Copia

COMUNE DI VALLO TORINESE

PROVINCIA DI TORINO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 64

OGGETTO:

Approvazione della metodologia per la misurazione e valutazione della performance del personale

L'anno duemilatredici addì diciassette del mese di settembre alle ore diciassette e minuti quindici nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita, la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. Dott. BERGERO Graziano - Sindaco	Sì
2. MALFATI Claudio - Vice Sindaco	Giust.
3. ROSSATTO Mauro - Assessore	Sì
Totale Presenti:	2
Totale Assenti:	1

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale Signor Dott.ssa Concetta CHISARI il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

OGGETTO: Approvazione della metodologia per la misurazione e valutazione della performance del personale.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO:

- che ai sensi dell'art. 7, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ogni amministrazione è tenuta a dotarsi di un Sistema di misurazione e valutazione della performance, sia organizzativa che individuale, operativo a far data dal 1° gennaio 2011;

-la Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche con deliberazioni nn. 89 e 104 del 2010, al fine di assicurare la conformità dei sistemi anche per ciò che attiene la loro correttezza da un punto di vista metodologico, ha fornito delle Indicazioni applicative, cui ci si è attenuti per la definizione del nuovo sistema di valutazione del Comune di Vallo T.se che non sarà più basato sul concetto di produttività individuale e collettiva ma sul concetto di performance organizzativa ed individuale, così come introdotto dalla legge delega n. 15/2009 e dal già richiamato decreto legislativo n.150/2009.

-che l'art. 7 del decreto dispone in particolare che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale e che a tal fine adottano con apposito provvedimento "il Sistema di misurazione e valutazione della performance";

-che la performance organizzativa attiene all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;

-che la funzione di misurazione e valutazione delle performance di ciascuna struttura organizzativa compete al Nucleo di Valutazione.

-che gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa sono definiti dall'art. 8 del citato decreto n. 150/2009:

PRESO ATTO CHE l'art. 9 del decreto, nell'introdurre la performance individuale, distingue tra la valutazione dei dirigenti e la valutazione del personale con qualifica non dirigenziale, stabilendo, al comma 1, che la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità e' collegata:

1. agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
2. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
3. alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
4. alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi,

e, al comma 2,

e che la misurazione e la valutazione (svolte dai dirigenti) della performance individuale del personale sono collegate:

1. al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
2. alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unita' organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;

CONSIDERATO che il Sistema deve definire gli obiettivi e gli indicatori ed effettuare il monitoraggio della performance;

Richiamati i seguenti provvedimenti:

- deliberazione di G.C.. n.63 del 17.09.2013 di attuazione dei principi contenuti del D.Lgs. n. 150/27.10.2009 in attuazione della Legge 04.03.2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni", integrazione al regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- con la stessa deliberazione che , per l'anno 2013 l'OIV è formato solo dal Segretario comunale che , a sua volta, sarà valutato dal Sindaco.

CONSIDERATO che il Segretario comunale ha provveduto ad elaborare la metodologia permanente di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente di questo Comune (titolare, e non, di posizione organizzativa), che consta delle allegate schede applicative;

RITENUTA la stessa meritevole di approvazione in quanto rispondente al dettato normativo e confacente alla realtà amministrativa in cui andrà ad operare;

Dato atto che si è concordato con RSU e si provvederà a dare alle parti sindacali Informativa ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 1/4/1999 in merito alla metodologia da applicare per le valutazioni del personale nell'anno 2013, ai sensi del D.Lgs.vo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i.;

VISTI:

- il D.Lgs. n. 267/2000;
- il D.Lgs. n. 165/2001;
- il D.Lgs. 150/2009;
- lo Statuto comunale;

VISTO il parere favorevole espresso dal responsabile del servizio amministrativo in merito alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 c. 1 del D.Lgs. 267/2000 ed allegato alla presente;

CON VOTI unanimi e favorevoli espressi in forma palese

DELIBERA

1. DI APPROVARE la metodologia per la misurazione e valutazione della performance del personale titolare di posizione organizzativa e del personale non titolare di posizione organizzativa del Comune di Vallo T.se proposta dall'OIV costituito presso il Comune di Vallo T.se, come da allegate schede di valutazione che formano parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

