



# CITTA' DI CASTELFRANCO VENETO

PROVINCIA DI TREVISO

---

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**N. 336 DEL 28/12/2015**

**OGGETTO: SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE. MODIFICA SCHEDA DI VALUTAZIONE.**

Il giorno **28 Dicembre 2015**, alle ore **17.00**, nella sede del Comune di CASTELFRANCO VENETO si è riunita la **GIUNTA COMUNALE**, convocata dal Sindaco.

Sono presenti i Sigg.:

|                           |              | Presente/Assente |
|---------------------------|--------------|------------------|
| <b>MARCON Stefano</b>     | Sindaco      | <b>P</b>         |
| <b>GIOVINE Gianfranco</b> | Vice Sindaco | <b>P</b>         |
| <b>FILIPPETTO Roberto</b> | Assessore    | <b>P</b>         |
| <b>DIDONE' Gianluca</b>   | Assessore    | <b>P</b>         |
| <b>PIVA Sandra</b>        | Assessore    | <b>AG</b>        |
| <b>GALANTE Marica</b>     | Assessore    | <b>P</b>         |
| <b>LIZZA Mariagrazia</b>  | Assessore    | <b>P</b>         |
| <b>PIVOTTI Franco</b>     | Assessore    | <b>P</b>         |

Partecipa il Segretario Generale del Comune **BATTAGLIA dott. Agostino**.

Assume la presidenza il Sindaco **MARCON Stefano**, il quale, riconosciuta la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in trattazione l'oggetto sopra indicato.

**OGGETTO: SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE. MODIFICA SCHEDA DI VALUTAZIONE.**

### **LA GIUNTA COMUNALE**

Premesso:

- che con deliberazione della Giunta Comunale n. 293 del 29/11/2010 il Comune ha adottato il manuale "*Linee guida sul Sistema di valutazione del personale negli enti locali della Marca Trevigiana*";
- che con deliberazione della Giunta Comunale n. 318 del 27/12/2010 il Comune ha approvato il regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance;
- che con deliberazione di Giunta Comunale n. 62 del 28/03/2013 è stato approvato il sistema di erogazione della produttività mediante distribuzione in fasce, come proposto dal manuale "*Linee guida sul Sistema di valutazione del personale negli enti locali della Marca Trevigiana*", approvando, nel contempo, le schede di valutazione relative a ciascuna categoria, incluse le posizioni dirigenziali;
- che per i titolari di posizione organizzativa la graduazione delle fasce per l'erogazione della retribuzione di risultato è già stata definita con propria deliberazione n. 14/2013;

Visto l'art. 6 del D. Lgs. n. 141/2011 che ha rinviato l'applicazione della differenziazione retributiva in fasce a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009;

Preso atto che l'art. 5, commi 11 e seguenti, della Legge n. 135/2012 conferma le norme in vigore, in particolare il D. Lgs. n. 141/2011 e il D. Lgs. n. 150/2009, per cui è necessario avere un sistema di valutazione del personale che unisca il rigore della direzione per obiettivi con la valutazione dei comportamenti e competenze individuali e l'affermazione dei principi di differenziazione della valutazione e delle politiche retributive;

Ritenuto che il sistema di valutazione approvato con propria deliberazione n. 293/2010 sia sostanzialmente idoneo a garantire i predetti principi;

Viste le modifiche al Contratto integrativo 2013-2015, introdotte dal Contratto integrativo decentrato 2015 siglato in data odierna, in particolare all'art. 6, ove si specifica che "nell'erogazione degli incentivi di produttività non è consentito l'utilizzo di automatismi comunque denominati; pertanto, per quanto concerne le assenze, è il dirigente che, nel formulare la sua valutazione, può giudicare l'eventuale effettiva incidenza delle stesse sulla valutazione del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi (area 2 della scheda di valutazione), senza tradurre tale valutazione in un computo matematico (fatta salva le salvaguardia delle assenze che normative o contratti di lavoro nazionali impongono di tutelare con norme di maggior favore). A tal fine, la scheda di valutazione sarà implementata in modo che il dirigente possa tener conto della continuità – discontinuità della prestazione";

Ritenuto, pertanto, di approvare le allegate schede di valutazione, modificate in coerenza con le previsioni del contratto integrativo vigente, precisando che il fattore di valutazione "e) Continuità della prestazione" avrà peso doppio rispetto ai fattori da a) a d), la cui declaratoria è evidenziata nell'allegato A alla presente deliberazione;

