



CITTA' DI PIOVE DI SACCO

Provincia di Padova

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 8 del Registro delle deliberazioni

Seduta del 29-01-2019

L'anno duemiladiciannove il giorno ventinove del mese di gennaio in Palazzo Jappelli, residenza comunale, alle ore 18:50, convocata nelle forme di legge, è riunita la Giunta Comunale.

L'appello dà il seguente risultato:

GIANELLA DAVIDE	SINDACO	P
PIZZO LUCIA	ASSESSORE	P
RANZATO PAOLA	ASSESSORE	P
CARNIO LUCA	ASSESSORE	P
SARTORI SIMONE	ASSESSORE	P
ROSTELLATO MARTINA	ASSESSORE	P

Assume la presidenza il SINDACO AVV. DAVIDE GIANELLA, partecipa e verbalizza il SEGRETARIO GENERALE, DOTT.SSA LAURA TAMMARO,

Il SINDACO riconosce la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ponendo in trattazione il seguente oggetto:

AGGIORNAMENTO DEL VIGENTE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE AI FINI DELL'ATTUAZIONE DELL'ART. 69 DEL C.C.N.L. FUNZIONI LOCALI IN DATA 21 MAGGIO 2018

Del che si è redatto il presente verbale che, previa lettura e conferma, è approvato e sottoscritto.

ILSINDACO
F.to AVV. DAVIDE GIANELLA

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to DOTT.SSA LAURA TAMMARO

REFERTO DI PUBBLICAZIONE (art. 124 D.Lgs. 18/08/2000, n. 267)

N. 220 Reg. Pubbl.

Il sottoscritto Messo Comunale attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on line del Comune il giorno 01-02-2019 e vi rimarrà pubblicata per 15 (quindici) giorni interi e consecutivi ai sensi dell'art. 124, 1° comma del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 e art. 32 L. 69/2009.

Il Messo Comunale

f.to _____

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo.

Il Funzionario incaricato

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA`
(Art. 134, 3° comma, del D.Lgs 18.08.2000 n. 267)**

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____.

AREA AMMINISTRATIVA

Il Dirigente/Il Funzionario

f.to _____

Trasmissione uffici

<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 4
<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> PM
<input type="checkbox"/> 3	

OGGETTO:

Aggiornamento del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune ai fini dell'attuazione dell'art. 69 del C.C.N.L. Funzioni Locali in data 21 maggio 2018.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO l'art. 7, comma 1 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 14, nella parte in cui prevede che le Pubbliche Amministrazioni adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance;

VISTO il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance di questo Comune, approvato con deliberazione G.C. n. 24 del 18.3.2014 e successivamente aggiornato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 27 del 20.2.2018, alle modifiche dei principi generali e della disciplina del ciclo di gestione della performance di cui al D.Lgs. n. 150/2009 (c.d. decreto Brunetta), apportate con il D.Lgs. n. 74/2017, in attuazione dei principi e criteri direttivi della Legge delega n. 124/2015 in materia (art. 17, comma 1 lett. r) – c.d. riforma Madia della P.A.;

VISTI in particolare:

- l'art. 19, comma 1 del D.Lgs. n. 150/2009 cit., nel testo riformato per effetto del D.Lgs. n. 74/2017, ai sensi del quale “il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d) corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati”;
- l'art. 69 del nuovo C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 21.5.2018, avente ad oggetto “Differenziazione del premio individuale” che recita come segue:
 - “1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
 2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
 3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita”;

DATO ATTO che con la definizione del Contratto Collettivo Decentrato integrativo per il triennio 2019/2021 di questo Comune – per la quale sono attualmente in corso le trattative negoziali con le rappresentanze sindacali del personale - saranno, fra l'altro, concordati i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale, in attuazione del sopra citato art. 69, commi 2 e 3 del CCNL 2016-2018, ai fini della loro applicazione a partire dal corrente anno;

ATTESO che, peraltro, ai fini dell'applicazione del nuovo istituto contrattuale della maggiorazione del premio individuale a decorrere dal 2019, si rende necessario anche integrare il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune, con l'individuazione dei destinatari del sopra menzionato istituto;

DATO ATTO che la proposta di modifica del Sistema, essendo tale materia oggetto di

informazione ai sensi dell'art. 5, comma 3 lett. b) del sopra citato C.C.N.L. 2016/2018, è stata trasmessa alle rappresentanze sindacali esterne ed interne del personale del Comune con nota prot. 41530 del 13.12.2018 a firma del Segretario Generale;

RICHIAMATO il verbale del confronto sottoscritto dalle delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale il giorno 28.11.2018, dal quale verbale risulta l'accordo delle parti sul testo;

ACQUISITO in data 17.1.2019 (verbale n. 1/2019) il parere favorevole dell'Organo di Valutazione della Performance;

RITENUTO opportuno approvare il testo allegato, che si ritiene idoneo all'ottimale soddisfacimento delle esigenze funzionali del Comune;

VISTA la propria competenza ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. 267/2000;

VISTI i pareri espressi, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 18.8.2000, n. 267, in ordine alla regolarità tecnica e contabile della proposta di deliberazione in oggetto,

DELIBERA

- 1) **DI APPROVARE**, per i motivi e nei termini enunciati in premessa, la modifica al vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, come riportata nell'allegato "1" in parte integrante e sostanziale al presente provvedimento.
- 2) **DI DICHIARARE** il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. 267/2000 TUEL.

Pareri ai sensi dell'art. 49 TUEL D.Lgs. 267/2000

<p>REGOLARITA' TECNICA: Parere Favorevole Il Responsabile del Settore VIII Francesca Prota</p>	<p>REGOLARITA' CONTABILE: Parere Favorevole Il Responsabile del Servizio Finanziario Paola Gugole</p>
---	--

Nel paragrafo "COLLEGAMENTO CON IL SISTEMA PREMIANTE", nella parte della tabella relativa al personale dipendente non apicale si inserisce il seguente periodo in sostituzione di quello finale ("~~La determinazione della quota teorica distinta per categorie è determinata in base agli accordi decentrati integrativi vigenti~~"): **"Dall'anno 2019 si applica la disciplina prevista dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo attuativo dell'art. 69 del CCNL 2016/2018 relativa alla maggiorazione del premio individuale in favore di una quota limitata massima di personale valutato. Ai fini dell'applicazione di tale maggiorazione, si considerano come dipendenti che "conseguono annualmente le valutazioni più elevate" quelli che ottengono valutazioni rientranti nel più elevato dei livelli premiali sopra riportati (da 91 a 100 punti), e più precisamente coloro che conseguono i punteggi più alti ascrivibili a tale livello premiale, fino a concorrenza della quota massima di personale avente diritto alla maggiorazione prevista dal CCDI. Quanto residua per effetto dell'attribuzione dei premi effettuata in base ai livelli premiali di cui sopra contribuisce a finanziare la medesima maggiorazione prevista dal CCDI".**

Periodo finale soppresso:

~~Il presente sistema di valutazione, in relazione a quanto qui disposto, sarà, se necessario, adeguato a quanto prevederà il nuovo C.C.N.L. del comparto che ai sensi dell'art. 19, comma 1 del Decreto, così come riformulato per effetto del D.Lgs. n. 74/2017, fisserà criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9, comma 1 lett. d) del Decreto medesimo corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati, e stabilirà inoltre la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale.~~