



# Comune di Pontebba

Udine

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**COPIA**

ANNO 2019  
N. 55 del Reg. Delibere

OGGETTO: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.  
APPROVAZIONE

L'anno 2019, il giorno 10 del mese di Aprile alle ore 11:45 nella sala comunale si è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

|                       |              | Presente/Assente |
|-----------------------|--------------|------------------|
| Buzzi Ivan            | Sindaco      | Presente         |
| Buzzi Sergio          | Vice Sindaco | Presente         |
| Anzilutti Anna        | Assessore    | Assente          |
| Cappellaro Gian Mario | Assessore    | Presente         |
| Donadelli Arianna     | Assessore    | Assente          |

Assiste il Segretario dr.ssa Angelica Anna ROCCO.

Constatato il numero degli intervenuti, assume la presidenza il Sig. Ivan BUZZI nella sua qualità di Sindaco ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione:

---

---

## ***PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA***

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL., si esprime parere favorevole alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione. Il sottoscritto attesta, ai sensi dell'art. 6 – bis della L. n. 241/1990 e successive modifiche ed integrazioni, nonché dell'art. 7 del D.P.R. n. 62/2013, di non trovarsi in situazione di conflitto di interessi, nemmeno potenziale, in relazione all'oggetto della presente deliberazione.

Pontebba, li 10/04/2019

Il TPO dell'Area Gestione del Personale  
f.to rag. Rosalba Micossi

---

---

### LA GIUNTA COMUNALE

**PRESO ATTO** che ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 56 quater della - L.R. 26 del 12 dicembre 2014 “Riordino del sistema Regione-Autonomie locali nel Friuli Venezia Giulia. Ordinamento delle Unioni territoriali intercomunali e riallocazione di funzioni amministrative”, dal 15.04.2016 è costituita di diritto l'Unione Territoriale Intercomunale del Canal del Ferro Valcanale fra i Comuni di Pontebba, Malborghetto-Valbruna e Resiutta, cui ha successivamente aderito anche il comune di Dogna;

**RICORDATO** che la gestione del personale di questo Comune è svolta dall'Unione Territoriale Intercomunale ai sensi della L.R. 26/2014;

**VISTA** la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza dell'Unione nr. 23 del 25 luglio 2018, esecutiva, con la quale è stato approvato il “Sistema di misurazione e valutazione della performance” per l'Unione medesima;

**PREMESSO** che:

- Il sistema di misurazione e valutazione rappresenta l'insieme delle metodologie, modalità e azioni che hanno ad oggetto la misurazione e valutazione della performance, la cui attuazione consente all'Ente di pervenire in modo sistemico a misurare e valutare la performance organizzativa ed individuale;
- I riferimenti normativi del sistema di misurazione e valutazione, oltre che dal D. Lgs. 150/2009, per come modificato dal D. Lgs. 74/2017, sono rappresentati dalla Legge Regionale 18/2016;
- La performance, in generale, rappresenta il contributo che un soggetto apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e alla soddisfazione dei bisogni e il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di un'azione;
- Il sistema di misurazione e valutazione della performance deve ispirarsi alla:
  - Valorizzazione del merito, dell'impegno e della produttività di ciascun dipendente;
  - Trasparenza e pubblicità dei criteri e dei risultati;
  - Partecipazione al procedimento;
  - Migliore qualità complessiva dei servizi forniti;
  - Migliore impiego delle risorse umane;
  - Cura della formazione e dello sviluppo professionale del personale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori;

- Come previsto dal D. Lgs. 150/2009 e ribadito dal D. Lgs. 74/2017, la misurazione della performance riguarda sia l'andamento della performance dell'amministrazione, introducendo il concetto di "obiettivi generali" che identificano le priorità in termini di attività dell'Ente, sia la performance individuale in senso stretto;
- Il Decreto introduce ai fini della valutazione della performance organizzativa un ruolo attivo del singolo cittadino e utente mediante sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in termini di qualità dei servizi;
- La performance individuale prende in considerazione i risultati prodotti dai singoli;
- La misurazione delle performance avviene attraverso specifici indicatori, anche collegati ad obiettivi;
- Il processo di misurazione deve essere trasparente;
- Il target è il risultato che un soggetto si prefigge di ottenere;
- La valutazione della performance è "un processo qualitativo che consiste nella determinazione di un giudizio di sintesi per ciascuno degli ambiti di performance valutati;
- Le competenze vengono valutate sulla base dei profili di competenza del ruolo professionale di riferimento;
- In particolare, le possibili capacità oggetto di valutazione per i titolari di posizione organizzativa sono:
  - Raggiungimento degli obiettivi assegnati;
  - Qualità intrinseche del funzionario (determinazione, spirito di servizio, ragionamento analitico e relazionale, formazione continua);
  - Gestione delle risorse umane e delle relazioni pubbliche (leadership, negoziazione per l'ente, comunicazione e gestione delle relazioni esterne, risoluzione dei conflitti interni e capacità di lavorare con spirito collaborativo, motivazione, coinvolgimento e responsabilizzazione del personale, valutazione differenziata dei propri collaboratori);
  - Risultati della performance dell'anno precedente;

Al raggiungimento degli obiettivi è attribuito un maggior punteggio in relazione all'importanza del conseguimento degli stessi. I punti successivi rappresentano le due componenti dei comportamenti organizzativi: tra i due, alla valutazione delle qualità intrinseche del funzionario sono stati assegnati 10 punti, in quanto, rappresentando le potenzialità del funzionario stesso, sono condizione necessaria ma non sufficiente a garantire il raggiungimento di risultati positivi. Si vuole, invece, attribuire un peso maggiore alla gestione delle risorse umane e alle pubbliche relazioni, in quanto questi aspetti hanno un'influenza diretta sul servizio finale all'utenza e quindi sul livello di soddisfazione della stessa, atteso che, comunque, il soddisfacimento degli utenti si configura sempre come un risultato dell'azione amministrativa.

