

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

Cappellari Fosco

Il Segretario Comunale

Schiavone Giuseppe Gianpiero

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

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 in data odierna per la durata di quindici giorni consecutivi come prescritto dall'art. 124 del D.Lgs. 267/2000;

E' stata trasmessa, in data odierna, ai signori capi gruppo consiliari così come prescritto dall'art. 125 del D.Lgs. 267/2000;

Enego, li _____

Il Responsabile Area Istituzionale

Daniela Dalla Costa

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione pubblicata a norma di legge, è divenuta esecutiva, per decorrenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione, il _____

Il Responsabile Area Istituzionale

Daniela Dalla Costa



COMUNE DI ENEGO

PROVINCIA DI VICENZA

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale n. 41

OGGETTO: ADOZIONE DEI CRITERI PER LA MISURAZIONE DELLE PERFORMANCE TRIENNIO 2015-2017

Questo giorno dieci del mese di aprile dell'anno duemilaquindici alle ore 18:00,

Nella sala delle adunanze, dietro invito del Sindaco, si è convocata la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Cappellari Fosco	SINDACO	P
Frison Loris	ASSESSORE	P
Galvan Lara	ASSESSORE	P

Partecipa alla seduta il Segretario Schiavone Giuseppe Gianpiero

Il presidente, riconosciuta legale l'adunanza, invita la Giunta a deliberare sull'oggetto suindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D.Lgs.267 del 18.8.2000;

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA
CRITERI E MISURAZIONE PERFORMANCE TRIENNIO 2015-2017

Premesso che:

Nel corso del 2009 è entrato in vigore il Decreto legislativo 27-10-2009 n. 150, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

In base a tale legge ogni Amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare e a ricompensare la performance, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola (performance organizzativa) e ai singoli dipendenti (performance individuale);

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali;

La performance è il contributo (in termini di risultati e di comportamenti) che un soggetto apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed in ultima istanza alla soddisfazione dei bisogni per i quali una organizzazione è stata costituita ;

Nel caso dell'ente locale comune , le finalità sono quelle stabilite dalla legge ed in particolare dall'art.13 del D.Lgs. 267/2000 “Spettano al comune tutte le funzioni amministrative che riguardano la popolazione ed il territorio comunale, precipuamente nei settori organici dei servizi alla persona e alla comunità, dell'assetto ed utilizzazione del territorio e dello sviluppo economico, salvo quanto non sia espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze” ;

Il rispetto delle disposizioni contenute nel Decreto legislativo 27-10-2009 n. 150 è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance;

Non solo, la redazione di un piano della performance è condizione necessaria per procedere alle assunzioni ed incarichi di collaborazione di qualunque tipo” In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati” (art. 10 comma 5);

Secondo quanto disposto dal Decreto legislativo n. 150/2009, gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i responsabili delle unità organizzative;

Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi durante il periodo di riferimento e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.

La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

- a) per i Responsabili del servizio dagli Amministratori e dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance (Nucleo di valutazione) cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale;
- b) per gli altri dipendenti dai Responsabili del servizio, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 165/2001;

Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono annualmente:

a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

a) l’impatto delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;

b) l’attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell’effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;

c)la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;

d)la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell’organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;

e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;

f) l’efficienza nell’impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all’ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;

g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;

h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

a) agli indicatori di performance relativi all’ambito organizzativo di diretta responsabilità;

b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali indicati nel Piano della performance

c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate,

d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti (posizioni organizzative) sulla performance individuale del personale sono collegate:

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. 6 del D.Lgs. 1-8-2011 n. 141:

”La differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009;

Considerato che con il D.L. 6 luglio 2012 n. 95 (art. 5) il Governo ha stabilito che nelle more dei rinnovi contrattuali le amministrazioni, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valutano la performance individuale dei responsabili del servizio in relazione:

- α) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione. Gli obiettivi, predeterminati all'atto del conferimento dell'incarico dirigenziale, devono essere specifici, misurabili, ripetibili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali;
- β) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.

Che la misurazione e valutazione della performance individuale del personale è effettuata dal responsabile del servizio in relazione:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

b) al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.

La Giunta Comunale approva per il triennio 2015-2017

- a) il sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei Responsabili del servizio e degli altri dipendenti
- b) il Piano della Performance

Che il sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei Responsabili del servizio e degli altri dipendenti ed il Piano della Performance 2015/2017 verranno tempestivamente trasmessi alle organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative non essendo presenti le RR.SS.UU. all'interno di questo Ente;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 123 del 30.12.2013 con la quale è stato approvato il Piano delle Risorse e degli Obiettivi per il biennio pluriennale 2013-2015;

PROPONE

- 1) di approvare per il triennio 2015-2017 il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale di seguito riportata :

SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Responsabili del Servizio)

- a) verifica del grado percentuale di attuazione dei programmi assegnati dal PRO a ciascun Servizio
- b) verifica del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività di ciascun servizio ;

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA(Responsabili del Servizio)

- a) Analisi della relazione di ciascun responsabile del servizio sulla efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;

punti fino a 10 ;

