



COMUNE DI PADOVA
SEGRETERIA GENERALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 2019/0819 DEL 10/12/2019

L'anno 2019, il giorno dieci del mese di dicembre, alle ore 15.20 presso la sede di Palazzo Moroni si è riunita la Giunta Comunale all'uopo convocata.

Presiede: Il Sindaco - Sergio Giordani -

Partecipa: Il Segretario Generale - Giovanni Zampieri -

Alla trattazione del presente argomento, sono presenti (p) ed assenti (a) i Signori:

1	GIORDANI SERGIO	Sindaco	P	
2	LORENZONI ARTURO	Vice Sindaco	P	
3	PIVA CRISTINA	Assessore		A
4	COLASIO ANDREA	Assessore	P	
5	BONAVINA DIEGO	Assessore	P	
6	BENCIOLINI FRANCESCA	Assessore	P	
7	MICALIZZI ANDREA	Assessore		A
8	NALIN MARTA	Assessore		A
9	GALLANI CHIARA	Assessore	P	
10	BRESSA ANTONIO	Assessore	P	

OGGETTO: MODIFICA DEL REGOLAMENTO E DELLE SCHEDE RELATIVI AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI DELL'ENTE

LA GIUNTA COMUNALE

SU proposta scritta dell'Assessore alle Risorse Umane Francesca Benciolini, ai sensi dell'art. 52, comma 7, dello Statuto comunale,

RICHIAMATA la D.G.C. n. 2012/0748 del 18/12/2012, con la quale è stato approvato il "Regolamento del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti cat A-D", entrato in vigore nell'anno 2013;

DATO che il C.C.N.L. del 21/05/2018 all'art. 5, comma 3, lett. b) indica "i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance" tra le materie oggetto di confronto con le parti sindacali;

RILEVATO che l'art. 4, relativo al compenso per la Performance Organizzativa, del Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto in data 31/12/2018, prevede:

- al comma 2, che il compenso sia erogato "ai dipendenti (*ndr*: a tempo indeterminato) che hanno contribuito al raggiungimento degli obiettivi di performance del Settore, rispetto al reale livello di coinvolgimento ed impegno individuale, nella misura indicata in una parte apposita della scheda relativa al sistema di misurazione e valutazione della performance individuale da parte del competente dirigente in base agli importi indicati nella sottostante tabella.

L'attribuzione dell'importo di seconda fascia può essere disposta dal dirigente al massimo al 10% dei dipendenti che abbiano conseguito le valutazioni più basse nell'ambito del Settore di appartenenza";

- al comma 3, che le quote erogate per compensare il contributo di ciascun dipendente al raggiungimento dei risultati complessivi dell'Ente sono diversificate nelle seguenti due fasce:
I^ Fascia "Importo maggiorato per chi ha contribuito agli obiettivi di performance in modo significativo",
II^ Fascia "Importo per chi ha contribuito agli obiettivi di performance";
- al comma 6 che "i dipendenti a tempo determinato che hanno contribuito al raggiungimento degli obiettivi di performance del Settore, rispetto al reale livello di coinvolgimento ed impegno individuale, nella misura indicata dal competente dirigente (100% per i dipendenti che abbiano contribuito in modo significativo al raggiungimento degli obiettivi di performance del Settore; 80% per i dipendenti che vi abbiano contribuito; o nessun premio per i dipendenti che non vi abbiano contribuito) accedono al premio per performance collettiva qualora abbiano prestato servizio, anche non continuativo per almeno sei mesi nell'arco temporale 01/09 dell'anno precedente al 31/12 dell'anno di riferimento";

DATO atto che è, pertanto, necessario procedere alla modifica del "Regolamento del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti cat A-D" e delle schede di valutazione della performance individuale del personale di cat. A-D, recependo le previsioni del C.C.I. sopra citato;

RILEVATO che tale modifica è in linea con gli "indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la definizione del contratto integrativo per il triennio 2018-2020 del personale non dirigente", espressi con D.G.C. n. 2018/0796 del 04/12/2018, con la quale questa Amministrazione ha dato l'indicazione di "collegare maggiormente al merito i premi per la performance organizzativa, prevedendo la possibilità da parte del dirigente di graduare il valore del premio previsto, in base al livello di partecipazione di ogni persona alla realizzazione degli obiettivi previsti nel piano della performance";

DATO atto che essendo già state concordate con le parti sindacali le modifiche - alle quali si intende attenersi - da apportare al citato "*Regolamento del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti cat A-D*" mediante l'istituto della contrattazione collettiva integrativa, non è necessario procedere ad un ulteriore momento di confronto per la variazione di tale Regolamento;

RITENUTO, altresì, di cogliere l'occasione delle presenti modifiche per procedere ad un adeguamento meramente formale del citato Regolamento, al fine di adeguarlo all'attuale struttura organizzativa dell'Ente, pertanto, eliminando i riferimenti alle Unità di Progetto e all'aggregazione dei Settori in Aree;