2. DI DARE ATTO che la **retribuzione di risultato** massima per ciascun dipendente titolare di P.O., **viene stabilita nella misura del 25% dell'indennità di posizione**;

3. DI STABILIRE di applicare, per la determinazione della retribuzione di risultato per i **dipendenti titolari di P.O**. , il seguente criterio:

risultato con punteggio da **0 a 60 punti: retribuzione pari a ZERO**
risultato con punteggio **oltre 60 punti**:
da 61 punti a 90: **retribuzione commisurata all'effettivo risultato raggiunto**;
da 91 a 100: **100% della retribuzione di risultato.**

4. DI STABILIRE di applicare, per la ripartizione del F.T.A. agli atri **dipendenti non titolari di P.O**. il seguente criterio:

risultato con punteggio da **0 a 50 punti: retribuzione pari a ZERO;**
risultato con punteggio da 51 punti a 90: **retribuzione commisurata all'effettivo risultato raggiunto**;
da 91 a 100: **100% della retribuzione di produttività.**

.

5. DI STABILIRE che la misurazione della performance individuale,

Per i Responsabili della Posizione Organizzativa concerne:

- Indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità ed il raggiungimento di specifici obiettivi individuali (**peso 70%)**
- Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate, equità e differenziazione della valutazione dei collaboratori (**peso 30%**)

Per i Dipendenti la misurazione della performance individuale concerne:

- Raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (**peso 70%**)
- Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi (**peso 30%**)

6. DI STABILIRE che il processo di valutazione si articola in **tre fasi**:

1. fase iniziale di assegnazione degli obiettivi e delle risorse umane e finanziarie;
2. fase intermedia di verifica ed adozione di eventuali correttivi degli obiettivi assegnati;
3. fase finale di giudizio con consegna delle schede di valutazione.

La definizione degli obiettivi e capacità gestionali attese per i Responsabili di posizione organizzativa e per il Segretario viene adottata dal Sindaco con il supporto del OIV e la relativa valutazione viene adottata dalla Giunta su istruttoria del Nucleo di Valutazione.

Ogni Responsabile di Posizione Organizzativa definisce le performance attese ed effettua le valutazioni delle persone che coordina direttamente.

Il Nucleo di Valutazione effettua una supervisione del processo volta a garantire la corretta adozione della metodologia, sia in fase di definizione delle attese che in fase di valutazione.

7. DI STABILIRE che le economie prodotte dopo la prima fase di distribuzione del F.T.A. vengono distribuite automaticamente sulla base della valutazione conseguita da ciascun dipendente.

8. DI PORTARE A CONOSCENZA dei dipendenti la metodologia come sopra approvata .

SUCCESSIVAMENTE, stante l'urgenza, con separata votazione unanime e favorevole,espressa in forma palese, delibera di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 c. 4 D.Lgs.267/2000.

SERVIZIO AMMINISTRATIVO
parere in merito alla regolarità tecnica
(verifica della conformità alla normativa tecnica che regola la materia):
FAVOREVOLE
Vallo T.se, 17.09.2013
Il Responsabile del Servizio
CHISARI dr.ssa Concetta

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

Il Presidente	Il Segretario Comunale
F.to : Dott. BERGERO Graziano	F.to : Dott.ssa Concetta CHISARI

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

(art. 125 del T.U. n.267 del 18/08/2000)

Si da atto che del presente verbale viene data comunicazione oggi giorno di pubblicazione ai Capigruppo consiliari.

Visto: Il Sindaco	Il Segretario Comunale
F.to Dott. BERGERO Graziano	F.to Dott.ssa Concetta CHISARI

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

N_____ del Registro Pubblicazioni

Certifico io sottoscritto Segretario Comunale su conforme dichiarazione del Messo, che copia del presente verbale viene/venne pubblicata il giorno all'Albo pretorio ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

Lì,

Il Segretario Comunale
F.to : Dott.ssa Concetta CHISARI

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la suestesa deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo pretorio del Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi del 2° comma dell'art. 134 del T.U. n.267 del 18/08/2000.

Lì,

Il Segretario Comunale
F.to : Dott.ssa Concetta CHISARI

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

Lì,

Il Segretario Comunale

Dott.ssa Concetta CHISARI