

Deliberazione n°88
in data 12.12.2011

COMUNE DI CASTELCUCCO

PROVINCIA DI TREVISO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE MANUALE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DEGLI ALTRI DIPENDENTI.

L'anno duemilaundici, il giorno dodici del mese di dicembre , alle ore 21.00 , nella residenza municipale, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale, così costituita:

Numero	Cognome e Nome	Carica	Presenti	Assenti
1	MARES PAOLO	Sindaco	1	
2	TORRESAN ADRIANO	Vice Sindaco		1
3	FRANCIOSI NOVELLA	Assessore	2	
4	FABBRIS FRANCESCO	Assessore	3	

Partecipa alla seduta il dr. Renato Coppe, Segretario Comunale.

Il sig. Paolo Mares, nella sua funzione di Sindaco, assume la presidenza dell'assemblea, riconosce legale l'adunanza ed invita la Giunta a discutere e a deliberare sull'argomento in oggetto

RILEVATA nella necessità di approvare il manuale di valutazione della performance individuale dei responsabili di posizione organizzativa e degli altri dipendenti comunali;

VISTO l'allegata proposta di manuale di valutazione della performance individuale dei responsabili di posizione organizzativa e degli altri dipendenti comunali, e ritenuta meritevole di approvazione;

VISTA la deliberazione di Giunta comunale n. 58 del 13.06.2011, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione e il Programma degli Obiettivi anno 2011;

RITENUTO, con riferimento all'applicazione per il corrente anno del manuale di valutazione in argomento, di assegnare una valutazione complessiva in trentesimi al raggiungimento degli obiettivi assegnati con la precitata deliberazione, senza procedere ad una loro ponderazione come previsto nel manuale di valutazione, atteso che in sede di assegnazione degli obiettivi i medesimi non sono stati oggetto di una preventiva ponderazione tra gli stessi, qualora sono fissati plurimi obiettivi da raggiungere al soggetto da valutare;

VISTI:

- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- la Legge 24 dicembre 2007, 244;
- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- i contratti collettivi di lavoro;
- lo Statuto Comunale;

VISTO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica reso dal responsabile del servizio interessato, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;

VISTO l'art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000 che prevede la trasmissione ai Capigruppo consiliari, contestualmente all'affissione all'Albo, dell'elenco delle deliberazioni adottate dalla Giunta Comunale;

CON l'assistenza giuridico-amministrativa del Segretario Comunale;

CON voti unanimi favorevoli espressi in forma palese;

DELIBERA

1. di approvare, per i motivi espressi in premessa e che siano qui per integralmente riportati, il manuale di valutazione della performance individuale dei titolari di posizione

CAPO SETTIMO - VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

ART. 27 – FINALITA'

1. La valutazione della performance è orientata alla realizzazione delle finalità dell'ente, al miglioramento della qualità dei servizi erogati e alla valorizzazione della professionalità del personale.
2. Il comune valuta la performance con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.
3. Il comune adotta metodi di misurazione e valutazione della performance che permettano la trasparenza delle informazioni prodotte.

ART. 28 - DEFINIZIONE DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. La *performance* organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:

- a) l'attuazione di programmi e progetti stabiliti dall'Amministrazione Comunale nel rispetto delle fasi e dei tempi dalla stessa previsti;
- b) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione del lavoro e delle competenze professionali dei dipendenti;
- c) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini destinatari dei servizi attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- d) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- e) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- f) il raggiungimento degli obiettivi fissati dall'Amministrazione Comunale.

ART. 29 – CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il ciclo di gestione della *performance* 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 garantendone la piena trasparenza e visibilità.

