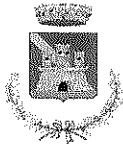


~~ORIGINALE/ COPIA~~



COMUNE DI CABELLA LIGURE
Provincia di Alessandria

DELIBERA N. 39/2017

VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione Sistema di misurazione e valutazione della performance

L'anno **duemiladiciassette** addì **diciotto** del mese di **maggio** alle ore 17.00 nella solita sala delle riunioni. Previo esaurimento delle formalità prescritte dalle vigenti disposizioni di Legge, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale.
All'appello risultano:

1	DAGLIO Roberta	- Sindaco	presente
2	RENATI Giancarlo	- Vice Sindaco	si
3	CENTRONE Carmela	- Assessore	si
Totale presenti			3

Con l'intervento e l'opera del Segretario comunale Dr.ssa Domenica La Pepa riconosciuto legale il numero degli intervenuti la Sig.ra Roberta Daglio in qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamato, l'art. 6 del C.C.N.L. 31 marzo 1999, che prevede che per in ogni Ente vengano adottate metodologie permanenti di valutazione dei dipendenti;

Preso atto che il D.Lgs. 27/10/2009 n. 150 ha imposto alle amministrazioni pubbliche una completa revisione dei propri strumenti gestionali ed organizzativi ed una complessiva rivisitazione delle proprie culture di approccio alle risorse umane, così come espressamente previsto dall'art. 16, comma 2, laddove si prevede che "Le Regioni e gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1.";

Richiamato, in particolare, il Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, rubricato "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance";

Atteso che, ai sensi della normativa citata:

- le Amministrazioni pubbliche, nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle Amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e di doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro conseguimento;
- ogni Amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti;
- ai sensi dell'art. 18 è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione;

Dato atto che:

- ai sensi dell'art.7 del D.Lgs. n. 150/2009, le Amministrazioni pubbliche, ai fini della valutazione annuale della performance organizzativa e individuale, sono tenute ad adottare con apposito provvedimento formale il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" dell'Ente;
- l'art. 30, comma 3, attribuisce all'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) la definizione del sistema di valutazione di cui all'art.7 sopra richiamato;

Vista la deliberazione n. 104/2010 in data 2 settembre 2010 della CIVIT Commissione con la quale viene precisato che la definizione del Sistema è compito dell'Organismo indipendente di valutazione della performance mentre la adozione compete all'Organo di indirizzo politico amministrativo;

Dato atto che gli enti locali non sono obbligati a dotarsi di un O.I.V., come chiarito con deliberazione n. 121 del 9.12.2010 adottata dalla Commissione per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) stante il mancato rinvio disposto dall'art. 16, co. 2 del citato D.Lgs. e che pertanto la Commissione stessa ritiene che rientri nella discrezionalità del singolo Comune la scelta di costituire o meno l'organismo indipendente di valutazione;

Richiamata la propria deliberazione n. 36 del 9.06.2016, di approvazione del nuovo Regolamento degli Uffici e dei Servizi, che disciplina al Capo III – Sez. II “Misurazione, valutazione e trasparenza della performance”, in attuazione delle disposizioni contenute nel D.Lgs.150/2009;

Richiamato l'art. 18 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, che ha individuato, quale Organismo Comunale di Valutazione il “Nucleo di Valutazione”; Organo monocratico, costituito dal Segretario comunale, per un periodo non superiore alla durata del mandato, rinnovabile;

Visto il Sistema di misurazione e valutazione dei dipendenti, proposto dal Nucleo di Valutazione, allegato al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale, relativo alla valutazione dei Responsabili di Area - titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa, nonché del Segretario comunale;

Acquisito l'allegato il parere favorevole reso dal Segretario comunale, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000, sotto il profilo della regolarità tecnica della proposta di deliberazione;

Dato atto che il Sistema in parola, proposto dal Segretario comunale- Nucleo di valutazione dell'ente, sarà comunicato alle OO.SS. territoriali e aziendale;

Con voti unanimi favorevoli, espressi in forma palese, nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

1. Di approvare, per quanto esposto in premessa, il Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti dell'ente, proposto dal Segretario comunale-Nucleo di Valutazione allegato al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale, in attuazione di quanto specificato narrativa;
2. Di disporre che del presente Sistema venga data ampia informazione ai dipendenti e che venga pubblicato sul sito web del Comune nell'apposita sezione “Trasparenza Valutazione e Merito” ai sensi delle vigenti disposizioni in materia di trasparenza e data comunicazione alle OO.SS.;
3. Di dare atto che il sistema di valutazione, approvato con la presente deliberazione, sostituisce ad ogni effetto ogni precedente sistema di valutazione adottato o ogni altra norma o accordo incompatibile;
4. Di dichiarare, attesa l'urgenza, con voti unanimi favorevoli, il presente atto, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma del D. Lgs. n.267/2000 e s.m.i..

