

COMUNE DI POGNO

Provincia di Novara

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 66 Del 08-07-2016

Oggetto: APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

L'anno duemilasedici il giorno otto del mese di luglio alle ore 16:00, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

PARACCHINI MARIA ELIANA	SINDACO	P
CROLLA LUIGINO	ASSESSORE	P
BETTI GIOVANNI	ASSESSORE	A

ne risultano presenti n. 2 e assenti n. 1.

Assume la presidenza il Signor PARACCHINI MARIA ELIANA in qualità di SINDACO assistito dal IL SEGRETARIO COMUNALE Signor DOTT.MAMBRINI GABRIO.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

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

PARERE: in ordine alla **Regolarita' tecnica**

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000.

Data:

Il Responsabile del servizio
F.TO DOTT.MAMBRINI GABRIO

LA GIUNTA COMUNALE

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 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;

VISTO il verbale del Nucleo di Valutazione n. 1 del 24.06.2016 con il quale veniva proposta una nuova metodologia di misurazione e valutazione delle performance dell'ente e individuale, adeguato ai sensi dell'art. 31 commi 2 e 3 del D.lgs 150/2009;

VISTO che la definizione del sistema rientra nella competenza del Nucleo 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;

DATO ATTO che 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.*

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 livelli 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 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 il regolamento di cui trattasi sarà oggetto di informazione alle Rappresentanze sindacali e ai lavoratori;

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;

ACQUISITE sulla proposta inerente la presente deliberazione le attestazione di regolarità contabile resa dal responsabile dell'ufficio finanziario e di regolarità tecnica resa dal Responsabile del Servizio interessato, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs n. 267/200;

CON VOTI unanimi espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

Per quanto sopra espresso:

1. di prendere atto, così come proposto dal Nucleo di valutazione, della Metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, allegato al presente atto, quale parte integrante e sostanziale, in quanto ritenuto adeguato alle prescrizioni e indirizzi di cui ai titoli II e III del D. Lgs. n. 150/2009;
2. di individuare ai sensi dell'art. 31 comma 2 del d.lgs 150/2009 i livelli di merito per la valutazione del personale dipendente e dei titolari di Posizione Organizzativa, come da prospetto in narrativa qui integralmente richiamato;
3. di demandare, ai sensi del Regolamento Uffici e Servizi, la valutazione delle performances individuali :
 - ai Responsabili di P.O .per quanto riguarda i dipendenti appartenenti alla rispettiva area
 - al Nucleo per quanto riguarda il Personale titolare di Posizione Organizzativa;
4. di disporre che il Sistema adottato venga pubblicato sul sito istituzionale nel rispetto dei principi di trasparenza;
5. di inviare quale informativa la presente alle OO.SS., R.S.U. e ai lavoratori dell'Ente;
6. di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4° del D.Lgs. 267 del 18 agosto 2000.

Letto, approvato e sottoscritto a norma di legge.

IL PRESIDENTE
F.TO PARACCHINI MARIA ELIANA

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.TO DOTT.MAMBRINI GABRIO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Della suestesa deliberazione viene iniziata oggi la **pubblicazione all'Albo Pretorio** per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art.124, comma 1 della legge n.267/00 e contemporaneamente comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art.125, comma 1 della legge n.267/00.

Lì, 10-09-2016

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.TO DOTT.MAMBRINI GABRIO

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

Dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti di cui all'art.134, comma 4, D.Lgs.267/2000.

Esecutiva alla scadenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione (art.134, comma 3, del D.Lgs.267/2000).

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.TO DOTT.MAMBRINI GABRIO

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Lì, 10-09-2016

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT.MAMBRINI GABRIO