



COMUNE DI MONRUPINO

OBČINA REPENTABOR

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE  
ZAPISNIK O SKLEPU OBČINSKEGA ODBORA**

N./Št. 79

Data/Dne: 20/12/2012

**OGGETTO-ZADEVA: Approvazione del sistema permanente di valutazione della performance.  
Odobritev sistema za trajno ocenjevanje delovne uspešnosti**

L'anno duemiladodici, addi' venti del mese di dicembre nella residenza comunale, convocata nei modi di legge si e' legalmente riunita la Giunta municipale nelle persone dei sottosegnati Signori:

Leta dvatisočdvanajst dne dvajsetega meseca decembra se je na občinskem sedežu sestal občinski odbor v naslednji sestavi:

Pisani Marko	Sindaco-Župan	Si/da
Cibi Casimiro	Vicesindaco-Podžupan	No/ne
Skabar Roberta	Assessore-Odbornik	Si/da
Skabar Andrej	Assessore-Odbornik	Si/da

Assiste il Vicesegretario comunale – Sodeluje občinski podtajnik:

dott.ssa Tania Bratos

Assume la presidenza il sig. Pisani Marko – Sindaco

Predsедуje župan Pisani Marko

Si esprime parere favorevole in merito alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Izdaja se pozitivno mnenje o tehnični pravilnosti na osnovi 49. člena zakonske uredbe 267/2000 in naknadnih sprememb in dopolnitev

Il responsabile di P.O. servizio segreteria e affari generali  
Odgovorna za O.P. tajništva in splošnih zadev  
f.to Tamara Caharija

Si esprime parere favorevole in merito alla regolarità contabile ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

Izdaja se pozitivno mnenje o računovodski pravilnosti na osnovi 49. člena zakonske uredbe 267/2000 in naknadnih sprememb in dopolnitev

Il responsabile di P.O. area economico finanziaria  
Odgovorni za O.P. ekonomsko finančnega področja  
f.to Vojko Lovriha

## LA GIUNTA MUNICIPALE – OBČINSKI ODBOR

### **Premesso che:**

- La performance è il contributo apportato dal singolo dipendente, da un gruppo di dipendenti o da una unità organizzativa, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'ente, in relazione ai bisogni della collettività;
- La valutazione è uno strumento di gestione del personale volto a misurare e verificare i comportamenti in essere ed il contributo fornito dai singoli dipendenti, in relazione al ruolo, al profilo professionale, agli obiettivi e ai compiti assegnati, ed è finalizzato al miglioramento complessivo dell'organizzazione e dei servizi erogati.
- Nell'ambito del processo di riforma del lavoro pubblico sono state introdotte apposite disposizioni in merito al sistema permanente di valutazione del personale ed in particolare il D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e il D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 hanno introdotto significativi cambiamenti nel rapporto di lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione;

### **Atteso che:**

- il Ciclo della Prestazione previsto dalla norma regionale L.R. 16/2010 ricalca in sostanza nei principi generali quanto previsto a livello nazionale dal D.Lgs. 150/2009 come ciclo della performance;
- che i principi ispiratori di tale riforma sono orientati ad assicurare, attraverso una migliore organizzazione del lavoro, elevati standard qualitativi delle funzioni e dei servizi, economicità di gestione, qualità ed efficienza delle prestazioni lavorative, trasparenza e imparzialità dell'operato della pubblica amministrazione;
- che la successiva L.R. n. 22 del 29 dicembre 2010, specificamente in materia di "Valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione dei trattamenti accessori (...)" ha sancito l'obbligatorietà di disciplina della stessa attraverso la contrattazione collettiva, la quale, in attesa della definizione di un'organica disciplina del personale del comparto unico, è consentita nei limiti previsti dalla normativa nazionale;
- che la verifica della qualità dei servizi offerti e del grado di soddisfazione dei cittadini non può che essere attuata attraverso la previsione di efficaci meccanismi di misurazione e valutazione delle performance;
- che l'analisi dello stato di fatto che verifica gli adempimenti da implementare per l'introduzione del ciclo della prestazione nel Comune di Monrupino/Repentabor è stata sinteticamente riportata nella deliberazione consiliare n. 27 dd. 21/12/2011;

