



COMUNE DI CONDOVE

PROVINCIA DI TORINO
 Piazza Martiri della Libertà n.7 10055 CONDOVE
 Tel. 0119643102 - Fax 0119644197

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 97

OGGETTO: METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE -
 DELIBERAZIONE G. C. 121/2011 - MODIFICHE ED INTEGRAZIONI.

L'anno duemiladodici addì undici del mese di ottobre alle ore diciotto e minuti zero nella sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. LISTELLO Piero - Sindaco	Sì
2. LECCESE Emiliano - Vice Sindaco	No
3. ROCCI Fabrizio - Assessore	Sì
4. RIBET Francesca - Assessore	No
5. GAMBELLI Erica - Assessore	Sì
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	2

Assume la presidenza il Sindaco LISTELLO Piero

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale D.ssa GATTI Maria Luisa

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

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- ✓ con la legge n. 15 del 04 marzo 2009 il Parlamento ha delegato il governo ad avviare un processo di legiferazione per la riforma della Pubblica Amministrazione;
- ✓ uno degli atti fondamentali prodotti dal legislatore, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della Pubblica Amministrazione, è stata l'approvazione del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009;
- ✓ l'attuazione delle disposizioni del Decreto dovrà portare allo sviluppo di una cultura della valorizzazione delle qualità del lavoro e della produttività del singolo e dell'intera Amministrazione, attraverso l'adozione di adeguati sistemi di valutazione della performance;
- ✓ il suddetto decreto ha stabilito l'obbligo per i Comuni di regolamentare numerose materie in tema di premialità e valutazione del personale;

Vista la deliberazione n. 62 in data 22.11.2010 con la quale il Consiglio comunale ha approvato i criteri generali di indirizzo ai quali la Giunta si doveva attenere nell'apportare modifiche al regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi per adeguarlo ai principi generali di cui al D. Lgs. n. 150/2009;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n° 39 in data 20.04.2011 con la quale è stato approvato il nuovo Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009;

Visto in particolare l'art. 14 comma 2 del Regolamento degli uffici e servizi che recita "l'Ente é tenuto a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o Settori di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti" e il comma 4 "l'Ente adotta altresì metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.";

Vista la propria deliberazione n° 121 in data 24.11.2011 con la quale è stata approvata la metodologia di valutazione delle performance sperimentale per l'anno 2011;

Dato atto che la misurazione della performance individuale dei responsabili incaricati di posizione organizzativa è collegata:

- a) *al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;*
- b) *alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;*
- c) *alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.*

mentre la misurazione della performance individuale del personale non incaricato di posizione organizzativa è collegata:

- a) *al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;*
- b) *alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.*

Preso atto dell'esito dell'assemblea del personale, svoltasi in data 23.07.2012 alla presenza delle OO.SS. CGIL e CISL, che ha accolto le proposte emerse durante la riunione della delegazione trattante che comportano le seguenti modifiche alla metodologia approvata con deliberazione della Giunta Comunale n° 121 in data 24.11.2011:

- Art. 15 – Valutazione del personale dei livelli

L'articolo viene così modificato:

“ La valutazione del personale dei livelli è articolata in due parti, una prima parte riferita alla valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento al Piano della performance riferite agli obiettivi nei quali è coinvolto e una seconda parte riferita ai comportamenti organizzativi e alle competenze espresse; la prima parte determina il 60% del risultato (peso), la seconda il 40%.

La valutazione è elaborata mediante l'analisi di determinati fattori (item) ritenuti rilevanti - descritti all'articolo 18 - e riprodotti in una apposita scheda (sub. b). I fattori (item) concorrono a definire le singole "parti" di valutazione. La valutazione del personale è svolta anche con riferimento alla categoria e al profilo professionale.

La posizione organizzativa, in ragione delle caratteristiche degli obiettivi, della natura e della complessità delle prestazioni, della considerazione dell'ambiente in cui esse sono rese, individua quali fattori comportamentali sono attesi e correlati al profilo professionale e determina il peso di ciascun fattore per ogni singolo collaboratore.

In ogni caso, la somma del punteggio della "parte" della scheda di valutazione relativa ai comportamenti organizzativi è pari al 40% del peso complessivo".

- Art. 18 – Articolazione e rilevanza degli elementi di valutazione del personale dei livelli

L'articolo viene così modificato:

“La valutazione del personale dei livelli è sviluppata con riferimento ai seguenti campi:

I FATTORI (ITEM) PREVISTI PER IL CAMPO RIFERITO AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI SONO:

- a) Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione
- b) Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti
- c) Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro

Il 60% del peso complessivamente disponibile è assegnato al campo di valutazione “Apporto qualitativo e concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance” valutato anche in ragione della corrispondenza delle condizioni di contesto previste con quelle di fatto determinatesi nel corso della gestione.

La valutazione è espressa mediante 7 giudizi alternativi tra loro che costituiscono il moltiplicatore del peso del singolo fattore (item).

I FATTORI (ITEM) PREVISTI PER IL CAMPO RIFERITO AI COMPORAMENTI PROFESSIONALI SONO:

- Relazione e integrazione
- Innovatività
- Gestione delle risorse economiche
- Orientamento alla qualità dei servizi
- Rapporti con l'unità operativa di appartenenza
- Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi

I diversi item assumo significati e pesi differenti, specifici per ciascun profilo professionale, come descritto nelle schede in allegato (sub. b).

Il 40% del peso complessivamente disponibile è assegnato al campo di valutazione “Comportamenti professionali”.

