



COMUNE DI BELLUNO

## DELIBERAZIONI DELLA GIUNTA COMUNALE n. 32 del 13/03/2017

OGGETTO: DELIBERA N. 84/2016, "APPROVAZIONE NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE", PRECISAZIONI.

L'anno **2017**, addì **tredecì**, del mese di **marzo**, alle ore **15:00**, nella Residenza Comunale, convocata nei modi di Legge, si è riunita la Giunta Comunale.

Alla trattazione della presente deliberazione, risultano presenti:

MASSARO JACOPO	SINDACO	Presente
ALPAGO-NOVELLO CLAUDIA	ASSESSORE	Assente
BUSATTA MAURIZIO	ASSESSORE	Presente
FRISON FRANCO	ASSESSORE	Presente
GIANNONE BIAGIO	ASSESSORE	Presente
OLIVOTTO LUCIA	VICE SINDACO	Presente
REOLON ALBANO	ASSESSORE	Presente
TOMASI VALENTINA	ASSESSORE	Presente

Totale presenti: **7**    Totale assenti: **1**.

Partecipa il Segretario Generale dott.ssa **TEDESCO ALFONSINA**, il quale procede a redigere il presente estratto del verbale.

Riconosciuta valida l'adunanza, essendo legale il numero degli intervenuti, il sig. **MASSARO JACOPO** in qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta e la discussione sull'oggetto all'Ordine del Giorno.

## LA GIUNTA COMUNALE

**Richiamata** integralmente la propria precedente deliberazione 20/06/2016 n. 84, di approvazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance dei dirigenti e dei dipendenti del Comune di Belluno a decorrere dall'anno 2016;

**Dato atto che** il provvedimento sopra citato è stato trasmesso alle organizzazioni e rappresentanze sindacali, e successivamente inviato a tutti i dipendenti - tramite posta elettronica - in data 1° luglio 2016 - ed è stato inoltre pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente;

**Rilevato:**

- che nella formulazione del nuovo Sistema era emersa, dai dati relativi alle valutazioni assegnate negli ultimi anni (cfr. Relazione sulle performance degli anni 2014 e 2015) *“una scarsa capacità da parte dei Dirigenti e delle Posizioni Organizzative di saper differenziare le valutazioni dei propri collaboratori, che, conseguentemente, ha generato un appiattimento della finalità del sistema nel suo complesso. Ciò è certamente dovuto, in parte, ad una scarsa cultura manageriale ed, in parte, al Sistema di valutazione e misurazione della performance vigente, che si è dimostrato non sufficientemente adeguato a condurre i preposti ad una valutazione più analitica dei propri collaboratori”*;
- che, proprio per far fronte alla mancata differenziazione nelle valutazioni, sono stati introdotti sia nuovi criteri generali in modo da valorizzare l'apporto di ciascun dipendente in relazione alla qualifica rivestita, sia un criterio specifico di valutazione della capacità dei dipendenti titolari di Posizione Organizzativa, di proporre le valutazioni – coerentemente al contenuto del provvedimento di incarico - e sulla capacità dei dirigenti di valutare il personale assegnato, funzione intrinseca al ruolo ed incarico ricoperti;

**Dato atto che** in data 27/01/2017 vi è stato un incontro del Sindaco e dell'Assessore alle politiche per l'organizzazione della struttura comunale e risorse umane con i dirigenti ed il Segretario Generale, nel corso del quale è stata segnalata la difficoltà oggettiva, da parte dei dirigenti e dei titolari di Posizione Organizzativa, di applicare l'indicatore di performance individuale stabilito rispettivamente al punto 3 Sez. B della scheda dei dirigenti e al punto e) Sez. B della scheda dell'area delle posizioni organizzative, in quanto, a loro giudizio, il personale non ha ancora percepito l'importanza di una valutazione differenziata anche come strumento di valorizzazione del merito;

**Vista** la nota del Sindaco all'OIV che valutata la situazione ed il clima organizzativo interno e, considerato altresì il riflesso di queste valutazioni sull'assegnazione delle progressioni orizzontali ferme dall'anno 2010, comunica all'OIV di aver consentito una dilazione sino al 15/03/2017 del termine per la consegna delle valutazioni del 2016 (fissato al 31 gennaio dell'anno successivo dal Sistema di Misurazione e valutazione delle performance) ed una riflessione in merito alle difficoltà segnalate dai dirigenti e dal Segretario Generale;

**Rilevato che** nella seduta del 17/02/2017 l'OIV, preso atto del contenuto della nota del Sindaco datata 02/02/2017 e preso atto dei contenuti della riunione tenutasi con i dirigenti ed il Segretario Generale in data 27/01/2017, ha convenuto con il Sindaco che, in sede di prima applicazione del nuovo Sistema per l'anno 2016, tale voce venga applicata in forma semplificata con il seguente criterio: *"valutazione diversa da 100". Resta quindi nella piena discrezionalità del valutatore l'adozione di un metodo che, in modo oggettivo, dia contezza del percorso logico seguito nella propria valutazione"*;