VISTI:

- l'art. 48 del D. Lgs. 267/2000;
- l'art. 61 dello Statuto;
- il titolo II del Regolamento di organizzazione e ordinamento della dirigenza;

PRESO atto dei pareri riportati in calce (***) espressi sulla proposta di deliberazione ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 97 del Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267;

DELIBERA

1. di procedere, per le motivazioni in premessa indicate, che si richiamano integralmente, alle seguenti modifiche, come da quadro sinottico [all. 1] e testo definitivo del citato Regolamento [all. 2], nonché schede di valutazione dei dipendenti a tempo indeterminato di cat. A-D e schede di valutazione del personale a tempo determinato [all. 3], allegati al presente atto per farne parte integrante e sostanziale:

A) del "Regolamento del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti cat A-D":

- recependo l'ulteriore criterio del "Livello di coinvolgimento ed impegno individuale nella performance di Settore", che si articola nelle due possibilità alternative indicanti che "il dipendente ha contribuito agli obiettivi di performance in modo significativo (Fascia I)" oppure che "il dipendente ha contribuito agli obiettivi di performance (Fascia II)";

- prevedendo che per il personale a tempo determinato, il dirigente, con procedura semplificata, attesti il relativo contributo al raggiungimento degli obiettivi di performance del Settore, rispetto al reale livello di coinvolgimento ed impegno individuale;
- prevedendo che la procedura di contraddittorio e reclamo possa essere attivata anche in riferimento alla valutazione sul livello di coinvolgimento ed impegno individuale;
- adeguandolo all'attuale struttura organizzativa dell'Ente, e pertanto, eliminando i riferimenti alle Unità di Progetto e all'aggregazione dei Settori in Aree;

B) delle schede di valutazione:

- inserendo, per quelle relative ai dipendenti a tempo indeterminato di cat. A-D, il nuovo criterio del "Livello di coinvolgimento ed impegno individuale nella performance di Settore", così come allegate al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (all. 3);
 - introducendo una scheda di valutazione per il personale a tempo determinato, nella quale il dirigente attesti il relativo contributo (nei tre gradi di assente, presente, o significativo) al raggiungimento degli obiettivi di performance del Settore, rispetto al reale livello di coinvolgimento ed impegno individuale;
2. di dare atto che, come previsto nel citato CCI del 31/12/2018, le presenti schede saranno utilizzate per la valutazione della performance individuale a decorrere dal corrente anno;
 3. il competente Capo Settore Risorse Umane provvederà all'esecuzione ai sensi e per gli effetti dell'art. 107 del Decreto Legislativo 18.8.2000 n. 267, in particolare provvedendo alla trasmissione del presente atto per opportuna conoscenza alla R.S.U. e alle OO.SS. territoriali rappresentative nel Comparto, nonché dando informazione ai dipendenti e dirigenti dell'Ente mediante notizia e pubblicazione nella intranet aziendale;
 4. di dare altresì atto che il Capo Settore Risorse Umane ha facoltà di correggere, con proprio atto, eventuali errori materiali eventualmente presenti nel testo allegato, nonché di apporvi lievi modifiche non sostanziali;

delibera

altresì, attesa l'urgenza, l'immediata eseguibilità del presente provvedimento ai sensi dell'art. 134 del Decreto Legislativo 18.8.2000 n. 267, fatte salve le considerazioni in merito alla data di efficacia di taluni contenuti.

(***) PARERI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

1) Parere favorevole in ordine alla regolarità amministrativa. Visto generato automaticamente dal sistema informatico del Comune di Padova ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. 39/93 – firma autografa omessa.

09/12/2019

Il Capo Settore Risorse Umane
Sonia Furlan

2) Parere favorevole in ordine alla regolarità contabile. Visto generato automaticamente dal sistema informatico del Comune di Padova ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. 39/93 – firma autografa omessa.

10/12/2019

Il Ragioniere Capo
Pietro Lo Bosco

3) Su richiesta si esprime, ai sensi dell'art. 97 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267, il parere che nella proposta in oggetto non si evidenziano vizi di legittimità. Visto generato automaticamente dal sistema informatico del Comune di Padova ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. 39/93 – firma autografa omessa.

10/12/2019

Il Segretario Generale
Giovanni Zampieri

Posta in votazione la suesposta proposta di deliberazione, viene approvata con voti unanimi legalmente espressi ed altresì, con voti unanimi, viene dichiarata immediatamente eseguibile.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
Sergio Giordani

IL SEGRETARIO GENERALE
Giovanni Zampieri

La presente deliberazione, inviata ai Capigruppo consiliari e pubblicata all'Albo on line per 15 gg. consecutivi dal 19/12/2019 al 02/01/2019, è divenuta esecutiva il 30/12/2019 ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267.

Il Funzionario A.P.
Silvia Greguolo

La presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo on line per 15 giorni consecutivi dal 19/12/2019 al 02/01/2020.