Ritenuto altresì, di uniformare la valutazione di personale dipendente appartenente alle categorie e PO, di introdurre una scala di valutazione in trentesimi anziché in centesimi, con le nuove fasce di valutazione, come concordato con le organizzazioni sindacali nella riunione del 2 dicembre 2015 e di seguito riportato:

| Fasce di merito del decreto   | Bassa                      |   | Media e Medio/Bassa              |                        | Alta                              |  |
|---|----------------------------|---|----------------------------------|------------------------|-----------------------------------|--|
| Fasce di valutazione del sistema della Marca Trevigiana (adattamento)   | A<br>Non adeguato al ruolo | B1<br>Non completamente adeguato con elementi di criticità evidenti | B2<br>Non completamente adeguato | C<br>Adeguato al ruolo | D<br>Pienamente adeguato al ruolo | E<br>Eccellente supera ampiamente le aspettative del ruolo |
| Punteggi in trentesimi  | <b>0-12,99</b>             | <b>13-16,99</b>   | <b>17-19,99</b>                  | <b>20-24,99</b>        | <b>25-27,99</b>                   | <b>28-30</b>   |
| % premio individuale  | 0                          | 40%   | 60%                              | 90%                    | 95%                               | 100%   |
| Con redistribuzione dei resti al personale delle fasce D ed E delle risorse non distribuite relative alle fasce da A a C e, da ultimo, suolo sulla fascia E |                            |   |                                  |                        |                                   |  |

Ritenuto di applicare il sistema anche ai responsabili di Posizione Organizzativa, senza redistribuzione delle risorse, dando atto che le fasce si applicano all'importo massimo di retribuzione di risultato erogabile, come definito dai provvedimenti di individuazione delle posizioni medesime;

Visto il D. Lgs. 18/08/2000, n. 267;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il parere favorevole, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000, in ordine alla regolarità tecnica espresso, dal Dirigente del Settore che ha svolto l'istruttoria;

Con voti favorevoli unanimi, legalmente espressi,

### D E L I B E R A

- 1) - di approvare le modifiche al vigente sistema di valutazione di cui al manuale "*Linee guida sul Sistema di valutazione del personale negli enti locali della Marca Trevigiana*", con la seguente distribuzione in fasce:

| Fasce di merito del decreto   | Bassa                      |   | Media e Medio/Bassa              |                        | Alta                              |  |
|---|----------------------------|---|----------------------------------|------------------------|-----------------------------------|--|
| Fasce di valutazione del sistema della Marca Trevigiana (adattamento)   | A<br>Non adeguato al ruolo | B1<br>Non completamente adeguato con elementi di criticità evidenti | B2<br>Non completamente adeguato | C<br>Adeguato al ruolo | D<br>Pienamente adeguato al ruolo | E<br>Eccellente supera ampiamente le aspettative del ruolo |
| Punteggi in trentesimi  | <b>0-12,99</b>             | <b>13-16,99</b>   | <b>17-19,99</b>                  | <b>20-24,99</b>        | <b>25-27,99</b>                   | <b>28-30</b>   |
| % premio individuale  | 0                          | 40%   | 60%                              | 90%                    | 95%                               | 100%   |
| Con redistribuzione dei resti al personale delle fasce D ed E delle risorse non distribuite relative alle fasce da A a C e, da ultimo, suolo sulla fascia E |                            |   |                                  |                        |                                   |  |

- 2) - di applicare il medesimo sistema anche ai responsabili di Posizione Organizzativa, senza redistribuzione delle risorse, dando atto che le fasce si applicano all'importo

massimo di retribuzione di risultato erogabile, come definito dai provvedimenti di individuazione delle posizioni medesime;

- 3) - di dare atto che anche per i Dirigenti verrà applicato il modello di distribuzione per fasce di valutazione e di retribuzione previsto per il personale dipendente al punto 1 (senza redistribuzione);
- 4) - di approvare la declaratoria del fattore di valutazione "e) Continuità della prestazione" come emerge dall'allegato A;
- 5) - di approvare le schede di valutazione, allegato "B" alla presente deliberazione, esemplificative dei criteri stabiliti nel manuale di valutazione vigente;
- 6) - di inviare la presente deliberazione alle OOSS e alla RSU.

Inoltre, con voti favorevoli unanimi, legalmente espressi,

### **DELIBERA**

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, 4° comma del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO  
f.to MARCON Stefano

IL SEGRETARIO GENERALE  
f.to BATTAGLIA dott. Agostino

---

## **REFERTO DI PUBBLICAZIONE**

(art. 124 D. Lgs. 18/8/2000, n. 267)

La presente deliberazione viene pubblicata per 15 giorni consecutivi all'Albo Pretorio del Comune dal 08/07/2016 al 23/07/2016.

Castelfranco Veneto, 08/07/2016

IL RESPONSABILE della PUBBLICAZIONE  
f.to BATTAGLIA dott. Agostino