



COMUNE DI CREMA

SEGRETERIA GENERALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 2016/00338 DEL 21/07/2016
N. PROG.: 1120

L'anno 2016, il giorno ventuno del mese di luglio, alle ore 09:00 presso la sede di Palazzo Comunale - si è riunita la Giunta Comunale all'uopo convocata.

Presiede: Il Sindaco - Stefania Bonaldi -

Partecipa: Il Segretario Generale - Maria Caterina De Girolamo -

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

1	BONALDI STEFANIA	Sindaco	P	
2	BERETTA ANGELA	Vice Sindaco		Ag
3	BERGAMASCHI FABIO	Assessore	P	
4	SALTINI MORENA	Assessore		Ag
5	VAILATI PAOLA	Assessore		Ag
6	PILONI MATTEO	Assessore	P	
7	GALMOZZI ATTILIO	Assessore	P	

OGGETTO: REVISIONE SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la delibera del Consiglio Comunale n. 2016/00033 del 12/04/2016 avente per oggetto "Approvazione Bilancio di Previsione 2016-2018" esecutiva ai sensi di legge;

VISTA la delibera di Giunta Comunale n. 2016/00223 del 02/05/2016 avente per oggetto "Approvazione ed assegnazione Piano Esecutivo di Gestione – PEG – anno 2016 – Parte finanziaria", esecutiva ai sensi di legge;

PREMESSO che:

- l'art. 6 del Contatto nazionale di lavoro per i dipendenti delle Regioni e delle autonomie locali prevede tra l'altro che in ogni Ente sono adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica di cui al presente contratto; la valutazione si effettua a cadenza periodica;
- il sistema di valutazione fino ad oggi in uso è stato adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 2005/00363 del 12/12/2005;
- nella deliberazione di adozione veniva demandata alla Direzione dell'Area Risorse Umane la competenza in ordine all'adozione degli atti necessari per il collegamento tra il sistema e gli istituti contrattuali;
- il dirigente dell'area di competenza con nota del 23 agosto 2006 n. 20120 definiva, dopo i ritenuti opportuni aggiustamenti, le schede di valutazione precedentemente

approvate con la citata deliberazione comunale, nella forma che sino ad oggi risulta essere in uso per la prevista valutazione delle prestazioni dei dipendenti comunali;

CONSIDERATO come in attesa della annunciata ulteriore riforma della Pubblica Amministrazione, permangono in vigore le ormai non più recenti novità introdotte dall'ultimo intervento legislativo risalente al 2009 attraverso il D.Lgs 150, il quale ha introdotto il concetto di ciclo della performance del quale giova ricordare gli elementi caratterizzanti, costituiti dalle seguenti fasi:

1. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
2. collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
3. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
4. misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
5. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
6. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

ATTESO come appaia evidente che l'elemento della valutazione e valorizzazione del merito siano componente interessata nei fattori di composizione della performance complessiva dell'Ente;

DATO ATTO come, l'attuale sistema di valutazione, dopo la sua applicazione per circa un decennio di sua applicazione richieda un intervento di revisione, come si evince anche nella relazione del Segretario Generale:

- da strumento di misurazione e valutazione della performance individuale come sopra evidenziato si è trasformato in un mero adempimento compilativo;
- l'elevato numero di voci per le quali veniva espresso il giudizio ha reso di difficile lettura il giudizio espresso sulle singole attività, traducendo il risultato finale in un mero indicatore numerico;
- All'intero sistema, ed in particolare per la parte riguardante i funzionari titolari di Posizione Organizzativa, è difficile associare una valutazione collegata ad obiettivi specifici alle stesse assegnate;
- nel sistema assume scarsa rilevanza l'aspetto legato al raggiungimento dei risultati in termini di servizio, settore o area e, di conseguenza, il contributo che il singolo può/deve dare all'ambito organizzativo di appartenenza;

RILEVATO come, anche in ambito di confronto tra parte datoriale e rappresentanze dei lavoratori, sia emerso l'impulso ad una revisione del sistema di valutazione che possa rispondere alle esigenze di:

- maggiore semplicità sia di compilazione che di lettura delle valutazioni svolte sul personale;
- tempestività nella compilazione e consegna da parte dei Dirigenti ai propri collaboratori;

e come l'amministrazione, per parte trattante pubblica, si sia presa l'impegno di attuare una revisione del sistema che potesse rispondere alle esigenze emerse;