La valutazione è espressa mediante 7 giudizi alternativi tra loro che costituiscono il moltiplicatore del peso del singolo fattore (item).

- Art. 19 – Elaborazione della valutazione finale

L'articolo viene così modificato:

“Il sistema prevede quattro fasce di merito.

Per ogni fascia è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

La fascia D corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al **59%**.

Il collocamento in tale fascia produce gli effetti previsti dalla legge e dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

L'articolazione delle fasce di merito ed il suo legame con i sistemi incentivanti viene stabilita sperimentalmente, in riferimento ai principi normativi validi per gli enti locali, come segue:

FASCE	CALCOLO QUOTA PREMI
Da 96 a 100	Percentuale x 1,1
Da 70 a 95	Percentuale x 1
Da 60 a 69	Percentuale x 0,9
Sotto 60	0

Non si realizzano economie sul fondo ma lo stesso viene distribuito in proporzione al risultato di tutti dipendenti dei livelli.

***FORMULA PER CALCOLO PRODUTTIVITA'**

Importo destinato alla produttività

Quota individuale= _____ x punti singolo dipendente

Sommatoria n° dipendenti x punti singolo

Punti singolo= valutazione complessiva per parametro

Valutazione complessiva dipendente = (val.obiettivo x 0.60 + val.comp.org x 0.40)

L'OIV raccoglie in un'unica graduatoria la distribuzione delle valutazioni effettuate dalle posizioni organizzative; qualora la curva di distribuzione presentasse anomalie sia a livello generale che di settore, si riserva di effettuare i necessari approfondimenti, tali da verificare la corretta ed equa applicazione dei criteri e della metodologia di valutazione. In particolare:

- al raggiungimento di particolari ed elevati standard prestazionali, nel caso in cui le valutazioni si concentrino nelle fasce elevate;
- al mancato (totale o parziale) raggiungimento degli standard programmati, nel caso in cui risultino vuote la fasce superiori;
- al reale grado di complessità e di sfida rappresentato dagli obiettivi programmati, nel caso in cui le valutazioni si concentrino nelle fasce elevate;
- alla semplicità e al ridotto carattere sfidante degli obiettivi programmati, nel caso in cui risultino vuote la fasce inferiori.
- Il documento contenente la proposta di valutazione finale del personale dei livelli è consegnato in occasione di un colloquio appositamente convocato. Nel corso del colloquio il valutato potrà richiedere all'OIV il riesame di tutta o parte della valutazione; in tal caso entro sette giorni il richiedente fornirà all'OIV adeguata documentazione a supporto e lo stesso OIV si dovrà pronunciare entro i successivi sette giorni. Qualora, in sede di riesame, il dipendente non si ritenga soddisfatto, entro tre giorni, potrà essere richiesto, attraverso atto scritto e motivato, l'intervento dello stesso OIV della posizione organizzativa di riferimento e di un rappresentante sindacale. La procedura di conciliazione, ove attivata, deve essere definita entro 15 giorni dalla richiesta. La procedura di conciliazione si chiude con la formazione di un verbale riportante i contenuti dell'accordo raggiunto tra l'organo di conciliazione e il dipendente ovvero con la constatazione del mancato accordo".

Rilevato che ai sensi degli artt. 2 e 45 del D.lgs 165/2001, rimane di competenza della contrattazione integrativa la determinazione degli effetti economici del sistema di valutazione, pur nel rispetto dei vincoli di legge come esplicitati nell'art. 31 del D.lgs 150/2009 come sopra richiamato;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il testo Unico degli Enti Locali, approvato con D.Lgs. n° 267/2000 e s.m.i.;

Acquisiti i pareri favorevoli espressi in ordine alla regolarità tecnica e contabile del presente atto espressi rispettivamente dai responsabili dell'Area Amministrativa ed Economico-Finanziaria ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n° 267/2000 e s.m.i.;

Con voti unanimi espressi in forma palese dai presenti

DELIBERA

- Di approvare la premessa narrativa quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- Di modificare gli artt. 15, 18 e 19 della Metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale approvata con deliberazione della Giunta Comunale n° 121 in data 24.11.2011, come risultante in premessa;

- Di individuare sperimentalmente ai sensi dell'art. 31 comma 2 del d.lgs 150/2009 le fasce di merito per la valutazione del personale dipendente, come riportate nell'art. 19 della metodologia citata;
- Di demandare, ai sensi del Regolamento Uffici e Servizi, la valutazione delle performances individuali:
 - ai Responsabili di P.O .per quanto riguarda i dipendenti appartenenti alla rispettiva area;
 - all'O.I.V. per quanto riguarda il Personale titolare di Posizione Organizzativa;
 - all'O.I.V., integrato dal Sindaco, per quanto riguarda la valutazione del Segretario Generale;
- Di dichiarare, attesa l'urgenza, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma del T.U., approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Letto, confermato e sottoscritto
In originale firmati.

IL SINDACO
F.to : LISTELLO Piero

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to : D.ssa GATTI Maria Luisa

Copia conforme all'originale, un estratto della quale viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per quindici giorni consecutivi dal 18/10/2012

La presente deliberazione è stata contestualmente comunicata

- Ai capigruppo consiliari
in data 18/10/2012
 Al Prefetto

IL SEGRETARIO COMUNALE

Li, 18/10/2012

f.to D.ssa GATTI Maria Luisa

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA _____

[X] In quanto **non soggetta** a controllo di legittimità per scadenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 134 comma 3) D.Lgs. 267/00.

[] _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

Il _____