**Dato atto** inoltre che, per mero errore materiale, nel testo della Sezione C) AREA DEL PERSONALE del Sistema di valutazione è scritto che: “La valutazione del personale è svolta dal dirigente di riferimento, sentita la posizione organizzativa competente, se istituita“, mentre il testo corretto è: “La valutazione del personale è svolta dal dirigente di riferimento, acquista la proposta della posizione organizzativa competente, se istituita“;

**Dato atto che** le precisazioni concernenti il vigente Sistema di valutazione che con il presente atto vengono approvate, sono state comunicate alle Organizzazioni Sindacali e RSU in data 20/02/2017 e Direl in data 22 /02/2017;

**Visti:**

- il D.Lgs. 27/10/2009 n. 150;
- il vigente “Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi”;

**Richiamato** l'articolo 48 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267;

**Acquisito** sulla proposta di deliberazione il parere espresso ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del TUEL, dal Segretario Generale in ordine alla regolarità tecnica, allegato al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale;

**A voti unanimi** resi nei modi di Legge,

## **DELIBERA**

1) **di applicare**, per i motivi e con le finalità espresse in premessa, in via semplificata, per l'anno 2016 l'indicatore di performance individuale stabilito rispettivamente al punto 3 Sez. B della scheda dei dirigenti e al punto e) Sez. B della scheda dell'area delle posizioni organizzative, con la seguente formulazione:

AREA DELLA DIRIGENZA

SEZ B Punto 3. **Capacità di valutazione dei collaboratori**

<b>Punteggio in centesimi</b>	<b>Descrizione del comportamento</b>
nessun punteggio	Non differenzia le valutazioni (meno del 10% del personale con valutazione diversa da 100).
da 30 a 60	Valuta i collaboratori con una certa approssimazione (da 10% a 20% del personale con valutazione diversa da 100).
da 61 a 75	Differenzia le valutazioni dei collaboratori (da 21% a 40% del personale con valutazione diversa da 100)
da 76 a 100	Usa lo strumento della valutazione per valorizzare al massimo il merito (oltre il 40% del personale con valutazione diversa da 100)

Resta quindi nella piena discrezionalità del valutatore l'adozione di un metodo che, in modo oggettivo, dia contezza del percorso logico seguito nella propria valutazione.

AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

SEZ B Punto E) **Capacità di proporre valutazioni differenziate dei propri collaboratori:**

- a) meno del 10% del personale con valutazione diversa da 100 - fino a punti 10
- b) dal 10% al 20% del personale con valutazione diversa da 100 – fino a punti 30
- c) dal 21% al 40% del personale con valutazione diversa da 100- fino a punti 60

d) oltre il 40% del personale con valutazione diversa da 100- fino a punti 100;

Resta quindi nella piena discrezionalità del valutatore l'adozione di un metodo che, in modo oggettivo, dia contezza del percorso logico seguito nella propria valutazione;

- 2) **di fissare** il termine per la consegna delle valutazioni 2016 al 15 marzo 2017;
- 3) **di rettificare** l'errore materiale sostituendo nella Sezione C) AREA DEL PERSONALE del Sistema di valutazione, il testo "*sentita la posizione organizzativa competente*" con il testo "*acquista la proposta della posizione organizzativa competente*";
- 4) **di trasmettere** copia della presente deliberazione alle Organizzazioni ed alle Rappresentanze Sindacali e di disporre la pubblicazione sul sito istituzionale;
- 5) **di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, ravvisata l'urgenza di provvedere in merito.

\*\*\*

Letto, confermato e sottoscritto con firma digitale da:

IL SEGRETARIO GENERALE  
dott.ssa TEDESCO ALFONSINA

Il Presidente - SINDACO  
Sig. MASSARO JACOPO



COMUNE DI BELLUNO

## PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

### IL DIRIGENTE

Vista la proposta n. 709/2017 ad oggetto: “DELIBERA N. 84 DEL 20.06.2016 “APPROVAZIONE NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE”.PRECISAZIONI”, ai sensi e per gli effetti degli art. 49 e 147 bis del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica.

Belluno, li 03/03/2017

**Sottoscritto dal Dirigente**  
**TEDESCO ALFONSINA**  
**con firma digitale**



---

COMUNE DI BELLUNO

---

## **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

**OGGETTO:** DELIBERA N. 84 DEL 20.06.2016 “APPROVAZIONE NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE”.PRECISAZIONI

D'ordine del Segretario Generale, si attesta che viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Telematico della deliberazione della Giunta comunale n. 32 del 13/03/2017 per 15 giorni consecutivi.

Belluno lì, 15/03/2017

**Sottoscritto dal**  
**delegato dal Segretario Generale**  
**GANDIN MARIALORES**  
**con firma digitale**