### **Ritenuto pertanto che:**

- ciascuna amministrazione è tenuta ad adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance con riferimento alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, definendo un sistema di valutazione tale per cui la valutazione diventa uno strumento idoneo in grado di collegare in modo chiaro e trasparente l'erogazione dei premi ai risultati conseguiti, alle competenze dimostrate e all'impegno profuso, con l'obiettivo di dare vita ad un processo di miglioramento continuo dell'organizzazione nel suo complesso, prevedendo meccanismi di selettività nell'erogazione dei premi e delle indennità;

**Richiamato** in particolare l'art. 7, co. 5 del D.Lgs. 165/2001 recita testualmente: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.";

**Atteso che** il sistema permanente di valutazione del Comune di Monrupino/Repentabor prevede una metodologia per il personale dipendente, come meglio evidenziato nell'allegato regolamento, che costituisce l'insieme delle metodologie e delle regole per la valutazione della performance dei

dipendenti del Comune di Monrupino/Repentabor, unitamente alla Disciplina delle Posizioni Organizzative, a cui devono attenersi il Nucleo di Valutazione o altro apposito organo preposto alla valutazione e i Responsabili – Titolari di Posizione Organizzativa, a garanzia della legittimità, dell'efficienza e della trasparenza delle procedure di valutazione utilizzate;

**Visti:**

- Gli articoli 76, 87, 92, 95 e 117 della Costituzione;
- Il Testo Unico degli enti locali (Decreto legislativo n. 267/2000), ed in particolare il suo art. 89, in forza del quale ciascun Ente disciplina, con propri regolamenti, in conformità allo Statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità, nonché il suo art. 48 comma 3, in virtù del quale compete alla Giunta l'adozione del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio;
- La legge 4 marzo 2009, n. 15, recante delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e all'efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti;
- Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, N. 150 di attuazione della legge 4 marzo 2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- Il Decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, recante riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni;
- Il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, e successive modificazioni;
- Il decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196, recante codice in materia di protezione dei dati personali, e successive modificazioni;
- Il Decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante codice dell'amministrazione digitale, e successive modificazioni;
- Il Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- L'articolo 6 della legge regionale n. 16 del 11 agosto 2010 recante "Norme urgenti in materia di personale e di organizzazione";
- La legge regionale n. 22 del 29 dicembre 2010 "Legge finanziaria 2011";
- Il Decreto legislativo 1 agosto 2011, n. 141;

**Visto** lo Statuto comunale vigente;

Visto il decreto legislativo 18.08.2000 nro 267 in materia di ordinamento delle autonomie locali;

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi dai responsabile dei rispettivi servizio ai sensi dell'art. 49 del Decreto legislativo 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni;

Sentito il Vicesegretario comunale in ordine alle sue competenze ai sensi dell'art. 97 del Decreto legislativo 267/2000;

Visto la L.R. 11.12.2003, n. 21 e successive modifiche ed integrazioni;

Su proposta del Sindaco e per alzata di mano

delibera

all'unanimità di voti

1. di fare proprie le premesse del presente atto e approvare l'allegato regolamento contenente il "Sistema permanente di valutazione della performance";
2. di pubblicare la presente deliberazione e l'allegato regolamento contenente il "Sistema permanente di valutazione della performance" sul sito istituzionale dell'ente;
3. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 17 comma 12 della L.R. 17/2004, con separata votazione palese, espressa per alzata di mano che ottiene l'unanimità.

-----

**ob predpostavki,**

- da je delovna uspešnost posameznih uslužbencev, skupin uslužbencev in organizacijskih enot njihov doprinos k izpolnjevanju smotrov in ciljev uprave glede na potrebe širše skupnosti;
- da je ocenjevanje delovne uspešnosti instrument vodenja osebja, s katerim merimo in preverjamo ravnanje in doprinos posameznih uslužbencev glede na njihovo vlogo, strokovni profil, poverjene cilje in naloge, namen ocenjevanja pa je splošno izboljšanje organiziranosti ustanove in nujen storitev;
- da so bila v okviru reforme dela v javnem sektorju uvedena posebna določila za trajno ocenjevanje osebja, in sicer ZU št. 165 z dne 30. marca 2001 in ZU št. 150 z dne 27. oktobra 2009, ki sta uvedli velike spremembe v delovna razmerja v javnem sektorju;

