

Approvato e sottoscritto:

IL SINDACO

f.to Renzo GALLETO

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to Rita BARTOLETTI

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 25/09/2012
il 25/09/2012

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Rita BARTOLETTI

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Il Segretario Comunale
f.to Rita BARTOLETTI

Dalla Residenza Comunale, li 25/09/2012

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

- che la presente deliberazione è stata trasmessa in elenco, con lettera n. prot. 4683 in data 25/09/2012 ai signori capigruppo consiliari così come prescritto dall'art. 125 del decreto legislativo n. 267/2000

- che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 25/09/2012

- ☒ perché dichiarata immediatamente eseguibile (Art.134, comma 4° del decr. Lg.vo 267/2000);
- ☐ decorsi 10 giorni dalla pubblicazione all'Albo (Art. 134, comma 3° del decreto legislativo n.267/2000);

Dalla Residenza Comunale, li 25/09/2012

Il Segretario Comunale
f.to Rita BARTOLETTI

ESTRATTO

PROVINCIA DI TORINO



COMUNE DI MONTALTO DORA

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE N. 124**

**OGGETTO: APPROVAZIONE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE.**

L'anno duemilaundici addì SEI del mese di DICEMBRE, alle ore 16,00, nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

GALLETO	Renzo	Sindaco
IPPOLITO	Rita	Assessore
MIGLIACCIO	Francesco	Assessore
ZILLOTTO	Roberto	Assessore Esterno

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dr.ssa Rita BARTOLETTI.
Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la discussione.

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

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

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

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

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

La fascia A rappresenta la fascia di merito alta: valutazioni maggiori o uguali al 90%.

- ✓ 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;
- ✓ Visto il parere favorevole sulla regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Servizio interessato, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs n. 267/2000;
- ✓ Visto il parere favorevole sulla regolarità contabile, espresso dal Responsabile di ragioneria, ai sensi dell'art. 49 D.Lgs.267/00;

- Con voti unanimi, resi per alzata di mano

DELIBERA

Per quanto sopra espresso:

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 : 0%

5. 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 al rispettivo servizio;
 - al N.I.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.

Visto l'art. 49 - 1° comma del decreto legislativo n. 267/2000, si esprime parere di regolarità tecnica e contabile sulla deliberazione sopra esposta.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
VIGLIOCCO Mauro