

COMUNE DI CIVIASCO
PROVINCIA DI VERCELLI

DELIBERAZIONE N. 24
IN DATA 09/10/2015

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL SINDACO

OGGETTO: Approvazione della Metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

Addì 9 ottobre 2015 nella sala delle adunanze.

Visto il D.L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito dalla legge 14 settembre 2011, n. 148;
Visto il D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000;

Assiste il Segretario comunale Dr.ssa Antonella Mollia la quale provvede alla redazione del presente verbale.

N. 24 in data 09.10.2015.

Ogg. Approvazione della Metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale.

IL SINDACO

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 stato 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 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 e proposta dal Nucleo Indipendente di Valutazione come previsto dall'art. 7 comma 2 del decreto stesso;
- ✓ 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.

✓ Visto l'art. 10 –comma 3- del CCNL 31.03.1999, che testualmente recita:

“L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale.”

✓ 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. 5 fasce come di seguito specificato, nelle quali verranno collocati, a seguito di valutazione, tutti i dipendenti:

La fascia E corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza: valutazioni inferiori al 70%.

La fascia D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: valutazioni maggiori o uguali al 70% e fino a 79,99%.

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

La fascia B è associata a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%.

La fascia A rappresenta la fascia di merito alta: valutazioni maggiori o uguali al 95%.

✓ Dato atto che la metodologia di cui trattasi è stata oggetto di informazione alle Rappresentanze sindacali;

✓ 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 sul personale dei livelli, pur nel rispetto dei vincoli di legge come esplicitati nell'art. 31 del D.lgs 150/2009 come sopra richiamato;

D E L I B E R A

Per le motivazioni espresse in parte premessa e che qui si intendono integralmente riportate, quanto appresso:

1. di approvare la Metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, allegato 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 determinare la percentuale di indennità per la retribuzione del risultato alle posizioni organizzative, nella misura del 25% dell'indennità di posizione a ciascuno attribuita con appositi provvedimenti sindacali;
3. 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;

4. di attribuire il risultato alle posizioni organizzative incaricate, a seguito della valutazione annuale da parte del Nucleo di Valutazione, secondo la seguente modalità:

FASCIA A: 25%

FASCIA B: il premio attribuito è direttamente proporzionale al punteggio ottenuto

FASCIA C: il premio attribuito è direttamente proporzionale al punteggio ottenuto

FASCIA D: il premio attribuito è direttamente proporzionale al punteggio ottenuto

FASCIA E: 0%

5. di demandare la valutazione delle performances individuali al N.V. per quanto riguarda il Personale titolare di Posizione Organizzativa;
6. di disporre che il Sistema adottato venga pubblicato sul sito istituzionale nel rispetto dei principi di trasparenza;
7. di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4° del D.Lgs. 267 del 18 agosto 2000.

VISTA la proposta di deliberazione di cui all'oggetto: si esprime parere positivo in ordine alla regolarità tecnica per quanto di competenza.

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott.ssa Antonella Mollia)

F.to Antonella Mollia

Letto confermato e sottoscritto.

IL SINDACO
(Carlo Cerli)

F.to Carlo Cerli

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dr.ssa Antonella Mollia)

F.to Antonella Mollia

Su attestazione del Messo Comunale si certifica che la presente deliberazione viene pubblicata all'albo pretorio del Comune per quindici giorni dal 22/10/2015 al 06/11/2015

Civiasco, lì 22/10/2015

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dr.ssa Antonella Mollia)

F.to Antonella Mollia

Copia conforme all'originale.

Civiasco, lì.....

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dr.ssa Antonella Mollia)

.....

Questa deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi di legge il **09/10/2015**

*Immediatamente esecutiva (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
F.to Antonella Mollia