

N. **146** Reg.

COPIA

del **17-12-2015**

77

Prot. Albo



COMUNE DI BOLZANO VICENTINO

PROVINCIA DI VICENZA

Estratto di Verbale di Deliberazione della GIUNTA COMUNALE

L'anno **duemilaquindici** il giorno **diciassette** del mese di **dicembre** alle ore **19:30**, nella Residenza Comunale.

Convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale di questo Comune si è radunata sotto la presidenza del SINDACO signor GALVAN DANIELE e nelle persone dei signori Assessori:

GALVAN DANIELE	SINDACO	Presente
DE DEA SERGIO	ASSESSORE	Presente
FELTRIN GIANLUIGI	ASSESSORE	Presente
FRIGO SAMANTHA	ASSESSORE	Presente
CALGARO GIOVANNI	ASSESSORE	Presente

con l'assistenza del Segretario Comunale Sig PELLE' MICHELANGELO.

Il SINDACO, riconosciuta legale l'adunanza, invita i membri della Giunta a prendere in esame il seguente

O G G E T T O

DEFINIZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- il D.Lgs n.150/2009 individua nella misurazione e valutazione della performance (dell'amministrazione, delle unità organizzative e dei singoli dipendenti) e nella valorizzazione del merito e corrispondente erogazione dei premi in base ai risultati conseguiti, gli strumenti per il miglioramento quali-quantitativo dei servizi offerti ai cittadini;
- secondo il richiamato decreto la performance segue un ciclo che muove dalla definizione e assegnazione degli obiettivi, prosegue con il monitoraggio in corso di esercizio, con eventuale attivazione di interventi correttivi, e si conclude con la misurazione dei risultati raggiunti e la conseguente rendicontazione sociale (art. 4 del Decreto);
- per dare evidenza formale al percorso del ciclo della performance le amministrazioni adottano, entro il 31 gennaio, il piano della performance ed, entro il 30 giugno dell'anno successivo, una relazione a consuntivo sui risultati raggiunti rispetto ai programmati obiettivi finali e intermedi ed ai relativi indicatori (art.10 del decreto);

CONSIDERATO CHE:

- i principi sopra richiamati vanno adottati con ragionevolezza ed equilibrio alle amministrazioni comunali;
- le fasi del ciclo della performance previsto dall'art. 5 del Decreto, per il Comune sono, quindi, strettamente collegate e correlate ai tradizionali strumenti e documenti programmatico contabili dell'Ente ed in particolare alla Relazione Previsionale e Programmatica (RPP), al Piano esecutivo di gestione (PEG), al Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO), alla verifica degli equilibri di bilancio e dello stato di attuazione dei programmi e dei progetti, all'assestamento annuale del bilancio di previsione, al rendiconto della gestione;
- a sua volta il Piano della Performance è impostato ed approvato annualmente sulla base della RPP, del PEG e del PDO e contiene l'indicazione degli obiettivi programmati e dei risultati attesi nell'anno di riferimento;
- il monitoraggio, con gli eventuali interventi correttivi, viene effettuato almeno due volte l'anno;
- la relazione sulla performance, infine, è presentata al Consiglio Comunale in occasione dell'approvazione del rendiconto di gestione.

RITENUTO, pertanto, necessario definire un sistema di misurazione valutazione della performance del personale dipendente;

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla sola regolarità tecnica espresso dal responsabile del servizio interessato, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli legalmente espressi,

DELIBERA

1. Di approvare nel testo allegato alla presente deliberazione il "Sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance individuale e collettiva";
2. Di dare forza regolamentare al Sistema di misurazione e valutazione di cui al precedente punto 1;
3. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000, con successiva votazione unanime favorevole espressa in modo palese.

Principi generali

IL SEGRETARIO COM.

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati dell'Ente e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

L'Ente misura e valuta la performance con riferimento al suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi a quanto contenuto nel presente documento

L'Ente adotta metodi idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi, nonché strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.

L'Ente promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivo, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance, attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente documento.

Il rispetto delle disposizioni del presente documento è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito e alla performance.

Ciclo di gestione della performance

Il ciclo di gestione della p è coerente con quanto previsto dalla Parte Prima - Titolo VI "Controlli" Parte Seconda "Ordinamento finanziario e contabile" del D. Lgs. 267/2000, e si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, come recepiti nel Piano esecutivo di gestione (PEG) dell'ente;
- collegamenti tra gli obiettivi e allocazione delle risorse, come definito nel PEG;
- monitoraggio in corso d'esercizio, attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

- utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi politico - amministrativi, nonché ai competenti organi esterni, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Obiettivi e indicatori

Gli obiettivi, sia di gestione corrente sia conseguenti alle indicazioni strategiche dell'Amministrazione, sono definiti annualmente nel PEG dell'Ente e sono:

- a) Rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogno della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Ente;
- b) Specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) Tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) Riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) Commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) Confrontabili con le tendenze della produttività dell'Amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) Correlati alla qualità delle risorse disponibili.

Sistema di misurazione e valutazione della performance

L'Ente valuta annualmente la performance organizzativa e individuale mediante il Sistema di misurazione e valutazione della performance

La funzione di misurazione delle performance è svolta:

- a) Dall'Organismo indipendente di valutazione della p cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei Responsabili di Servizio titolari di posizione organizzativa;
- b) Dai responsabili di Servizio cui compete la valutazione del personale loro assegnato.

