



# COMUNE DI VALMACCA PROVINCIA DI ALESSANDRIA

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 20 DEL 05.05.2011

**OGGETTO: Metodologia di valutazione della performance delle posizioni organizzative e del personale dipendente - Approvazione.**

L'anno duemilaundici addì cinque del mese di maggio alle ore 11,00 nella sala delle adunanze.

Previa l'osservanza delle formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale:

All'appello risultano:

		Presente	Assente
Robotti dott. Paola	Sindaco	si	
Zemide Massimo	Assessore	si	
Lodi rag. Giancarlo	Assessore	si	

Partecipa la Dott.ssa Maria Angela Madonia, Segretario Comunale.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, la Sig.ra ROBOTTI dott. Paola, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta.

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con deliberazione di G. C. n. 8/2011, esecutiva ai sensi di legge, sono state approvate delle modifiche in stralcio al regolamento di organizzazione, in adempimento al Decreto Brunetta di cui al D.Lgs. 150/2009;
- l'art. 36 del citato regolamento ha istituito l'Organismo Indipendente di Valutazione del personale quale organo monocratico esterno all'Amministrazione e ne ha disciplinato le funzioni e le modalità di nomina;
- con Decreto Sindacale n. 3/2011 è stato nominato l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) di questo Ente;

Dato atto che in attuazione alle disposizioni regolamentari è stata elaborata, di concerto con il suddetto organismo, una proposta di metodologia di valutazione della performance delle posizioni organizzative e del personale dipendente non titolare di posizioni organizzative;

Evidenziato che la valutazione della performance è finalizzata all'erogazione dell'indennità di risultato al personale titolare di P.O. e del trattamento accessorio (produttività) al personale dipendente;

Ricordato che sulla misurazione e valutazione delle performance come introdotta dal D.Lgs. 150/2009 rimane in capo agli EE.LL. una notevole autonomia organizzativa fermo restando che:

- a) non possono essere erogati trattamenti economici accessori al personale (indennità di risultato e produttività) che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese;
- b) l'Amministrazione ha il compito di promuovere il merito e il miglioramento dei risultati organizzativi attraverso l'utilizzo di sistemi premianti improntati a criteri di selettività;
- c) è vietata la distribuzione degli incentivi e premi collegati alla performance sulla base di automatismi in assenza di valutazione;

Dato atto che la suddetta proposta di metodologia di valutazione è stata messa a disposizione dei soggetti di cui all'art. 10 c.2 del CCNL 01/04/1999 e s.m.i., come da nota prot. 945 del 12/04/2011 e riscontrato che nei termini contrattuali (art. 6 c. 1 CCNL 22/1/2004) non è intervenuta alcuna richiesta da parte dei soggetti sindacali preposti;

Richiamati:

- il D.Lgs. 150/2009 per quanto concerne i principi applicabili agli EE.LL.;
- lo statuto comunale;
- il Regolamento di organizzazione dell'Ente ed in particolare gli artt. 36 e seguenti;

Preso atto altresì delle disposizioni contrattuali vigenti per il comparto delle Autonomie Locali;

Dato atto che sulla proposta di delibera è stato acquisito il parere favorevole di regolarità tecnico-amministrativa del Segretario Comunale;

Con voti unanimi espressi in modo palese,

### DELIBERA

1. di richiamare le premesse parti integranti della presente;
2. di approvare la nuova metodologia di valutazione della performance dei responsabili di servizio (P.O.) e del personale dipendente come da Allegati A e B che fanno parte integrante della presente e che saranno anche pubblicati in copia sul sito web del comune nell'apposita sezione "Valutazione, trasparenza e merito";
3. di dare atto che la suddetta metodologia trova applicazione per le valutazioni per gli esercizi 2011 e successivi;

4. di dare atto infine che la valutazione della performance è finalizzata all'erogazione dell'indennità di risultato al personale titolare di P.O. e del fondo produttività al personale dipendente;
5. di dichiarare la presente, con votazione a parte, immediatamente eseguibile.

VISTO: Parere favorevole di regolarità tecnica/amministrativa.

Il Segretario Comunale  
F.to Dott.ssa Maria Angela Madonia

## COMUNE DI VALMACCA (AL)

### A) METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.

La misurazione e valutazione dei Responsabili di Servizio ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato è effettuata dal Sindaco su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione ed è collegata:

- a) per il 70% al grado di raggiungimento di obiettivi individuali che possono coincidere anche con gli obiettivi gestionali assegnati al servizio.
- b) per il 30% ai comportamenti professionali e organizzativi come segue:
  - ✓ impegno e qualità della prestazione: punteggio max 12
  - ✓ capacità di problem solving ed organizzativa: punteggio max 10
  - ✓ tensione al miglioramento qualitativo con aggiornamento: punteggio max 4
  - ✓ capacità relazione interna ed esterna: punteggio max 2
  - ✓ capacità di relazioni istituzionali: punteggio max 2

#### fase 1 – Determinazione degli obiettivi gestionali

La relazione previsionale e programmatica allegata al bilancio definisce di massima i programmi e progetti nonché le connesse finalità, cioè gli obiettivi gestionali che in tale sede vengono indicati in modo generale e sintetico.

Gli obiettivi vengono poi ulteriormente indicati e dettagliati in coerenza con i programmi/progetti attraverso il piano delle risorse e obiettivi (P.R.O.) che vengono assegnati ratione/materia ai responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa tenuto conto dell'assetto organizzativo dell'Ente e dei Decreti del Sindaco di cui all'art. 109 del TUEL.

