



COMUNE DI NOLE

Provincia di Torino

Originale

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 64

OGGETTO :

APPROVAZIONE METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEL PERSONALE COMUNALE.

L'anno **duemiladodici** addì **ventisei** del mese di **aprile** alle ore **diciotto** e minuti **trenta** nella sala delle riunioni.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dalla presente Legge Comunale e Provinciale, vennero oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

Cognome e Nome	Carica	Presente
VIANO Roberto	Sindaco	Sì
BURATTI Gianfranco	Vice Sindaco	Sì
BALLESIO Gian Luigi	Assessore	Sì
COMETTO Angela	Assessore	Sì
CROSETTO Giovanni	Assessore	Sì
LAMBERTI Alfonso	Assessore	Sì
SORRENTINO Ciro	Assessore	Giust.
	Totale Presenti:	6
	Totale Assenti:	1

Assiste l'adunanza il Segretario Comunale Signor **IANNUZZI dott.ssa MARIA** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Signor **VIANO Roberto** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

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 Nole, 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 all'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance.
- 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 e' 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;

Richiamati i seguenti provvedimenti:

- deliberazione di .C.C. n. 5 del 4 febbraio 2011 ad oggetto “Adozione dei criteri di applicazione del D.Lgs. 150/2009 per la riforma del vigente regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi”;
- deliberazione di G.C. n. 39 del 1 marzo 2012 di attuazione dei principi contenuti del D.Lgs. n. 150/27.10.2009 in attuazione della Legge 04.03.2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni”, integrazione al regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- deliberazione di G.C. n. 7 del 20/1/2011 con la quale è stato individuato l'Organismo Indipendente di Valutazione di cui al D.Lgs composto da tre membri di cui membro interno individuato nel Segretario Comunale;
- deliberazione n. 85 del 28 marzo 2011 con la quale sono stati individuati i componenti esterni dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance di questo Comune;

CONSIDERATO che l' O.I.V. ha provveduto ad elaborare la metodologia permanente di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente di questo Comune (titolare, e non, di posizione organizzativa), che consta delle allegate schede applicative;

RITENUTA la stessa meritevole di approvazione in quanto rispondente al dettato normativo e confacente alla realtà amministrativa in cui andrà ad operare;

Dato atto che con lettera prot. n. 2267/I/8/11 in data 2 marzo è stato trasmesso la metodologia ai sensi del D.Lgs.vo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i. . Informativa ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 1/4/1999;

Le Organizzazioni Sindacali hanno chiesto alla parte pubblica la concertazione per l'esame della metodologia e con nota n. 3788/1/8/11 è stata convocata la concertazione per il giorno 23 aprile 2012;

Visto il verbale n.1 della riunione sindacale del 23 aprile 2012, nella quale è stata concordata la metodologia proposta integrandola con le osservazioni delle OO.SS.;

VISTI:

- il D.Lgs. n. 267/2000;
- il D.Lgs. n. 165/2001;
- il D.Lgs. 150/2009;
- lo Statuto comunale;

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

DELIBERA

1. DI APPROVARE la metodologia per la misurazione e valutazione della performance del personale titolare di posizione organizzativa e del personale non titolare di posizione organizzativa del Comune, proposta dall' O.I.V. costituito presso il Comune, come da allegate schede di valutazione che formano parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

2. DI DARE ATTO che la **retribuzione di risultato** massima per ciascun dipendente titolare di P.O., come individuato già dai decreti del Sindaco, **viene stabilita nella misura del 25% dell'indennità di posizione**;

3. DI STABILIRE di applicare, per la determinazione della retribuzione di risultato per i **dipendenti titolari di P.O.** , il seguente criterio:

risultato con punteggio da **0 a 60 punti: retribuzione pari a ZERO**

risultato con punteggio **oltre 60 punti: retribuzione commisurata all'effettivo risultato raggiunto.**

4. DI STABILIRE di applicare, per la ripartizione del F.T.A. agli atri **dipendenti non titolari di P.O.** il seguente criterio:

risultato con punteggio da **0 a 50 punti: retribuzione pari a ZERO**

risultato con punteggio **oltre 50 punti: retribuzione commisurata all'effettivo risultato raggiunto.**

5. DI STABILIRE che la misurazione della performance individuali,

Per i Responsabili della Posizione Organizzativa concerne:

- Indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità ed il raggiungimento di specifici obiettivi individuali (**peso 70%**)
- Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate, equità e differenziazione della valutazione dei collaboratori (**peso 30%**)

Per i Dipendenti la misurazione della performance individuale concerne:

- Raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (**peso 70%**)
- Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi (**peso 30%**)

6. DI STABILIRE che il processo di valutazione si articola in **tre fasi**:

1. fase iniziale di assegnazione degli obiettivi e delle risorse umane e finanziarie;
2. fase intermedia di verifica ed adozione di eventuali correttivi degli obiettivi assegnati;
3. fase finale di giudizio con consegna delle schede di valutazione.

La definizione degli obiettivi e capacità gestionali attese per i Responsabili di posizione organizzativa e per il Segretario Comunale viene adottata dalla Giunta Comunale con il supporto dell' O.I.V. e la relativa valutazione viene adottata dalla Giunta su istruttoria dell' O.I.V.

Ogni Responsabile di Posizione Organizzativa definisce le performance attese ed effettua le valutazioni delle persone che coordina direttamente.

L'O.I.V. effettua una supervisione del processo volta a garantire la corretta adozione della metodologia, sia in fase di definizione delle attese che in fase di valutazione.

7. DI STABILIRE che le economie prodotte dopo la prima fase di distribuzione del F.T.A. vengono distribuite automaticamente sulla base della valutazione conseguita da ciascun dipendente.

DI PORTARE A CONOSCENZA dei dipendenti la metodologia come sopra approvata .

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

Del che si è redatto il presente verbale

IL PRESIDENTE
F.to : VIANO Roberto

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to : IANNUZZI dott.ssa MARIA

TRASMISSIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI (Art.125 D.Lgs.267/00)

Contestualmente all'affissione all'albo, copia del presente verbale è trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari e messa a disposizione dei Consiglieri tramite gli stessi Capigruppo.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to IANNUZZI dott.ssa Maria

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

N. 534 del Registro Pubblicazioni

La presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 07/05/2012, come prescritto dall'art. 124 comma 1 del D.Lgs. 267/2000

Nole, li 07/05/2012

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to : IANNUZZI dott.ssa Maria

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Nole, li 07-mag-2012

Il Segretario Comunale
IANNUZZI dott.ssa Maria

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' (Art.134 comma 3 D.Lgs.267/00)

Divenuta esecutiva in data 18-mag-2012

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo pretorio del Comune ed è divenuta esecutiva ai sensi dell'art.134 del D.lgs 267/2000 in quanto trascorso il decimo giorno di pubblicazione.

Nole, li 23/05/2012

IL SEGRETARIO COMUNALE
IANNUZZI dott.ssa Maria

=====