DATO ATTO come, la Direzione del Personale, unitamente al Dirigente dell'Area Servizi al Cittadino, abbiano proceduto alla redazione di una proposta di revisione idonea ad accogliere le citate esigenze rispondendo così alle problematiche e dando un nuovo impulso al sistema di valutazione stesso in modo che potesse tenere conto:

- della mutata organizzazione dell'Ente;
- del basso ricambio generazionale dovuto al blocco del turn over applicato in questi anni;
- del mutamento del sistema lavorativo anche in ambito pubblico;

- del necessario collegamento, in particolare per i funzionari titolari di Posizione Organizzativa, tra gli obiettivi specifici e la propria prestazione;
- per quanto riguarda il personale non titolare di posizione organizzativa, di effettuare un seppur minimo collegamento tra la propria prestazione ed il contributo agli obiettivi dell'organizzazione di cui fa parte;

Per quanto attiene alla mutata organizzazione dell'Ente, è il caso di ricordare come in questi ultimi anni si sia proceduto ad una sostanziale riorganizzazione che ha portato ad una diminuzione delle Direzioni e delle Posizioni Organizzative.

Il basso ricambio a seguito di interventi di contenimento della spesa pubblica, unita ad un innalzamento dell'età pensionabile ha, di fatto, causato una scarsa mobilità sia interna che esterna, anche nei percorsi valutativi.

L'amministrazione pubblica sta subendo in questi anni un'epocale rivoluzione in quanto il modello lavorativo, da un sistema informatico locale sta passando ad un sistema *web based*. In altre parole, se prima il personal computer era il supporto ad eseguire attività o creare atti, ora è diventato il tramite per la realizzazione di attività o il completamento di adempimenti e procedure informatizzate nei più svariati ambiti (si pensi ad esempio alle gare elettroniche, alla fatturazione elettronica ecc...). E' quindi chiaro come la competenza acquisita nel corso degli anni deve essere necessariamente rivalutata sulla base delle mutate esigenze lavorative.

Il titolare di Posizione Organizzativa non può essere valutato solamente attraverso il raggiungimento degli obiettivi del Servizio che coordina. In questo modo si rischierebbe un appiattimento rispetto ai risultati o alla possibile incidenza del Funzionario stesso che, diversamente, potrebbe essere orientato ad ulteriori e premianti obiettivi in termini di proprie capacità con il necessario ed indispensabile riflesso sul gruppo di lavoro da lui coordinato.

Proprio nell'ottica di scongiurare ogni possibile appiattimento o sottrazione dalla partecipazione al lavoro del gruppo, è risultato utile inserire elementi di correzione nella valutazione in modo da tener conto del contributo del singolo al raggiungimento degli obiettivi dell'organizzazione di cui fa parte. E' ormai consolidato il parere di come la motivazione possa contribuire in maniera sostanziale alla buona riuscita delle attività e degli obiettivi. E' chiaro come la valutazione, da sola, non possa essere l'elemento in grado di modificare le azioni e gli atteggiamenti dei singoli, è altrettanto vero però che il vedersi riconosciuta una partecipazione in un modello organizzativo contribuisce a rinsaldare lo spirito partecipativo allo stesso. In altre parole, l'individuo sente di fare parte del gruppo e partecipa al raggiungimento degli obiettivi se da tale azione possa esservi evidenza.

CONSIDERATO come si sia proceduto all'elaborazione di una prima bozza di un nuovo sistema di valutazione e che lo stesso sia stato sottoposto:

- all'Organismo di Valutazione;
- al Comitato di Direzione;

RILEVATO come, per quanto attiene all'Organismo di Valutazione, dopo attente analisi, è stata licenziato il modello di sistema che verrà di seguito esposto e allegato alla presente.