Il sistema di misurazione e valutazione della p di cui al comma 1 individua:

Il processo di valutazione

La metodologia del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa e del restante personale è definita in coerenza con i principi di cui al D. Lgs n. 150/2009, art. 7, commi 1 e 3 e art. 9, commi 1 e 2.

La finalità perseguita mediante tale sistema è quella di valorizzare le risorse professionali, di migliorare l'azione amministrativa, nonché di riconoscere e premiare il merito e di costituire la base per l'applicazione dei sistemi incentivanti.

L'attività di valutazione regolata dal sistema di misurazione e valutazione della performance è un processo definito nei tempi, nelle modalità, negli ambiti, nei soggetti.

Oggetto della valutazione

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale considera la prestazione lavorativa espressa nell'arco dell'esercizio valutato, ed in particolare:

- misura e valuta i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati al valutato;
- valuta le competenze espresse, intese come insieme di conoscenze, capacità e atteggiamenti, in relazione a quelle richieste al valutato;
- valuta specifici comportamenti organizzativi posti in essere nell'esecuzione della prestazione d'esercizio da parte del valutato.

Fasi della valutazione

Fasi del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale sono le seguenti:

Fase previsionale: in questa fase al valutato sono formalmente attribuiti gli obiettivi e viene assegnato un peso a questi ultimi in relazione alla strategicità e complessità degli stessi. In tale fase possono inoltre essere definiti i comportamenti organizzativi attesi e le competenze da sviluppare.

Fase di monitoraggio: questa fase intermedia ha l'obiettivo di monitorare in corso d'anno il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in un momento di verifica intermedia, nel quale sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati.

Fase consuntiva: Quest'ultima fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva d'esercizio, nella stesura delle schede di valutazione, nella presentazione e consegna di queste ultime unitamente alle indicazioni per il miglioramento della prestazione.

Tempi della valutazione

Le tre fasi della valutazione sono attuate entro le seguenti date:

- fase previsionale: entro il mese di febbraio;
- verifica intermedia: entro il 30 giugno;
- fase consuntiva: entro il 30 aprile dell'anno successivo.

Soggetti coinvolti

L'organismo indipendente di valutazione è il soggetto cui compete formulare al Sindaco la proposta di valutazione della performance delle posizioni organizzative

La posizione organizzativa è il soggetto cui compete la valutazione della performance personale

La valutazione di performance del personale in distacco totale, in aspettativa e/o in comando assegnato presso altro ente è effettuata dal responsabile di servizio sentito il referente della struttura / ente presso cui il dipendente presta servizio.

La valutazione del personale in distacco o in comando parziale è effettuata dal Responsabile di servizio sentito il referente della struttura presso cui il dipendente presta servizio.

Strumento di valutazione: la scheda di valutazione

Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione allegata sub 1.

Richiesta di riesame

Entro dieci giorni dalla data di presentazione della scheda di valutazione, il valutato può presentare al valutatore una richiesta di riesame in forma scritta, necessariamente motivata e circostanziata. Il valutatore ha venti giorni di tempo per rispondere a detta richiesta.

Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale

La misurazione e la valutazione della performance dei titolari di posizione organizzativa è collegata:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente;
- alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione svolte dai dei titolari di posizione organizzativa sulla performance individuale personale sono collegate:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- alle competenze dimostrate;
- a specifici comportamenti professionali organizzativi.

Sistema premiante

L'ente prevede che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e titolare di posizione organizzativa che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano non inferiori a tre.

Progressioni economiche

L'ente riconosce le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1bis del D. Lgs 165/2001, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dall'applicazione del sistema di valutazione.

VISTO: Parere **Favorevole** per la regolarità tecnico - amministrativa D.Lgs 267 18.08.2000 Art.49.

Bolzano Vicentino, 17-12-2015

Il Responsabile del servizio
F.to PELLE' MICHELANGELO

VISTO: di conformità alla legge, allo statuto e ai regolamenti

Bolzano Vicentino, 17-12-2015

Il Segretario Comunale
F.to PELLE' MICHELANGELO

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO

F.to GALVAN DANIELE

L'Assessore

F.to FRIGO SAMANTHA

Il Segretario

F.to PELLE' MICHELANGELO

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo

Bolzano Vicentino, li 15 GEN 2016



Adetto Incaricato

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Certifico io sottoscritto Segretario Comunale che il presente verbale è pubblicato all'albo pretorio di questo Comune per quindici giorni da oggi.

Bolzano Vicentino, 15 GEN 2016

Il Segretario Comunale

F.to PELLE' MICHELANGELO

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio.

A T T E S T A

- che la presente deliberazione:

E' stata affissa all'albo pretorio comunale per la durata di quindici giorni consecutivi come prescritto dall' art. 124, comma 1, del D.Lgs 18 08 2000, n.267, senza reclami;

E' stata comunicata, ai signori capigruppo consiliari così come prescritto dall' art. 125, comma 1, del D.Lgs 18 08 2000, n.267;

E' divenuta esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (Art. 134, comma 3);

E' dichiarata **immediatamente eseguibile** (Art. 134, comma 4);

Dalla Residenza Comunale, li _____

Il Segretario Comunale
