



COMUNE DI CHIALAMBERTO

PROVINCIA DI TORINO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL SINDACO

N.6DEL 11/02/2015

OGGETTO:

Approvazione metodologia per la misurazione e valutazione della performance e piano della performance e degli obiettivi di gestione

L'anno duemilaquindici, il giorno undici, del mese di febbraio, alle ore 18:00, nel proprio ufficio;

Con l'intervento e l'opera del Segretario comunale il quale provvede alla redazione del presente verbale.

IL SINDACO

Premesso che,

l'art. 16, comma 17, lettera a), del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, a decorrere dal primo rinnovo del Consiglio Comunale successivo al 17 settembre 2011, non prevede, per i Comuni con popolazione fino a 1.000 abitanti, la figura degli assessori comunali;

conseguentemente le competenze della giunta comunale sono attribuiti esclusivamente al sottoscritto;

OGGETTO:

Approvazione metodologia per la misurazione e valutazione della performance e piano della performance e degli obiettivi di gestione

IL SINDACO

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 Chialamberto, 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 al Nucleo di Valutazione.
- 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 è 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;

PRESO ATTO della necessità di modificare i criteri di valutazione delle prestazioni e dei risultati delle Posizioni Organizzative e del personale non titolare di P.O. per adeguarli alle diverse esigenze di valutazione dei comportamenti, delle competenze professionali, organizzative e gestionali, delle capacità/potenziale e dei risultati di tali profili, in relazione agli indirizzi forniti da questa Amministrazione;

DATO ATTO che a seguito delle scelte politiche che verranno effettuate il piano della performance potrà subire modificazioni mediante l'individuazione concreta di azioni ulteriori rispetto a quelle indicate;

DATO ATTO, altresì, che la nuova metodologia sostituisce, a tutti gli effetti, la metodologia di valutazione delle prestazioni e dei risultati attualmente in vigore presso il Comune; la nuova metodologia è applicata a decorrere dall'anno 2014, laddove applicabile (l'ipotesi di Contratto decentrato integrativo 2014 non prevede l'attribuzione di somme a titolo di produttività e non sono attribuite Posizioni Organizzative tra il personale dipendente a tempo indeterminato e pieno in organico al Comune);

CONSIDERATO che:

- il "Piano della performance" è il documento programmatico che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, degli apicali e dei dipendenti non apicali;
- gli obiettivi assegnati al personale titolare di posizioni organizzative ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente individuati con le Aree del Comune;
- l'allegato documento individua quindi nella sua interezza la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale;
- il "piano della performance" è parte integrante del ciclo di gestione della performance che in base al D.Lgs. 150/2009 si articola nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
 - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai cittadini, ai soggetti interessati;

DATO ATTO che con Deliberazione del Sindaco n. 5 del 14/02/2014 è stato istituito il Nucleo di valutazione in forma monocratica ed a titolo gratuito (per motivi di economia di spesa ed in ragione delle limitate dimensioni dell'ente: 3 dipendenti a tempo pieno e indeterminato e nessuna P.O intestata ai dipendenti medesimi) ed individuato nel Segretario Comunale *pro tempore*;

CONSIDERATO che il Segretario Comunale – Responsabile del Servizio gestione del Personale, 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 (rispettivamente, All. A e All. B);

RITENUTA l'allegata documentazione meritevole di approvazione in quanto rispondente al dettato normativo e confacente alla realtà amministrativa in cui andrà ad operare;

DATO ATTO che della metodologia della performance in parola si darà informativa ai soggetti sindacali;

VISTI:

- il D.Lgs. n. 267/2000;
- il D.Lgs. n. 165/2001;
- il D.Lgs. 150/2009;
- lo Statuto comunale;
- il Regolamento comunale disciplinante l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

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 ove presente e del personale non titolare di posizione organizzativa del Comune di Chialamberto, così come indicato in premessa come da allegate schede (rispettivamente, All. A e All. B), che formano parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

2. DI DARE, ALTRESI', ATTO che la retribuzione di risultato massima per i dipendenti ai quali sia eventualmente attribuita una Posizione Organizzativa di Responsabile di Servizio/Area P.O. viene fissata nella misura del 25% dell'indennità di posizione;

3. DI STABILIRE i seguenti criteri a 4 fasce di merito di determinazione della retribuzione di risultato per le eventuali P.O. e della quota del fondo efficienza, se presente, per i dipendenti non titolari di P.O.:

FASCE	Calcolo quota premi
da 90 a 100	percentuale x 1,1
da 60 a 89	percentuale
da 50 a 59	percentuale x 0,9
sotto 50	zero
le quote individuali sono il risultato di	$\frac{\text{Fondo produttività}}{\text{n.dipendenti}} \times \text{valutaz. individuale}$

4. DI STABILIRE che, con gli adattamenti necessari al metodo di determinazione della retribuzione di risultato, lo schema sopra riportato si intende applicabile anche per le posizioni organizzative e il Segretario Comunale titolare.

5. DI STABILIRE che le eventuali economie derivanti dalla distribuzione del fondo saranno oggetto di contrattazione di 2° livello.

6. DI DARE informazione della presente approvazione della metodologia della performance alle OO.SS.

7. DI PREVEDERE che la presente deliberazione venga, altresì, pubblicata sul sito web dell'Ente, nella pagina dedicata alla trasparenza;

Successivamente,

IL SINDACO

Ravvisata la necessità di dare immediata attuazione al presente provvedimento;

Visto l'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267;

DELIBERA

di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000.

Parere favorevole sotto il profilo della regolarità tecnica e contabile del presente atto, ai sensi dell'art 49 del D.lgs 267/2000.

