

OGGETTO: APPROVAZIONE METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI COLLERETTO CASTELNUOVO.

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 Colletterto Castelnuovo, 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 è 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, 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'unità 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;

PRESO ATTO della necessità di modificare i criteri di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei Dirigenti e delle Posizioni Organizzative e del personale non titolare di P.O. per adeguarli alle diverse esigenze di valutazione dei comportamenti, delle competenze professionali, organizzative e gestionali, delle capacità/potenziale e dei risultati di tali profili, in relazione agli indirizzi forniti da questa Amministrazione;

DATO ATTO che a seguito delle scelte politiche che verranno effettuate il piano della performance potrà subire modificazioni mediante l'individuazione concreta di azioni ulteriori rispetto a quelle indicate;

DATO ATTO, altresì, che la nuova metodologia sostituisce, a tutti gli effetti, la metodologia di valutazione delle prestazioni e dei risultati attualmente in vigore presso il Comune; la nuova metodologia è applicata a decorrere dall'anno 2015;

CONSIDERATO che:

- il "Piano della performance" è il documento programmatico che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, degli apicali e dei dipendenti non apicali;
- gli obiettivi assegnati al personale titolare di dirigenza, di posizioni organizzative ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente individuati con le Aree del Comune;
- l'allegato documento individua quindi nella sua interezza la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale;
- il "piano della performance" è parte integrante del ciclo di gestione della performance che in base al D.Lgs. 150/2009 si articola nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
 - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai cittadini, ai soggetti interessati..

VISTI i seguenti provvedimenti:

- deliberazione G.C. n. 54 del 06.10.2015, di integrazione dell' art. 83 del regolamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione G.C. n. 59 del 19.11.2009;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 30 in data 12 giugno 2015, con il quale, ai sensi del più volte citato regolamento comunale di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance, è stato nominato l' Organismo Indipendente di Valutazione della performance di questo Comune nelle persone del dott. Eligio Alasonatti e della dott.ssa Valeria Alasonatti, della Dialogos sas di Susa;

CONSIDERATO che l' Organismo Indipendente di Valutazione ha provveduto ad elaborare la metodologia permanente di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente di questo Comune (titolare, e non, di dirigenza e di posizione organizzativa), che consta delle allegate schede applicative (rispettivamente, All. A e All. B);

RITENUTA l'allegata documentazione meritevole di approvazione in quanto rispondente al dettato normativo e confacente alla realtà amministrativa in cui andrà ad operare;

DATO ATTO che della metodologia della performance in parola si darà informativa ai soggetti sindacali;

VISTI:

- il D.Lgs. n. 267/2000;
- il D.Lgs. n. 165/2001;
- il D.Lgs. 150/2009;
- lo Statuto comunale;
- il Regolamento comunale disciplinante l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- il regolamento comunale di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza delle performance, in attuazione del D.Lgs. n. 150/ 27.10.2009.

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

D E L I B E R A

1. DI APPROVARE la metodologia per la misurazione e valutazione della performance del personale titolare di dirigenza, di posizione organizzativa e del personale non titolare di posizione organizzativa del Comune di Colletterto Castelnuovo, proposta dall' Organismo Indipendente di Valutazione costituito presso il Comune, come da allegate schede (rispettivamente, All. A e All. B) , che formano parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

2. DI DARE, ALTRESI', ATTO che la retribuzione di risultato massima per il dipendente titolare di P.O. è stata stabilita dal Sindaco con proprio decreto nella misura del 25% dell'indennità di posizione;

3. DI STABILIRE di applicare, per la determinazione della retribuzione di risultato per la P.O. e della quota del fondo efficienza per i dipendenti non titolari di P.O. , il seguente criterio:

| Fasce | Calcolo Quota premi |
|--|--|
| da 90 a 100 | 100% del corrispettivo economico |
| da 50 a 89,99 | retribuzione commisurata all'effettivo risultato raggiunto |
| sotto 50 | zero |
| non si realizzano economie sul fondo ma viene distribuito in proporzione ai risultati di tutti | |

4. DI DARE informazione della presente approvazione della metodologia della performance alle OO.SS.

5. DI TRASMETTERE copia del presente provvedimento ai singoli Dirigenti, ai singoli Responsabili delle Aree del Comune anche al fine di darne massima diffusione al personale posto alle proprie dipendenze e al Nucleo di Valutazione;

6. DI PREVEDERE che la presente deliberazione venga, altresì, pubblicata sul sito web dell'Ente, nella pagina dedicata alla trasparenza;

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

Letto, confermato e sottoscritto in originale firmato.

IL PRESIDENTE
F.to Aldo QUERIO GIANETTO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to LACCHI dr. Renzo

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione oggi 17 NOV. 2015
giorno di pubblicazione, ai Capigruppo C. , ai sensi dell'art. 125 del TUEL 267 / 2000

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to LACCHI dr. Renzo

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

N. 329 Reg. di Pubb.

Certifico io sottoscritto, Segretario Comunale, che copia del presente verbale viene pubblicata oggi 17 NOV. 2015 all'Albo Pretorio Digitale ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi ai sensi dell' art.124 c.1 del D.Lgs. 267/00 e come prescritto dall'art. 32, 1° comma, della Legge 18 giugno 2009, n. 69.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to LACCHI dr. Renzo

VISTO : si esprime parere FAVOREVOLE ai sensi dell'art. 49, primo comma, del TUEL 267/00, così come modificato dall'art. 3, comma 1, lett. b) del D.L. n. 174/2012 in ordine alla regolarità :

O TECNICA

O CONTABILE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
FINANZIARIO

F.to LACCHI dr. Renzo

=====

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' (Art. 134, Comma 3 , TUEL 267 / 2000)

Si certifica che la suesata deliberazione, pubblicata all'Albo Pretorio ed in assenza di denunce di vizi di legittimità o di competenza, è diventata esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 3, TUEL 267/2000 in data 17 NOV. 2015



IL SEGRETARIO COMUNALE

[Handwritten signature]

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

Colletterto Castelnuovo, lì

17 NOV. 2015

IL FUNZIONARIO INCARICATO DAL SINDACO



[Handwritten signature]