Agli obiettivi, indicati nel P.R.O, viene attribuito un peso che deve tener conto, da un lato, della priorità che l'organo politico di governo attribuisce a quel determinato obiettivo (valenza strategica), dall'altro, della complessità dell'obiettivo riferita alla complessità del contesto giuridico o materiale di gestione dell'obiettivo nonché del tipo di obiettivo (di sviluppo – di qualità – di risparmio – di quantità - di routine). La Giunta definisce la strategicità ed il Segretario Comunale con il supporto dell'organismo indipendente di valutazione, definisce la complessità e il tipo di obiettivo.

## Fase 2 – Rilevazione dei risultati raggiunti - Relazione

La rilevazione dei risultati raggiunti si esprime attraverso una relazione in cui il responsabile illustra il grado di conseguimento degli obiettivi e indica la percentuale di utilizzo delle risorse finanziarie assegnate.

Copia della relazione da predisporre entro il 31 Marzo dell'anno successivo viene trasmessa al Sindaco e alla Giunta e successivamente validata dall'O.I.V.

## fase 3 – Valutazione finale

La valutazione finale si esprime mediante il calcolo del punteggio complessivo (vedi scheda - allegato 1) ottenuto dal responsabile del servizio e nel rispetto della seguente articolazione:

Il punteggio massimo attribuibile è di 100 punti.

Il numero massimo di punti da attribuire agli obiettivi è pari a 70.

Il punteggio massimo per il comportamento professionale-organizzativo è di 30 punti.

Infine si provvederà a predisporre una scala di giudizio, sotto forma di scheda di valutazione complessiva finale (vedi allegato 1).

ANNO .....

ALLEGATO 1/A

SCHEDA VALUTAZIONE

Dipendente Signor .....

Categoria .....

SETTORE/SERVIZIO .....

	<b>Parametri di valutazione e fattori</b>	<b>Punteggio previsto</b>	<b>Punteggio assegnato</b>
<b>1</b>	<b>COMPORTAMENTO PROFESSIONALE E ORGANIZZATIVO DEL RESPONSABILE</b>	<b>MAX PUNTI 30</b>	
	a) Impegno e qualità della prestazione	Max punti 12	
	b) Capacità di problem solving ed organizzativa	Max punti 10	
	c) Tensione al miglioramento qualitativo con aggiornamento	Max punti 4	
	d) Capacità relazione interna e esterna	Max punti 2	
	e) Capacità di relazioni istituzionali	Max punti 2	
<b>2</b>	<b>VALUTAZIONE SU GESTIONE P.R.O. - OBIETTIVI ASSEGNATI</b>	<b>MAX PUNTI 70</b>	
	<b>PUNTEGGIO TOTALE (1+2)</b>	<b>MAX PUNTI 100</b>	

Data .....

L'O.I.V.

IL SINDACO

per presa visione: Il Responsabile del Servizio .....

## COMUNE DI VALMACCA (AL)

### B) METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DIPENDENTE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA. -

La misurazione e la valutazione della performance individuale ai fini dell'erogazione del trattamento economico accessorio al personale non titolare di posizione organizzativa è collegata:

a) per il 70% al grado di raggiungimento di specifici obiettivi assegnati al personale in sede di approvazione del P.R.O.. Ad ogni obiettivo viene attribuito un peso secondo la priorità stabilita dall'Amministrazione (valenza strategica) e la complessità dell'obiettivo. Gli obiettivi devono essere pertinenti ai bisogni della collettività e tali da migliorare la qualità dei servizi erogati all'utenza.

b) per il restante 30% è collegato alla performance individuale. La valutazione del comportamento è effettuata attraverso una scheda in cui si hanno a disposizione n. 30 punti così articolati:

	<b>Parametri di valutazione</b>	<b>Punteggio massimo punti 30</b>
a)	Impegno e qualità delle prestazioni in termini di competenza, puntualità e precisione	Max punti 12
b)	Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità all'interno dei servizi e/o verso altri servizi	Max punti 8
c)	Iniziativa personale, autonomia e responsabilità	Max punti 6
d)	Orientamento all'utenza	Max punti 4

La valutazione viene effettuata dal Responsabile di Servizio ratione materia ovvero in mancanza dal Segretario Comunale, su proposta dell'O.I.V.

ANNO .....

ALLEGATO 1/B

### SCHEDA VALUTAZIONE

Dipendente Signor .....

Categoria .....

SETTORE/SERVIZIO .....

	<b>Parametri di valutazione e fattori</b>	<b>Punteggio previsto</b>	<b>Punteggio assegnato</b>
<b>1</b>	<b>COMPORTAMENTO DEL DIPENDENTE</b>	<b>MAX PUNTI 30</b>	
	a) Impegno e qualità delle prestazioni in termini di competenza, puntualità e precisione	Max punti 12	
	b) Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità all'interno dei servizi e/o verso altri servizi	Max punti 8	
	c) Iniziativa personale, autonomia, responsabilità	Max punti 6	
	d) Orientamento all'utenza	Max punti 4	
<b>2</b>	<b>VALUTAZIONE OBIETTIVI ASSEGNATI</b>	<b>MAX PUNTI 70</b>	
	<b>PUNTEGGIO TOTALE (1+2)</b>	<b>MAX PUNTI 100</b>	

Data .....

L'O.I.V.

IL RESPONSABILE DI SERVIZIO/  
SEGRETARIO COMUNALE

per presa visione: Il Dipendente .....