



COMUNE DI FOZA

PROVINCIA DI VICENZA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA

GIUNTA COMUNALE

L'anno **duemilaventi** il giorno **venti** del mese di **gennaio** alle ore **12:00** nella residenza comunale.

Convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Signori:

		Presente/Assente
ORO BRUNO	SINDACO	P
ALBERTI MELISSA	VICESINDACO	P
GHELLER RICCARDO	ASSESSORE	P

con l'assistenza del SEGRETARIO COMUNALE, **SCHIAVONE GIUSEPPE GIANPIERO**;

Il Sindaco, riconosciuta legale l'adunanza in conformità alle norme attualmente in vigore, invita i membri della Giunta a prendere in esame il seguente

OGGETTO:

Decreto Legislativo 25 maggio 2017 , n. 74. Approvazione criteri misurazione e valutazione performance Anno 2020- 2021

Premesso che con Legge 7-8-2015 n. 124 il Parlamento aveva conferito al Governo una serie di deleghe in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche

Che in particolare con l'art. 17 della citata Legge 124/2015 la delega riguardava la "semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, di riconoscimento del merito e di premialità; razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, anche al fine della migliore valutazione delle politiche; sviluppo di sistemi distinti per la misurazione dei risultati raggiunti dall'organizzazione e dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti; potenziamento dei processi di valutazione indipendente del livello di efficienza e qualità dei servizi e delle attività delle amministrazioni pubbliche e degli impatti da queste prodotti, anche mediante il ricorso a standard di riferimento e confronti; riduzione degli adempimenti in materia di programmazione anche attraverso una maggiore integrazione con il ciclo di bilancio; coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni; previsione di forme di semplificazione specifiche per i diversi settori della pubblica amministrazione

e
”

Con Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 74, pubblicato nella G.U. del 7 giugno 2017 ed in vigore dal 22 giugno 2017, sono state apportate modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 che entrato in vigore nel corso del 2009 aveva introdotto nuove norme 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)

In attuazione del citato decreto legislativo n. 150/2009 la Giunta del Comune di Foza ha provveduto ad approvare il Piano della Performance per gli esercizi finanziari 2020 – 2021 con indicazione degli obiettivi (G.C. 4/2020)

Considerato che si rende necessario adottare il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;

Dato atto che:

- 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, 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 delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

- le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti 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.

- il rispetto delle disposizioni in merito alla performance è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.

La misurazione e la valutazione della performance individuale 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, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione sulla performance individuale del restante personale svolte dai titolari di posizione organizzativa 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.

Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Responsabili del Servizio

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

SISTEMA DI MISURAZIONE

- verifica del grado percentuale di attuazione dei programmi assegnati dal DUP /PEG a ciascun Servizio

- verifica del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività di ciascun servizio ;

SISTEMA DI VALUTAZIONE

a) Analisi da parte dell'Assessore delegato della relazione annuale 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) Analisi da parte dell'Assessore delegato del 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

PERFORMANCE INDIVIDUALE

SISTEMA DI MISURAZIONE

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

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** (Sindaco / Assessore delegato)

b) Capacità di relazionarsi con i referenti all'interno ed all'esterno del Servizio
(Sindaco / Assessore delegato) **___ punti fino a 20**

c) Corretta applicazione procedure amministrative e rispetto tempi del procedimento e capacità e tempestività di recepimento ed applicazione delle innovazioni legislative e regolamentari _____ (Sindaco / Assessore delegato previa relazione Segretario Comunale sui 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 .

Personale non Responsabile del servizio

PERFORMANCE INDIVIDUALE

SISTEMA DI MISURAZIONE

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

(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 max 100 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 .

Foza, li 30/12/2019

Il Sindaco
F.to Oro Geom. Bruno

Parere di regolarità tecnica sulla presente proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs 18.08.2000, n. 267:

FAVOREVOLE

CONTRARIO

Foza, li _____

Il Responsabile dell'Area Amministrativa

F.to Oro Geom Bruno

LA GIUNTA COMUNALE

Sentita la suesposta proposta di deliberazione e preso atto delle motivazioni in essa espresse;
Visto il parere favorevole di regolarità tecnica;
Visto il parere favorevole di regolarità contabile;
Visto il D.lgs. 18.08.2000, n. 267;
Visto lo Statuto Comunale;
Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese per alzata di mano;

DELIBERA

Di adottare i seguenti criteri per la valutazione performance anni 2020 - 2021:

La misurazione e la valutazione della performance individuale 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, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione sulla performance individuale del restante personale svolte dai titolari di posizione organizzativa 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.

Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Responsabili del Servizio

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

SISTEMA DI MISURAZIONE

- a) verifica del grado percentuale di attuazione dei programmi assegnati dal DUP /PEG a ciascun Servizio;

b) verifica del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività di ciascun servizio ;

SISTEMA DI VALUTAZIONE

a) Analisi da parte dell'Assessore delegato della relazione annuale 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) Analisi da parte dell'Assessore delegato del 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

PERFORMANCE INDIVIDUALE

SISTEMA DI MISURAZIONE

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

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** (Sindaco / Assessore delegato)

b) Capacità di relazionarsi con i referenti all'interno ed all'esterno del Servizio
(Sindaco / Assessore delegato) **___ punti fino a 20**

c) Corretta applicazione procedure amministrative e rispetto tempi del procedimento e capacità e tempestività di recepimento ed applicazione delle innovazioni legislative e regolamentari _____ (Sindaco / Assessore delegato previa relazione Segretario Comunale sui 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 .

Personale non Responsabile del servizio

PERFORMANCE INDIVIDUALE

SISTEMA DI MISURAZIONE

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

(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 max 100 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 .

Letto, approvato e sottoscritto.



IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to SCHIAVONE GIUSEPPE GIANPIERO

IL SINDACO
f.to ORO BRUNO

SOGGETTA A:

- pubblicazione all'albo
 comunicazione ai capigruppo

TRASMISSIONE AREA

(ART. 4 l. 241/90 – Art. 107 comma 3° D.Lgs. n. 267/2000)

Amministrativa

Finanziaria

Tecnica

Il Segretario Comunale
f.to SCHIAVONE GIUSEPPE GIANPIERO

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

N. Reg. Cron. _____55_____ Copia della presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per gg. 15 consecutivi dal 27/01/2020

Il Messo Comunale
f.to Segafredo Sandro

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(art. 134 D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267)

Si certifica che la su estesa deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo pretorio del Comune per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi del 3° comma dell'art. 134 D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267

Lì _____

Il Segretario Comunale
f.to SCHIAVONE GIUSEPPE GIANPIERO

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE.

IL SEGRETARIO

IL FUNZIONARIO / ISTRUTTORE INCARICATO

