



COMUNE DI GROSSO

PROVINCIA DI TORINO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 51

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

L'anno duemilatredici, addì cinque del mese di dicembre, alle ore diciotto e minuti zero nella solita sala delle adunanze si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

	PRESENTE
SPINGORE Lorenzo - Sindaco	Sì
BARUTELLO Eugenio - Assessore	Sì
GUGLIERMETTI Stefanino - Assessore	Sì
MEOTTO Mauro - Assessore	Sì
SCOMAZZON Giuseppe - Assessore	Sì
Totale Presenti:	5
Totale Assenti:	0

Assume la presidenza il Signor SPINGORE Lorenzo nella sua qualità di SINDACO.

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dott. Giovanni D'ALESSANDRO.

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

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

Pareri ai sensi dell'art. 49, comma 1°, del decreto legislativo del 18 agosto 2000 n. 267 in ordine:

alla regolarità tecnica:
favorevole

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to COSTA MEDIC Luciana

alla regolarità contabile:
favorevole

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to COSTA MEDIC Luciana

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

con legge n. 15 del 4 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. 2 del 23/01/1998 con la quale il consiglio comunale ha approvato i criteri generali di indirizzo ai quali la giunta si deve attenere nell'apportare modifiche al regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi per adeguarlo ai principi generali di cui al decreto legislativo n. 150/2009;

Vista la deliberazione n. 43 del 22/12/2011 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 decreto legislativo n. 150/2009;

Visto in particolare l'art. 89bis del Regolamento degli uffici e servizi che recita:

La misurazione e la valutazione delle performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

La misurazione e la valutazione delle performance è fatta con riferimento all'ente nel suo complesso, alle unità organizzative di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.

L'ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

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.

Il piano delle performance è adottato dalla giunta comunale dopo l'approvazione del bilancio di previsione.

Il sistema di valutazione, proposto dal N.I.V. e adottato dalla giunta comunale, conterrà le modalità operative di pesatura degli obiettivi e delle performance, nonché i criteri e le modalità di attribuzione delle premialità in modo differenziato.

Visto il verbale dell'Organismo di Valutazione del 12 luglio 2013 con il quale veniva proposta una nuova metodologia di misurazione e valutazione delle performance dell'ente e individuale, adeguata ai sensi dell'art. 31 commi 2 e 3 del D.lgs 150/2009;

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.

Documento prodotto con sistema automatizzato del Comune di Grosso. Responsabile Procedimento: Luciana COSTA MEDIC (D.Lgs. n. 39/93 art.3). La presente copia è destinata unicamente alla pubblicazione sull'albo pretorio on-line.

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 50%.

La fascia D è associata a valutazioni comprese tra 50% e 64,99%.

La fascia C è associata a valutazioni comprese tra 65% e 79,99%.

La fascia B è associata a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

La fascia A rappresenta la fascia di merito alta: valutazioni maggiori o uguali al 90%.

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 il regolamento per il funzionamento della giunta comunale;

Dopo breve discussione;

Visti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, sopra riportati, espressi dal responsabile della posizione organizzativa dell'area amministrativa economica finanziaria vigilanza, ai sensi dell'art. 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Il presidente sceglie quale sistema di votazione l'alzata di mano e lo comunica alla giunta, la quale, ad unanimità di voti favorevoli espressa nella forma prescelta, esito accertato e proclamato dal sindaco presidente;

DELIBERA

1. DI DARE ATTO che la premessa è parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.
2. DI APPROVARE la metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, allegati al presente atto, quale parte integrante e sostanziale, in quanto ritenuti adeguati alle prescrizioni e indirizzi di cui ai titoli II e III del D. Lgs. n. 150/2009.
3. DI INDIVIDUARE ai sensi dell'art. 31 comma 2 del d.lgs 150/2009 le fasce di valutazione per la valutazione del personale dipendente e dei titolari di posizione organizzativa, come da prospetto in narrativa qui integralmente richiamato.
4. DI DEMANDARE, ai sensi del regolamento uffici e servizi, la valutazione delle performance individuali :
ai responsabili di P.O. per quanto riguarda i dipendenti appartenenti alla rispettiva area
all'organismo di valutazione per quanto riguarda il personale titolare di posizione organizzativa.
5. DI DISPORRE che il sistema adottato venga pubblicato sul sito istituzionale nel rispetto dei principi di trasparenza.
6. DI NOMINARE responsabile del procedimento di esecuzione della presente deliberazione il titolare della posizione organizzativa dell'area amministrativa, economica, finanziaria, vigilanza.

Successivamente, con separata ed unanime votazione favorevole espressa in forma palese per alzata di mano, esito accertato e proclamato dal Sindaco Presidente

DELIBERA

DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente
F.to SPINGORE Lorenzo

L'Assessore
F.to BARUTELLO Eugenio

Il Segretario Comunale
F.to Dott. Giovanni D'ALESSANDRO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario comunale attesta che la presente deliberazione viene pubblicata all'albo pretorio del Comune per quindici giorni consecutivi con decorrenza dal 20/12/2013.
Che la stessa è stata contestualmente comunicata ai capigruppo consiliari con elenco prot n.16 del 20/12/2013.

Grosso 20/12/2013

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Giovanni D'ALESSANDRO

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Grosso 20/12/2013

Il Segretario Comunale
Dott. Giovanni D'ALESSANDRO

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITÀ

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA _____

Per decorrenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione.

Grosso _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Giovanni D'ALESSANDRO

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto messo comunale di Grosso attesta che il presente atto è stato pubblicato all'albo pretorio comunale per quindici giorni consecutivi dal 20/12/2013 al 04/01/2014.

Il sottoscritto messo comunale di Grosso attesta che il presente atto è stato ripubblicato all'albo pretorio comunale per quindici giorni consecutivi dal _____ al _____.

Grosso

Il Messo Comunale

Ratificata con deliberazione di in data

Grosso _____

Il Segretario Comunale
F.to Dott. Giovanni D'ALESSANDRO