- b) Intervista all'Assessore di reparto sul grado di soddisfazione dei destinatari delle attività di ciascun servizio e sulla modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi da parte del Responsabile del servizio

tot 30 punti

SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (Responsabile del Servizio)

Sono stabiliti i seguenti indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità :

- a) raggiungimento degli obiettivi individuali e/o relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, indicati nel piano triennale
- b) contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione
- c) accertamento delle competenze professionali dimostrate nel corso dell'esercizio tramite verifica a campione e a cadenza semestrale dei procedimenti tipici di ciascun servizio e individuati nel Piano della performance ;

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (Responsabile del Servizio)

- a) raggiungimento degli obiettivi individuali e/o relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, dall'amministrazione e indicati nel piano triennale _____punti fino a 40 (cfr. intervista all'Assessore di reparto)

- b) Capacità di relazionarsi con i referenti all'interno ed all'esterno del Servizio (cfr. intervista all'Assessore di reparto)_____punti fino a 20

- d)) Corretta applicazione procedure amministrative e rispetto tempi del procedimento e capacità e tempestività di recepimento ed applicazione delle innovazioni legislative e regolamentari_____ (cfr.esiti controlli successivi) punti fino a 10

tot 70 punti

L'indennità di risultato verrà attribuita in proporzione diretta al punteggio ottenuto dal Responsabile del servizio nella valutazione purchè abbia raggiunto almeno un minimo di 60 punti .

SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (Dipendenti)

- a) raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati dall'amministrazione e indicati nel piano triennale
- b) accertamento contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE(redatta dal Responsabile del Servizio)

Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati dall'amministrazione e indicati nel piano triennale _____punti fino a 50

Capacità di relazionarsi con i referenti all'interno ed all'esterno del Servizio assicurando un sostanziale contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza _____punti fino a 50

totale 100 punti

Il trattamento economico accessorio collegato alla performance, verrà suddiviso in proporzione diretta al punteggio ottenuto dal dipendente in base alle risultanze della valutazione del Responsabile del servizio .

AMMISSIONE DEI RICORSI AVVERSO LA VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Qualora il Responsabile del Servizio non riconosca , in tutto o in parte il giudizio espresso dall'Organismo Indipendente di Valutazione, gli è riconosciuta la possibilità di ricorrere contro tale valutazione facendosi assistere , se lo ritiene , da un rappresentante sindacale o da un procuratore.

Le decisioni contro i ricorsi sono assunte da un Organismo di Appello costituito dai componenti la Giunta e dal Segretario generale

Il ricorso, adeguatamente motivato, deve essere inviato per iscritto al Segretario generale entro i dieci giorni lavorativi successivi al ricevimento della copia della scheda di valutazione .

L'Organismo di Appello , sentito il Responsabile del servizio che ha presentato il ricorso ed il Presidente dell'Organismo Indipendente di valutazione, entro 45 giorni dalla presentazione del ricorso, si esprime in merito definitivamente.

Il dipendente valutato qualora non riconosca , in tutto o in parte il giudizio espresso dal Responsabile del servizio , può ricorrere contro tale valutazione facendosi assistere , se lo ritiene , da un rappresentante sindacale o da un procuratore.

Le decisioni contro i ricorsi sono assunte da un Organismo di Appello costituito dai componenti l'Organismo Indipendente di valutazione e dal Segretario generale

Il ricorso adeguatamente motivato deve essere inviato per iscritto al Segretario generale entro i dieci giorni lavorativi successivi al ricevimento della copia della scheda di valutazione .

L'Organismo di Appello , sentito il dipendente che ha presentato il ricorso ed il Responsabile del servizio, entro 45 giorni dalla presentazione del ricorso, si esprime in merito definitivamente, Fermo restando i ricorsi giurisdizionali innanzi alle autorità giudiziarie competenti.

- 2) di dare atto che il sistema permanente di valutazione approvato con il presente provvedimento va a sostituire ogni precedente provvedimento assunto in materia di valutazione delle risorse umane ed entra in vigore a far data dal 1° gennaio 2015 per gli esercizi finanziari 2015, 2016, 2017;
- 3) di dare atto altresì che il sistema permanente di valutazione approvato con il presente provvedimento va allegato al vigente regolamento per il funzionamento degli Uffici e Servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 189 del 30.12.2010 ;
- 4) di trasmettere copia del presente provvedimento a ciascun responsabile del servizio, alle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative, e a ciascun dipendente e pubblicato sul sito comunale dell'ambito della operazione trasparenza;
- 5) Di riservarsi la modifica del presente atto qualora pervenissero osservazioni da parte delle organizzazioni sindacali in merito al presente atto.