ART. 30 – PROGRAMMAZIONE E SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Gli atti di programmazione, ivi compreso quello della valutazione, sono alla base del ciclo della performance. Il Bilancio, la Relazione Previsionale e Programmatica, il Piano Esecutivo di Gestione o ogni altro documento di pianificazione dei servizi o obiettivi previsto dalla normativa degli enti locali, contengono gli elementi per il Sistema di valutazione della performance.
2. Il sistema di valutazione della performance si compone del Piano Esecutivo di Gestione o documento analogo, del piano degli obiettivi dell'ente, del sistema di valutazione del personale e di eventuali altri documenti previste da norme e regolamenti atti a misurare e valutare i risultati prodotti dall'ente. In alternativa al piano degli obiettivi, il Piano Esecutivo di Gestione dovrà contenere gli obiettivi e le risorse assegnate ai Servizi, adeguandolo alle indicazioni fornite dalla Commissione per la valutazione (C.i.V.I.T), in modo tale da:

- rendere evidenti i collegamenti tra indirizzi politici, strategia ed operatività;
 - esplicitare la gestione degli impatti di politiche ed azioni;
 - essere predisposto in modo tale da poter essere facilmente comunicato e compreso;
3. La valutazione della performance organizzativa dell'ente da parte dei soggetti di cui all'art. 32 è effettuata sulla base degli esiti dei documenti di programmazione e controllo definiti dalla normativa degli enti locali, sulla base del sistema di valutazione del personale e di eventuali parametri e modelli di riferimento definiti dai protocolli di collaborazione tra Anci e la Commissione per la valutazione (C.i.V.I.T), la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, istituita a livello centrale in applicazione dell'art. 13 del d.lgs. n. 150/2009.

ART. 31 – VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. La valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa riguarda:
- il raggiungimento di obiettivi di unità organizzativa, e/o trasversali tra unità, e/o complessivi di ente;
 - i comportamenti organizzativi (collaborazione dimostrata con gli organi dell'ente, Segretario comunale e responsabili dei servizi dell'Ente, etc.), le competenze gestionali dimostrate, con riferimento alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura;

Le competenze collegate alla gestione dei collaboratori faranno riferimento, tra l'altro, alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

La valutazione potrà essere collegata eventualmente anche:

- a eventuali indicatori di performance dei servizi relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità o di ente;
 - al raggiungimento di specifici obiettivi individuali.
2. La valutazione svolta dai titolari di posizione organizzativa sulla performance individuale del personale è collegata:
- a) al contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza, e/o trasversali di unità organizzativa, e/o di ente,
 - b) ai comportamenti organizzativi (in particolare la collaborazione fornita al proprio responsabile di Settore e agli altri dipendenti e organi dell'Ente) e competenze dimostrati.

3. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione della retribuzione di risultato al Segretario Comunale è effettuata dal Sindaco, sulla base degli obiettivi assegnati, e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti.

ART. 32 - SOGGETTI

1. Le funzioni di programmazione dell'ente e valutazione della performance sono svolte:
- a) dall'organo di indirizzo politico-amministrativo che emana gli indirizzi e programmi strategici, promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità;
 - b) dal Segretario comunale, che propone la valutazione della performance dei Titolari di Posizione Organizzativa in relazione ai risultati realizzati dall'ente;

- c) dai Titolari di Posizione Organizzativa, che valutano le performance individuali del personale assegnato;
- d) dal Sindaco che valuta il Segretario Comunale.