La valutazione del restante personale considera i seguenti parametri:

- Componente della valutazione dipendente dai risultati di area;
- Raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- Capacità e Competenze (capacità di organizzare il proprio lavoro in autonomia, capacità di adeguarsi ai cambiamenti, capacità di lavorare in squadra, competenze specifiche del proprio settore di attività, competenze informatiche e tecnologiche, capacità di relazionarsi positivamente con l'utenza, impegno nello svolgimento delle mansioni, rispetto dei termini e delle scadenze, rispetto delle disposizioni impartite dai superiori gerarchici);
- Risultati della performance dell'anno precedente;

**ATTESO** che la nuova disciplina prevista dal D.Lgs. del 25 maggio 2017 n. 74 comporta una complessiva impostazione del sistema di misurazione e di valutazione, nonché un cambiamento del ruolo dei soggetti coinvolti nel processo, quali gli organi di indirizzo politico, i titolari di posizione organizzativa e l'Organismo Indipendente di Valutazione;

**RICHIAMATA** la propria deliberazione nr. 6 del 13.01.2012, esecutiva, con la quale è stato approvato il “Nuovo sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni” che è stato utilizzato a partire dalle valutazioni dell’anno 2012;

**ACCERTATO** che detto sistema, anche alla luce delle disposizioni successivamente emanate con il citato D. Lgs 74/2017, è ormai superato ed inadeguato;

**RITENUTO**, anche per omogeneità nella gestione del personale dell’Unione e degli enti alla stessa appartenenti, di fare proprio il sistema di valutazione recentemente adottato dall’Unione;

**VISTO** lo schema del “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance” adeguato al D.Lgs. 74/2017 che si compone di n. 9 articoli e 3 allegati, come inserito nel presente atto a formarne parte integrante e sostanziale;

**CONSIDERATO** che il documento viene adottato per la prima volta e che lo stesso ha, di conseguenza, natura sperimentale e che potrà essere rivisto ed eventualmente modificato/integrato alla luce delle risultanze della concreta esperienza che si realizzerà;

**RICORDATO** che l’Organismo Indipendente di Valutazione è il medesimo, sia per l’Unione che per i comuni ad essa aderenti;

**ACCERTATO** che il presente sistema:

- è stato validato all’O.I.V.
- è stato inviato alle OO.SS. firmatarie del vigente CCRL e dalle medesime non è pervenuta alcuna osservazione;

**VISTI** i pareri favorevoli espressi ai sensi dell’art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000 e succ. mod. ed int.;

All’unanimità dei voti espressi palesemente

#### DELIBERA

1. Di dare atto di quanto sopra:

2. Di fare proprio il “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance” approvato con deliberazione dell’Ufficio di Presidenza dell’Unione territoriale Intercomunale del Canal del Ferro Val Canale con deliberazione nr. 23 del 25 luglio 2018 che si compone di n. 9 articoli e 3 schede che, allegato alla presente deliberazione, ne costituisce parte integrante e sostanziale;

3. Di dare atto che il sistema verrà utilizzato a partire dalle valutazioni relative all’anno 2019:

4. Di dare massima divulgazione del sistema al personale dipendente, in aggiunta alle dovute forme di pubblicazione e comunicazione previste per legge;

5. Di abrogare, a far data dall’entrata in vigore del nuovo sistema di cui al precedente punto 2, le disposizioni del Regolamento approvato con propria precedente delibera n. 6 del 13.01.2012.

Unanime per distinta e palese votazione

DELIBERA

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 1 c. 19 della L.R. 21 del 11.12.2003, così come sostituito dall'art. 17, co. 12, della L.R. 17/2004.

Letto, confermato e sottoscritto,

Il Presidente  
F.to Ivan BUZZI

Il Segretario  
F.to dr.ssa Angelica Anna ROCCO

---

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione oggi 15/04/2019 viene affissa all'Albo pretorio, ove vi rimarrà a tutto il 29/04/2019, e comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'articolo 1 comma 16 della L.R. 11/12/2003 n. 21.

Pontebba, li 15/04/2019

Il Responsabile della Pubblicazione  
F.to dott.ssa Annamaria Marcon

---

ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 10/04/2019, poiché dichiarata immediatamente esecutiva (art.1, comma 19 della L.R. 11/12/2003 n. 21 come modificato dall'art.17 della L.R. 24/05/2004 n. 17).

Pontebba, li 15/04/2019

Il Responsabile dell'esecutività  
F.to dott.ssa Annamaria Marcon