2019-2021;

5 - di dare mandato ai Responsabili dei Settori competenti di procedere con gli adempimenti di competenza al fine di liquidare la produttività per il mese di marzo;

6 - di dare comunicazione del presente provvedimento alle RR.SS.UU. ai sensi dell'art. 7 del CCNL 01.04.1999;

7 - con successiva unanime votazione, stante l'urgenza di procedere con gli adempimenti relativi alla liquidazione della produttività per il mese di marzo, di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000.

PARERI
(AI SENSI DELL'ART. 49 COMMA 1 DEL D.LGS. N. 267/2000)

Vista la proposta di deliberazione e la documentazione di supporto ed istruttoria, si esprimono i seguenti pareri:

- In ordine alla **REGOLARITA' TECNICA** si esprime parere:
Favorevole

Zero Branco, 16-02-2021

Il Responsabile del Settore Interessato
F.to NAPOLETANO ALESSANDRA

- In ordine alla **REGOLARITA' CONTABILE** si esprime parere:
Favorevole

Zero Branco, 16-02-2021

Il Responsabile del Settore Interessato
F.to MANTINI FRANCESCA

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.
Il Presidente
F.to DURIGHETTO LUCA

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to OLIVI FABIO

Copia conforme all'originale in carta libera per uso amministrativo

Li' _____

Il Segretario Generale/Il Funzionario delegato

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'
(art. 134 Decreto Lgs. 267 del 18.08.2000)

Si certifica che la suesata deliberazione, e' stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Online senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimita' o competenza, per cui la stessa

E' DIVENUTA ESECUTIVA il _____ ai sensi del comma 3 art. 134 D.Lgs. 267 del 18.08.2000.

Zero Branco, li' _____

IL SEGRETARIO GENERALE/IL RESPONSABILE DEL SETT.

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(a seguito di denuncia vizi illegittimita' di cui all'art. 127 commi 1-2 Decreto Lgs. 267/2000)

La presente deliberazione e' stata oggetto di richiesta di controllo per denuncia di illegittimita' da parte dei consiglieri comunali in data _____ e quindi trasmessa al Difensore Civico/Co.Re.Co. il _____

- senza che nel termine dei 15 giorni successivi sia pervenuta alcuna richiesta di modifica. Pertanto e' divenuta esecutiva il _____
- il Difensore Civico/Co.Re.Co. ha chiesto di eliminare i vizi riscontrati, a cui si e' provveduto con atto n. _____ del _____ divenuto esecutivo il _____ con conseguente esecutivita' della presente.
- Il Difensore Civico/Co.Re.Co. ha chiesto di eliminare i vizi riscontrati: poiche' la Giunta con atto n. _____ del _____ esecutivo il _____, ha deciso di confermare a maggioranza assoluta dei componenti la presente delibera, la stessa e' divenuta esecutiva il _____.

Zero Branco, li' _____

IL SEGRETARIO GENER./IL RESPONS. DEL SETT.