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

in attuazione dell'art. 16, comma 2, D.lgs. 150/2009 e della disciplina prevista al Capo III – Sez. II del vigente Regolamento comunale per l'Organizzazione generale degli Uffici e dei Servizi, vengono adottati i seguenti sistemi di misurazione e valutazione del personale dell'ente (di seguito "sistema") titolare di Posizione organizzative (Responsabili di Area in conformità alla struttura organizzativa dell'ente) e non titolari di P.O. nonché del Segretario comunale

Il presente sistema si basa sulla valutazione di due componenti:

A) Il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e/o di gruppo, strategici/di sviluppo e operativi gestionali (relativamente alle attività ordinarie rilevanti e volti alla realizzazione di risultati strategici) assegnati con il P.R.O. annuale. Ai singoli obiettivi viene attribuito un peso in base alle priorità che l'organo politico di governo attribuisce a quel determinato obiettivo (valenza strategica), e alla complessità richiesta, in termini di professionalità (sulla base della complessità del quadro normativo), all'impegno (commisurato alla percentuale di apporto, ai tempi di realizzazione, ai risultati richiesti). La pesatura è effettuata dal Nucleo di Valutazione, sulla base dei suddetti elementi, tenuto altresì, conto della complessità organizzativa/operativa della posizione dell'Area e dei dipendenti, in relazione ai carichi di lavoro per garantire il mantenimento o lo sviluppo quali-quantitativo dei servizi e funzioni di competenza, conseguente alla struttura organizzativa dell'ente sempre meno idonea a fronteggiare la molteplicità e la complessità delle funzioni istituzionali. Di tale dato oggettivo va tenuto presente anche in sede di valutazione.

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati ha un'incidenza massima del 60% sul punteggio complessivo spettante a ciascun dipendente.

B) il comportamento organizzativo e professionale del personale (Scheda individuale allegata) che ha un incidenza del 40% sul punteggio complessivo massimo. Spettante a ciascun dipendente

La valutazione sarà effettuata sulla base di fattori di valutazione riportati nelle apposite schede allegate ed il punteggio complessivo massimo spettante a ciascun dipendente è espresso in centesimi ed è pari a 100/100,

Per la valutazione dei comportamenti organizzativi e professionali attesi, sono previsti fattori di analisi del personale titolare Responsabile di Area differenziati da quelli dei dipendenti non titolare di posizione organizzative, di cui alle relative schede di valutazione, in conformità ai criteri applicati con le precedenti di valutazione adottati dall'ente in attuazione dell'art. 6 del C.C.N.L. 31 marzo 1999 CCNL, opportunamente adeguati, con il presente sistema.

Per essere ammessi al processo di ripartizione occorre una valutazione minima di 60/100 nell'anno oggetto del processo di valutazione.

Infine una volta definito per ciascun lavoratore l'ammontare teorico ponderato delle risorse da erogare si procede a rapportarlo con il punteggio ottenuto nella scheda di valutazione così da definire l'importo della retribuzione variabile spettante.

I soggetti che procedono alla valutazione sono;

- Il Nucleo di Valutazione relativamente ai Responsabili di Area, sentito il parere del Sindaco;

- I Responsabili di Area relativamente al personale non titolare di posizione organizzativa, assegnato all'area di rispettiva competenza. La valutazione resa dai Responsabili è resa definitiva dal Segretario comunale
- Il Sindaco per la valutazione del Segretario comunale per la corresponsione della retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 42 CCNL 1999/2001

Entro il mese di aprile di ogni anno, la retribuzione di produttività viene pagata a tutto il personale e contemporaneamente vengono pubblicate sul sito internet comunale, nella sezione Trasparenza, valutazione e merito, le tabelle relative alla valutazione delle performance così come previsto dalla normativa di riferimento.

SCHEDE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE

Alla valutazione della performance si procede mediante la compilazione di apposite schede allegate al presente documento:

- scheda di valutazione della performance dei Responsabili di Area titolari di posizioni organizzative (Allegato A);
- scheda di valutazione della performance dei dipendenti di Categoria A.B.C. non titolari di posizione organizzativa (Allegato B);
- scheda valutativa del Segretario comunale (Allegato C) ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 42 del CCNL 1999/2001, determinata dal Comune capofila in caso di convenzione. Viene compilata a cura del Sindaco, in quanto organo valutatore.

In caso di convenzione ciascun Sindaco provvede ad utilizzare la scheda approvata dall'ente per la percentuale di quota spettante pattuita in virtù di apposito accordo.

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

La metodologia di valutazione per la progressione economica orizzontale del personale dell'Ente è stabilita in sede di Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa.

Il presente verbale viene approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to R. Daglio

L'ASSESSORE ANZIANO
F.to C. Centrone

IL SEGRETARIO C.LE
F.to D. La Pepa

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSIGLIARI
(Art.124 del D.Lgs. 18.08.2000 n.267)

Si dà atto che del presente verbale non viene data comunicazione per mancata designazione al momento del Capogruppo della sola maggioranza presente ed esonero da parte del Sindaco.

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

(Art.124 del D.Lgs. 18.08.2000 n.267)

Certifico io Sottoscritto Segretario comunale su conforme dichiarazione del Messo, che copia del presente verbale viene pubblicato il giorno 5 LUG, 2017 all'Albo Pretorio on-line nel sito Web istituzionale di questo Comune ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

Dalla Residenza Municipale, 5 LUG, 2017

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Domenica La Pepa

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(Art.134 del D.Lgs. 18.08.2000 n.267)

Si certifica che la suesata deliberazione:

- è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, 4^ comma, del TUEL 267/2000;

Cabella Ligure, 5 LUG, 2017 Il Segretario Comunale
F.to D. La Pepa

- è divenuta esecutiva ai sensi dell'art.134, comma 3^, del TUEL 267/2000.

Cabella Ligure, Il Segretario Comunale

Copia conforme all'originale.

5 LUG, 2017

Il Segretario Comunale
D. La Pepa