ART. 33 - ORGANISMO DI VALUTAZIONE

1. Il Segretario comunale:

- a) propone alla Giunta, con il supporto del servizio interno competente, il sistema di valutazione del personale e le sue eventuali modifiche periodiche;
 - b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione del personale e della performance e propone miglioramenti dello stesso;
 - c) svolge, durante l'anno le seguenti attività:
 - verifica a inizio anno che l'ente abbia un Piano Esecutivo di Gestione o documento analogo (con indicatori di risultato precisi e quali-quantitativi) attribuiti formalmente ai Titolari di Posizione Organizzativa e una metodologia di valutazione da applicarsi a tutti i dipendenti;
 - verifica il corretto andamento della gestione e il raggiungimento degli obiettivi finali attraverso l'analisi dello stato di realizzazione dei singoli obiettivi e attività dei servizi, che si potrà realizzare con incontri durante l'anno con i responsabili dei singoli obiettivi o attraverso la richiesta di elaborazione da parte dell'ente di misure e indicatori atti a valutare correttamente il grado di raggiungimento degli obiettivi;
 - fine anno ha il compito di:
 - verificare lo stato di raggiungimento degli obiettivi e la reale valutazione degli stessi con indicatori precisi e misurabili;
 - d) propone all'ente la valutazione annuale dei titolari di posizione organizzativa, accertando il reale conseguimento degli obiettivi programmati, l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
 - e) garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione del personale dipendente svolto dai titolari di posizione organizzativa, nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal d.lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti per la valutazione e la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche;
 - g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
 - h) supporta l'ente nella graduazione delle posizioni organizzative e dei relativi valori economici.
2. Per l'esercizio delle sue funzioni l'organismo di valutazione si avvale del supporto organizzativo e operativo del Revisore dei conti e del Responsabile del Servizio finanziario.
3. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la presentazione dei risultati gestionali agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai portatori di interessi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.

PARTE 4:

CRITERI DI INDIVIDUAZIONE FASCE DI MERITO E RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

Ai sensi dell'art. 37 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 87 del 30.12.2010, l'Ente non è tenuto alla collocazione e all'articolazione delle fasce di merito. Comunque deve essere garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate al trattamento economico accessorio.

1. Attribuzione ai titolari di posizione organizzativa della retribuzione di risultato.

Una volta calcolato, per ciascuna posizione organizzativa, il valore definitivo della valutazione complessiva, la posizione viene assegnata ad una fascia di retribuzione di risultato che ne determina l'importo da liquidare.

A tal fine sono individuate le seguenti Fasce di retribuzione di Risultato:

Fascia 1 ⇒ Fino al 29% del punteggio massimo ottenibile ⇒ revoca automatica dell'incarico e nessuna retribuzione di risultato

Fascia 2 ⇒ Dal 30% al 69% del punteggio massimo ottenibile ⇒ nessuna retribuzione di risultato

Fascia 3 ⇒ dal 70% al 80% del punteggio massimo ottenibile, ⇒ corresponsione retribuzione di risultato nella misura del 60% della percentuale di retribuzione di posizione fissata nel decreto;

Fascia 4 ⇒ dal 81% al 90% del punteggio massimo ottenibile, ⇒ corresponsione retribuzione di risultato nella misura del 70% della percentuale di retribuzione di posizione fissata nel decreto

Fascia 5 ⇒ dal 91% al 100% del punteggio massimo ottenibile, ⇒ corresponsione retribuzione di risultato nella misura proporzionale al punteggio ottenuto, della percentuale della retribuzione di posizione fissata nel decreto;

2. Attribuzione al personale di categoria A, B, C, del trattamento economico accessorio.

L'ammontare complessivo annuo delle risorse per il trattamento accessorio collegato alla performance viene diviso per il numero del personale che nell'anno in considerazione ha titolo a percepirlo (in proporzione dei mesi in cui ciascun dipendente ha assunto servizio). Il valore così determinato costituisce il parametro base per l'applicazione della percentuale di cui alla tabella sottoriportata, in relazione al punteggio della valutazione complessiva.

Fascia 1 ⇒ Fino al 60% del punteggio massimo ottenibile ⇒ nessuna corresponsione del trattamento economico accessorio

Fascia 2 ⇒ Dal 61% al 70% del punteggio massimo ottenibile ⇒ corresponsione del 60% del quota massima individuale

Fascia 3 ⇒ dal 71% al 80% del punteggio massimo ottenibile ⇒ corresponsione del 70% del quota massima individuale

Fascia 4 ⇒ dal 81% al 100% del punteggio massimo ottenibile, ⇒ corresponsione retribuzione di risultato in proporzione del punteggio ottenuto rispetto alla quota massima individuale