**ob upoštevanju,**

- da splošna načela Cikla poslovanja, ki ga predvidevajo deželni predpisi iz DZ 16/2010, v bistvu povzemajo splošna načela vsedravnih določil iz ZU 150/2009 o ciklu delovne uspešnosti;
- da je moter omenjene reforme z boljšo organizacijo dela doseči visoko kakovostno stopnjo opravljanja nalog in storitev, gospodarno upravljanje, kakovostno in učinkovito poslovanje, transparentnost in nepristranskost javne uprave;
- da je poznejši DZ št. 22 z dne 29. decembra 2010 v zvezi z »ocenjevanjem poslovanja za namene dodeljevanja stranskih prejemkov (...)« določil, da mora ureditev omenjenega ocenjevanja potekati v sklopu kolektivnega pogajanja, ki je v pričakovanju enotne ureditve delovnih razmerij znotraj enotnega razdelka dovoljeno v mejah državnih zakonov;
- da vrednotenje kakovosti nujen storitev in stopnje zadovoljstva občanov lahko poteka zgolj z vzpostavitvijo učinkovitega sistema za merjenje in ocenjevanje delovne uspešnosti uslužbencev;
- da je pregled dejanskega stanja z opisom zadolžitev, ki jih je potrebno opraviti za uvedbo cikla poslovanja na občini Repentabor, v strnjeni obliki povzet v sklepu občinskega sveta št. 27 z dne 21.12.2011;

**glede na to,**

- da so javne uprave dolžne vzpostaviti primerne postopke in instrumente za merjenje, ocenjevanje in nagrajevanje delovne uspešnosti organizacijskih enot, delovnih področij in posameznih uslužbencev z uvedbo ocenjevalnega sistema, v okviru katerega naj ocena delovne uspešnosti postane učinkovito sredstvo za jasno in transparentno dodeljevanje nagrad na podlagi doseženih rezultatov, dokazanih sposobnosti in izkazane zavzetosti z namenom trajnega izboljševanja splošne organiziranosti ustanove ob vzpostavitvi selektivnih postopkov za dodeljevanje nagrad in dodatkov;

**Skladno** s 5. odstavkom 7. člena ZU 165/2001, ki se glasi. "Javne ustanove ne morejo izplačevati stranskih prejemkov, če ne ustrezajo dejansko opravljenemu delu";

**ob upoštevanju**, da sistem trajnega ocenjevanja občine Repentabor predvideva sistem za ocenjevanje uslužbencev, ki je podrobneje opisan v priloženem pravilniku; da omenjeni pravilnik ob Ureditvi organizacijskih položajev določa sklop postopkov in pravil za ocenjevanje delovne uspešnosti uslužbencev občine Repentabor, ki se jih morajo držati Ocenjevalna skupina oziroma drugo ocenjevalno telo in uslužbenci, odgovorni za organizacijski položaj, za zagotavljanje zakonitosti, učinkovitosti in transparentnosti ocenjevalnega postopka;

### **Skladno**

- s 67, 87, 92, 95. in 117. členom ustave;

- z enotnim besedilom zakonov o lokalni samoupravi (zakonska uredba št. 267/2000), še posebno pa z 98. členom, po katerem lokalne samouprave z lastnimi pravilniki in skladno s statutom urejajo delovanje uradov in služb po merilih avtonomnosti, funkcionalnosti in gospodarnosti upravljanja in po načelih profesionalnosti in odgovornosti; skladno s 3. odstavkom 48. člena, po katerem je občinski odbor pristojen za sprejetje pravilnika o ureditvi uradov in služb ob upoštevanju splošnih vodil, ki jih je določil občinski svet;

- z zakonom št. 15 z dne 4. marca 2009, ki vladi poverja nalogo optimiziranja delovne storilnosti v javnem sektorju in učinkovitosti ter transparentnosti javnih uprav, in vsebuje dodatna določila o funkcijah Državnega sveta za delo in gospodarstvo ter Računskega sodišča;

- z zakonsko uredbo št. 150 z dne 27. oktobra 2009, odobreno za izvajanje zakona z dne 4. marca 2009 o optimiziranju delovne storilnosti v javnem sektorju in učinkovitosti ter transparentnosti javnih uprav;

