



COMUNE DI VARISELLA

PROVINCIA DI TORINO

VERBALE DELLA SEDUTA DELLA GIUNTA COMUNALE N. 98

OGGETTO :

**APPROVAZIONE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.**

L'anno duemilaquattordici addì trenta del mese di dicembre alle ore diciannove e minuti trenta nella sala delle riunioni, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

COGNOME e NOME	PRESENTE
COLOMBATTO MARIAROSA - Sindaco	Sì
COLOMBATTO GIORGIO - Vice Sindaco	Sì
BODOIRA MARCO - Assessore	Sì
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	0

Assiste alla seduta il Segretario Comunale Signor BERTINO dr. Luca Francesco, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in trattazione la proposta di deliberazione che segue relativa all'oggetto.

OGGETTO : APPROVAZIONE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione allegata al presente;

Ritenuta la stessa meritevole di accoglimento;

Visti i parere espressi dai Responsabili dei Servizi, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, di cui in allegato:

- quanto alla regolarità tecnica, Servizio Finanziario: FAVOREVOLE
- quanto alla regolarità contabile, Servizio Finanziario: FAVOREVOLE

Con voto unanime espresso in forma palese;

D E L I B E R A

Di approvare la proposta di deliberazione, di cui in allegato, avente ad oggetto:
**“APPROVAZIONE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE. ”**

Successivamente, stante l'urgenza di procedere, con separata ed unanime votazione

D E L I B E R A

Di dichiarare, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000, il presente atto urgente ed immediatamente eseguibile.

OGGETTO:**APPROVAZIONE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.****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 del merito e 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;
- ✓ Viste le delibere CIVIT 88, 89, 104, 105, 110 e 112/2010;
- ✓ Vista la deliberazione n. 61 del 21/12/2010 con la quale la Giunta Comunale ha approvato le modifiche al regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi per adeguarlo ai principi generali di cui al D. Lgs. n. 150/2009;
- ✓ Visto in particolare l'art. 12 comma 2 del Regolamento degli uffici e servizi che recita "l'Ente è tenuto a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative 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 nota dell'Organismo Indipendente di Valutazione del 3/11/2014, registrata al protocollo comunale in pari data al n. 3162, con il quale veniva proposta una nuova metodologia di misurazione e valutazione delle performance dell'ente e individuale, adeguato ai sensi dell'art. 31 commi 2 e 3 del D.lgs 150/2009, con la proposta di nuove fasce di merito;
- ✓ Visto che la definizione del sistema rientra nella competenza degli Organismi di valutazione ai sensi sia dell'art. 30 comma 3, ove è previsto espressamente, sia dell'art. 7 comma 2 del decreto;
- ✓ L'adozione del Sistema spetta, invece, all'organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Amministrazione, che lo adotta con apposito provvedimento ai sensi del citato articolo 7 comma 1 del decreto;
- ✓ Il sistema adottato deve essere pubblicato sul sito istituzionale nel rispetto dei principi di trasparenza; ai sensi della normativa in materia, infatti, le amministrazioni pubbliche devono garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance;
- ✓ Vista la metodologia sul sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, allegato al presente atto, determinato tenendo conto dei suddetti indirizzi e delle modifiche normative intervenute sulla materia con particolare riferimento ai principi previsti dai titoli II e III del D. Lgs. n. 150/2009 ed inoltre 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.

la misurazione della performance individuale del personale non incaricato di posizione organizzativa è invece 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.

- ✓ Considerato che per rendere la distribuzione delle risorse adeguate ai criteri di equità e del merito dimostrato e nel rispetto dell'art. 31 del D.lgs 150/2009, si prevede sia per i titolari di Posizione Organizzativa che per i dipendenti di individuare n. cinque fasce come di seguito specificato, nelle quali verranno collocati, a seguito di valutazione, tutti i dipendenti che abbiano ottenuto una valutazione positiva:

La fascia E corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 70%. Il collocamento in tale fascia produce gli effetti previsti dalla legge e dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

La fascia D rappresenta la dimensione della prestazione sufficiente: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguali al 70,00% e fino a 79,99%.

La fascia C rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale fascia è associato a valutazioni maggiori o uguali al 80,00% e fino a 89,99%.

La fascia B rappresenta la dimensione della prestazione buona associata a valutazioni comprese tra 90,00% e 94,99%.

La fascia A rappresenta la fascia di merito alta valutazioni maggiori o uguali al 95%. Il personale collocato in fascia A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione di eccellenza.

- ✓ Di dare atto che tale sistema di valutazione è l'unico adottato all'interno dell'Ente ed è anche efficace ai fini dell'attribuzione dell'erogazione delle risorse aggiuntive previste nel fondo incentivante il personale e pertanto il tetto del 70% è il limite necessario per l'erogazione dei compensi su citati;
- ✓ 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;

DELIBERA

Per quanto sopra espresso:

1. di approvare la Metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, allegata al presente atto, quale parte integrante e sostanziale, in quanto ritenuta adeguata alle prescrizioni e indirizzi di cui ai titoli II e III del D. Lgs. n. 150/2009;
2. di individuare ai sensi dell'art. 31 comma 2 del d.lgs 150/2009 le fasce di merito per la valutazione del personale dipendente e dei titolari di Posizione Organizzativa, come da prospetto in narrativa qui integralmente richiamato;
3. 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;

4. di disporre che il Sistema adottato venga pubblicato sul sito istituzionale nel rispetto dei principi di trasparenza;
5. di rinviare al Servizio Personale per gli adempimenti conseguenti;
6. di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4° del D.Lgs. 267 del 18 agosto 2000.

In originale firmato.

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
F.to COLOMBATTO MARIAROSA

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to BERTINO dr. Luca Francesco

=====

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Numero 26 Registro Albo On-Line

Il sottoscritto, Segretario Comunale, su conforme attestazione del responsabile della pubblicazione, attesta che la presente deliberazione n. 98 / 2014 viene pubblicata sul sito web istituzionale di Questo Comune per 15 giorni consecutivi (ai sensi dell'art. 32, 1° comma, della Legge 18.06.2009, n. 69) a partire dal 23/01/2015, come prescritto dall'art. 124, 1° comma, del D.Lgs. 267/2000; contestualmente viene trasmessa ai Sigg. Capigruppo Consiliari così come prescritto dall'art. 125 del D.Lgs. 267/2000.

Varisella, lì 23/01/2015

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to BERTINO dr. Luca Francesco

IL RESPONSABILE DELLA
PUBBLICAZIONE
F.to - BERTINO Roberta

=====

E' copia conforme all'originale, per uso amministrativo

Varisella, lì 23/01/2015

IL SEGRETARIO COMUNALE
BERTINO dr. Luca Francesco

=====

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione, pubblicata nel sito web istituzionale di questo comune il primo giorno di pubblicazione e per 15 giorni consecutivi, è divenuta esecutiva in data 30-dic-2014 per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione senza opposizioni (art. 134, 3° comma, del D.Lgs. 267/2000).

ESEGUIBILITA': 1 Immediata ☒

2 Dalla data di pubblicazione

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to BERTINO dr. Luca Francesco