DATO ATTO come dell'allegato schema si sia data idonea visione al Comitato di Direzione in data 15.06.2016

VISTO lo schema di nuovo Sistema di Valutazione integrato con il sistema della Performance di Organizzativa e di Ente che si compone di n. 3 schede ed in particolare:

1. Scheda Azzurra: obiettivi e attività di performance in ambito Ordinario
2. Scheda verde (eventuale): attività e obiettivi di performance Straordinari

3. Mod. A: VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI PERSONALI NON TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (All.1);
4. Mod. B: VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI PERSONALI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (All.2);

CONSIDERATO come:

- entrambe le schede di valutazione sono composte da 10 voci riportanti gli elementi oggetto di valutazione ai quali deve essere corrisposto un valore numerico variabile da 0 a 4;
- il totale della valutazione espresso in quaresimesi per quanto riguarda il personale non titolare di Posizione Organizzativa viene moltiplicato per 2 in modo da ottenere una valutazione in ottantesimi;
- per i titolari di Posizione Organizzativa la valutazione è composta anche da una parte relativa agli obiettivi specifici che concorrono per una quota pari a 20 punti complessiva divisa per gli obiettivi assegnati;
- la somma dei punteggi della valutazione espressa per i titolari di Posizione Organizzativa espressa in quaresimesi deve essere moltiplicata per 1,5 in modo che, sommata ai punteggi espressi in ventesimi per la parte degli obiettivi specifici, si ottenga una valutazione complessiva espressa in ottantesimi;
- Posto quindi a 100 il valore della ripartizione del salario accessorio per ogni singolo dipendente, il risultato verrà quindi riparametrato sommando i punti (max 80) derivanti dalla valutazione singola ed i punti (max 20) derivanti dal raggiungimento degli obiettivi di performance di settore/ servizio di cui alla scheda azzurra;

DATO ATTO come, per quanto attiene alla scheda verde, le relative attività saranno disciplinate secondo le specifiche disposizioni di finanziamento delle attività, rendicontazione e successiva liquidazione delle prestazioni afferenti, per come previsto dalla normativa e dalla contrattazione vigenti;

RITENUTO nella prima fase di attuazione e transitoria, di demandare alle scelte organizzative del singolo Dirigente la possibilità di effettuare la valutazione intermedia;

RITENUTO altresì opportuno, come del resto già avvenuto nella precedente introduzione dell'attuale sistema di valutazione, attribuire alla Direzione del Personale l'eventuale definizione di ulteriori collegamenti tra tale sistema di valutazione e gli istituti contrattuali legati alla carriera ed agli incentivi, comunque nel rispetto della normativa vigente e del mandato ricevuto con il presente atto;

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

DELIBERA

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di approvare il nuovo sistema di valutazione nei modelli "A" (all.1) e "B" (All.2);
3. di dare atto che il nuovo sistema di valutazione entrerà in vigore a decorrere dal 01/09/2016;
4. di dare atto che in sede di prima applicazione e transitoria l'espletamento della procedura di valutazione intermedia sarà demandata alle scelte organizzative e di relazione dei singoli dirigenti, atteso come a piena ed integrale applicazione del nuovo sistema si darà corso a far data dal 1/1/2017;
5. di attribuire alla Direzione del Personale l'eventuale definizione di ulteriori collegamenti tra tale sistema di valutazione e gli istituti contrattuali legati alla carriera ed agli incentivi, comunque nel rispetto della normativa vigente e del mandato ricevuto con il presente atto;

6. Di comunicare la presente deliberazione, anche nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali per come riviste dal D-Lgs 150/2009 e s.m. e i., alle Rappresentanze Sindacali di Ente e Provinciali;
7. Di trasmettere la presente deliberazione ai Dirigenti di Area e all'Organismo di Valutazione.

(**) PARERI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

1) Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione

20/07/2016

Il capo settore
Maria Caterina De Girolamo

2) La presente proposta riguarda un adempimento di carattere amministrativo. I riflessi finanziari conseguenti dovranno concretizzarsi con successivi atti amministrativi che, comunque, in detta sede, trovano debito riferimento negli stanziamenti PEG 2016 Orizzontale assegnati, in sede di Bilancio di Previsione 2016.2018, al Responsabile del Settore competente (Risorse Umane). Parere favorevole.

21/07/2016

Il Ragioniere Capo
Mario Ficarelli

Posta in votazione la suesposta proposta di deliberazione, viene approvata con voti unanimi legalmente espressi.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.to Stefania Bonaldi

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Maria Caterina De Girolamo

La presente deliberazione viene:
- inviata ai capigruppo consiliari

La presente deliberazione, viene pubblicata, mediante affissione all'Albo Pretorio il giorno 21/07/2016 rimanendovi per 15 gg. consecutivi, ai sensi e per gli effetti dell'art. 124 del D. Lgs. 18/8/2000 n. 267, e cioè a tutto il 05/08/2016

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Maria Caterina De Girolamo

Copia conforme all'originale.

21/07/2016