- z zakonsko uredbo št. 286 z dne 30. julija 2009 in naknadnimi spremembami, ki preurejajo in utrjujejo sisteme in instrumente za spremljanje in vrednotenje stroškov, doprinosa in delovnih rezultatov poslovanja javnih uprav skladno z 11. členom zakona št. 59 z dne 15. marca 1997;

- z zakonsko uredbo št. 165 z dne 30. marca 2001 in naknadnimi spremembami, ki vsebujejo splošne predpise o ureditvi delovnih razmerij v javnem sektorju,

- z zakonsko uredbo št. 196 z dne 30. junija 2003 in naknadnimi spremembami, ki vsebujejo predpise o ravnanju z osebnimi podatki;

- z zakonsko uredbo št. 82 z dne 7. marca 2005 in naknadnimi spremembami, ki vsebujejo predpise za elektronsko upravo,;

- z zakonsko uredbo št. 198 z dne 11. aprila 2006, ki vsebuje predpise o enakih možnostih med spoloma skladno s 6. členom zakona št. 246 z dne 28. novembra 2005;

- s 6. členom deželnega zakona št. 16 z dne 11. avgusta 2001, ki vsebuje nujne predpise o osebju in organiziranosti;

- z deželnim zakonom št. 22 z dne 29. decembra 2001 – Finančni zakon 2011;

- z zakonsko uredbo št. 141 z dne 1. avgusta 2001;

**skladno** z veljavnim občinskim statutom;

skladno z zakonsko uredbo št. 267 z dne 18. 08. 2000 o ureditvi lokalne samouprave;

ob upoštevanju pozitivnih mnenj o tehnični in računovodski pravilnosti, ki sta ju podala odgovorna zadevnih služb skladno z 49. členom zakonske uredbe 267/2000 in naknadnimi spremembami ter dopolnitvami;

ob upoštevanju mnenja občinskega podtajnika, podanega skladno z njegovimi pristojnostmi po 97. členu zakonske uredbe št. 267/2000;

skladno z DZ št. 21 z dne 11. 12. 2003 in naknadnimi spremembami ter dopolnitvami;

na predlog župana z dvigom rok soglasno

sklene

1. osvojiti predpostavko tega sklepa in odobriti priloženi pravilnik o sistemu trajnega ocenjevanja delovne uspešnosti;
2. objaviti ta sklep in priloženi pravilnik o sistemu trajnega ocenjevanja delovne uspešnosti na uradnem spletnem mestu občine;
3. proglasiti takojšnjo izvršljivost tega sklepa s soglasnim ločenim glasovanjem z dvigom rok skladno z 12. odstavkom 17. člena DZ št. 17/2004.

Letto, confermato e sottoscritto – Prebrano, potrjeno in podpisano

IL SINDACO - ŽUPAN:

f.to Pisani Marko

IL VICESEGRETARIO COMUNEL

OBČINSKI PODTAJNIK:

f.to dott.ssa Tania Bratos

-----  
Ai sensi della L.R. n. 21/2003 e succ. modif. ed integraz. attesto **l'avvenuta pubblicazione all'albo pretorio del presente atto**

Na podlagi D.Z. št. 21/2003 in naknadnih sprememb in dopolnitev izjavljam, **da je bil ta sklep javno razgrnjen**

ORDINARIO-REDNI dal/od \_\_\_\_\_ al/do \_\_\_\_\_

IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE – TAKOJŠNJE IZVRŠLJIVOSTI

Publicato/objavljen dal/od 21/12/2012 \_\_\_\_\_

e continua per quindici giorni - in se nadaljuje za 15 dni

fino al/ do 05/01/2013 \_\_\_\_\_

CERTIFICATO DI ESEGUIBILITA' – POTRDILO O IZVRŠLJIVOSTI

La presente deliberazione è divenuta eseguibile ai sensi della L.R. 24.05.2004, n. 17

Ta sklep je postal izvršljiv na podlagi D.Z. št 17 z dne 24.05.2004

dalla data di adozione – od datuma sprejema

in data / dne \_\_\_\_\_

La presente deliberazione è stata comunicata ai capigruppo consiliari in data 21/12/2012 \_\_\_\_\_

Načelniki svetniških skupin so bili obveščeni o odobritvi tega sklepa dne 21/12/2012 \_\_\_\_\_

L'impiegato responsabile alla pubblicazione

Uradnik odgovoren za objavo

f.to Tamara Caharija