LA GIUNTA COMUNALE

Sentita la suesposta proposta di deliberazione e preso atto delle motivazioni in essa espresse,
Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000;
Con voti unanimi favorevoli resi nei modi di legge,

DELIBERA

- 1) di approvare per il triennio 2015-2017 il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale di seguito riportata :

SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (Responsabili del Servizio)

- c) verifica del grado percentuale di attuazione dei programmi assegnati dal PRO a ciascun Servizio
- d) verifica del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività di ciascun servizio ;

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA(Responsabili del Servizio)

- a) Analisi della relazione di ciascun responsabile del servizio sulla efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;

punti fino a 10 ;

- b) Intervista all'Assessore di reparto sul grado di soddisfazione dei destinatari delle attività di ciascun servizio e sulla modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi da parte del Responsabile del servizio
- punti fino a 20

tot 30 punti

SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (Responsabile del Servizio)

Sono stabiliti i seguenti indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità :

- a) raggiungimento degli obiettivi individuali e/o relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, indicati nel piano triennale
- b) contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione
- c) accertamento delle competenze professionali dimostrate nel corso dell'esercizio tramite verifica a campione e a cadenza semestrale dei procedimenti tipici di ciascun servizio e individuati nel Piano della performance ;

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (Responsabile del Servizio)

- a) raggiungimento degli obiettivi individuali e/o relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, dall'amministrazione e indicati nel piano triennale _____punti fino a 40 (cfr. intervista all'Assessore di reparto)

- b) Capacità di relazionarsi con i referenti all'interno ed all'esterno del Servizio (cfr. intervista all'Assessore di reparto)_____punti fino a 20

- d)) Corretta applicazione procedure amministrative e rispetto tempi del procedimento e capacità e tempestività di recepimento ed applicazione delle innovazioni legislative e regolamentari_____ (cfr.esiti controlli successivi) punti fino a 10

tot 70 punti

L'indennità di risultato verrà attribuita in proporzione diretta al punteggio ottenuto dal Responsabile del servizio nella valutazione purchè abbia raggiunto almeno un minimo di 60 punti .

SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (Dipendenti)

- a) raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati dall'amministrazione e indicati nel piano triennale
- b) accertamento contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE(redatta dal Responsabile del Servizio)

Raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati dall'amministrazione e indicati nel piano triennale _____punti fino a 50

Capacità di relazionarsi con i referenti all'interno ed all'esterno del Servizio assicurando un sostanziale contributo alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza _____punti fino a 50

totale 100 punti

Il trattamento economico accessorio collegato alla performance, verrà suddiviso in proporzione diretta al punteggio ottenuto dal dipendente in base alle risultanze della valutazione del Responsabile del servizio .

AMMISSIONE DEI RICORSI AVVERSO LA VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Qualora il Responsabile del Servizio non riconosca , in tutto o in parte il giudizio espresso dall’Organismo Indipendente di Valutazione, gli è riconosciuta la possibilità di ricorrere contro tale valutazione facendosi assistere , se lo ritiene , da un rappresentante sindacale o da un procuratore.

Le decisioni contro i ricorsi sono assunte da un Organismo di Appello costituito dai componenti la Giunta e dal Segretario generale

Il ricorso, adeguatamente motivato, deve essere inviato per iscritto al Segretario generale entro i dieci giorni lavorativi successivi al ricevimento della copia della scheda di valutazione .

L’Organismo di Appello , sentito il Responsabile del servizio che ha presentato il ricorso ed il Presidente dell’Organismo Indipendente di valutazione, entro 45 giorni dalla presentazione del ricorso, si esprime in merito definitivamente.

Il dipendente valutato qualora non riconosca , in tutto o in parte il giudizio espresso dal Responsabile del servizio , può ricorrere contro tale valutazione facendosi assistere , se lo ritiene , da un rappresentante sindacale o da un procuratore.

Le decisioni contro i ricorsi sono assunte da un Organismo di Appello costituito dai componenti l’Organismo Indipendente di valutazione e dal Segretario generale

Il ricorso adeguatamente motivato deve essere inviato per iscritto al Segretario generale entro i dieci giorni lavorativi successivi al ricevimento della copia della scheda di valutazione .

L’ Organismo di Appello , sentito il dipendente che ha presentato il ricorso ed il Responsabile del servizio, entro 45 giorni dalla presentazione del ricorso, si esprime in merito definitivamente, Fermo restando i ricorsi giurisdizionali innanzi alle autorità giudiziarie competenti.

- 6) di dare atto che il sistema permanente di valutazione approvato con il presente provvedimento va a sostituire ogni precedente provvedimento assunto in materia di valutazione delle risorse umane ed entra in vigore a far data dal 1° gennaio 2015 per gli esercizi finanziari 2015, 2016, 2017;
- 7) di dare atto altresì che il sistema permanente di valutazione approvato con il presente provvedimento va allegato al vigente regolamento per il funzionamento degli Uffici e Servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 189 del 30.12.2010 ;
- 8) di trasmettere copia del presente provvedimento a ciascun responsabile del servizio, alle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative, e a ciascun dipendente e pubblicato sul sito comunale dell’ambito della operazione trasparenza;
- 9) Di riservarsi la modifica del presente atto qualora pervenissero osservazioni da parte delle organizzazioni sindacali in merito al presente atto.

PARERE FAVOREVOLE IN ORDINE ALLA REGOLARITA’ TECNICA

Enego 10.04.2015 f.to Rag. Caregnato Ferruccio

Parere ***Favorevole*** in ordine alla regolarità tecnica
Enego, 10-04-2015

Il Responsabile del servizio
CAREGNATO FERRUCCIO