Responsabile del Servizio Finanziario
F.to : dott. Matteo Bossa

LETTO, CONFERMATO E SOTTOSCRITTO

Il Sindaco
F.to : Bonadè Bottino Adriano

Il Segretario Comunale
F.to : dott. Matteo Bossa

REFERTO DI PUBBLICAZIONE 34/2015

Io sottoscritto Segretario Comunale, attesto che copia del presente verbale viene pubblicato all'Albo Pretorio on line di questo Comune accessibile al pubblico dal sito www.comune.chialamberto.to.it (art. 32 L. 69/2009) dal 13.2.2015 al 28.2.2015.

Li 13.2.2015

Il Segretario Comunale
F.to: dott. Matteo Bossa

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

Il, 13.2.2015



Il Segretario Comunale
dott. Matteo Bossa

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA

- ☒ Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, 4° comma, D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267)
- ☐ Per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione (art.134, 3° comma, D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267)



Il Segretario Comunale
dott. Matteo Bossa

Il sistema di valutazione delle performance

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla amministrazione, 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 delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

L'ente adotta:

- modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance;
- 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.

L'Organo esecutivo (Giunta Comunale o Sindaco nei casi di applicabilità dell'art. 16, comma 17, lettera a) del d.l. 138/2011 applicabile *ratione temporis* al comune di Chialamberto che è andato al rinnovo elettorale nel 2013) individua, anche con valenza pluriennale corrispondente alla relazione pluriennale e programmatica, gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi della amministrazione nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione.

Il sistema di valutazione, adottato dal N.V., contiene le modalità operative di pesatura degli obiettivi e delle performance, nonché i criteri e le modalità di attribuzione delle premialità in modo differenziato.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale e delle posizioni organizzative dell'Ente.

La valutazione della performance individuale è svolta sulla base del sistema adottato dall'Ente.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa è svolta dai responsabili delle singole posizioni organizzative ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della posizione organizzativa.

Ai sensi dell'art. 17 comma 1 lett. e-bis del D. Lgs n. 165/2001, la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della progressione economica e della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale responsabile di posizioni organizzative è attribuita ad un organismo di valutazione della performance.

La misurazione e la valutazione della performance del Direttore è attribuita alla competenza del Presidente con l' ausilio dei componenti esterni del Nucleo di Valutazione.

Sistema di valutazione per i dipendenti titolari di posizione organizzativa

Lo strumento scelto per la misurazione e la valutazione della performance consiste in un file excel composto da due fogli di lavoro.

Il primo contiene la parte della valutazione legata agli obiettivi assegnati disciplinati secondo la nuova normativa (pari ad un totale di 100 punti).

L' obiettivo sarà predisposto tendo conto di alcuni elementi essenziali quali:

- ✓ Tipologia, titolo, descrizione e peso attribuito all' obiettivo nonché il target e il sistema premiante collegato.
- ✓ Fasi e tempi di attuazione dell' obiettivo;
- ✓ Risorse economiche, umane, strumentali assegnate, altri uffici e/o Enti coinvolti, stakeholder e customer satisfaction;
- ✓ Indicatori di risultato: valori attesi/valori raggiunti;
- ✓ Sistema di decurtazione automatica del punteggio collegato allo scostamento tra valore atteso e valore raggiunto;
- ✓ Verifica intermedia e verifica finale.

Il secondo foglio di lavoro excel contiene la griglia di valutazione dei comportamenti organizzativi (pari ad un totale di 100 punti) quali:

- ✓ Impegno;
- ✓ Professionalità;
- ✓ Coinvolgimento nei processi lavorativi dell' Ente/coscienza del proprio ruolo;
- ✓ Iniziativa personale;
- ✓ Professionalità legata alla formazione.

I sopra elencati comportamenti sono suddivisi in sub indicatori graduati in scala Likert da 1 a 5.

La valutazione della parte comportamentale sarà effettuata tenendo conto di un giudizio di autovalutazione espresso da parte del valutato.

Il giudizio finale sarà calcolato, mediante la media ponderata fra il punteggio attribuito per obiettivi e quello attribuito per i comportamenti, su base 100.

Sistema di valutazione per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa

La scheda di valutazione per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa è semplificata tenuto conto del ruolo svolto all' interno dell' Ente.

Lo strumento consiste sempre in un file excel composto da due fogli di lavoro.

Il primo contiene la parte della valutazione legata agli obiettivi assegnati disciplinati secondo la nuova normativa (pari ad un totale di 100 punti).

L' obiettivo sarà predisposto tendo conto di alcuni elementi essenziali quali:

- ✓ Tipologia, titolo, descrizione e peso attribuito all' obiettivo nonché il target e il sistema premiante collegato;
- ✓ Indicatori di risultato: valori attesi/valori raggiunti;
- ✓ Sistema di decurtazione automatica del punteggio collegato allo scostamento tra valore atteso e valore raggiunto;
- ✓ Verifica intermedia e verifica finale.

Il secondo foglio di lavoro contiene la griglia di valutazione dei comportamenti organizzativi, composta da due aree soggette a valutazione (pari ad un totale di 100 punti) quali:

- ✓ Impegno e Professionalità;
- ✓ Iniziativa personale, flessibilità lavorativa e formazione.

I sopra elencati comportamenti sono suddivisi in sub indicatori graduati in scala Likert da 1 a 5.

Il giudizio finale sarà calcolato, mediante la media fra il punteggio attribuito per obiettivi e quello attribuito per i comportamenti, su base 100.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Matteo Bossa