

COMUNE DI RIVARA

Regione Piemonte
PROVINCIA DI TORINO

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO: Metodologia per la misurazione e valutazione della performance del personale dipendente. Approvazione.

L'anno **duemilaundici**, addì **ventitre**, del mese di **giugno**, alle ore **8** e minuti **00**, nella sala delle adunanze.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano

Cognome e Nome	Carica	Pr.	As.
QUARELLI Gianluca	Sindaco	X	
CHIMENTO Fabio	Assessore	X	
DATA Sandro Marco	Assessore	X	
VERNETTI ROSINA Ferruccio	Assessore	X	
VAL Riccardo	Assessore	X	
Totale		5	

Assiste all'adunanza l'infrascritto Segretario Comunale **BARBATO Dr.ssa Susanna** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Signor **QUARELLI Gianluca** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

- Premesso:
 - che ai sensi dell'art. 7, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ogni amministrazione è tenuta a dotarsi di un Sistema di misurazione e valutazione della performance, sia organizzativa che individuale, operativo a far data dal 1° gennaio 2011;
 - la Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche con deliberazioni nn. 89 e 104 del 2010, al fine di assicurare la conformità dei sistemi anche per ciò che attiene la loro correttezza da un punto di vista metodologico, ha fornito delle Indicazioni applicative, cui ci si è attenuti per la definizione del nuovo sistema di valutazione del Comune di Rivara, che non sarà più basato sul concetto di produttività individuale e collettiva ma sul concetto di performance organizzativa ed individuale, così come introdotto dalla legge delega n. 15/2009 e dal già richiamato Decreto Legislativo n.150/2009;
 - che l'art. 7 del decreto dispone in particolare che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale e che a tal fine adottano con apposito provvedimento " il Sistema di misurazione e valutazione della performance";
 - che la performance organizzativa attiene all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;
 - che la funzione di misurazione e valutazione delle performance di ciascuna struttura organizzativa compete all'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance;
 - che gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa sono definiti dall'art. 8 del citato Decreto Legislativo n. 150/2009;
- Preso atto che l'art. 9 del D.Lgs. n. 150/2009, nell'introdurre la performance individuale, distingue tra la valutazione dei dirigenti e la valutazione del personale con qualifica non dirigenziale, stabilendo:
 - al comma 1: che la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità e' collegata:
 1. agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 2. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 3. alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 4. alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
 - al comma 2: che la misurazione e la valutazione (svolte dai dirigenti) della performance individuale del personale sono collegate:
 1. al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 2. alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;
- Considerato che il sistema deve definire gli obiettivi e gli indicatori ed effettuare il monitoraggio della performance;
- Richiamati i seguenti provvedimenti:
 - deliberazione del Consiglio Comunale n. 38 del 29.11.2010 avente ad oggetto: "Criteri generali per la definizione del nuovo Regolamento degli Uffici e dei Servizi alla luce di principi contenuti nel D. Lgs. n. 150.2009";
 - deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 21.02.2011 avente ad oggetto: "Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi. Approvazione", con cui è stato approvato il Regolamento in oggetto;
 - deliberazione della Giunta Comunale n. 62 del 18.05.2011 avente ad oggetto: "Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi. Approvazione modifiche";



13.07.1975 a Ciriè (TO), residente in Susa (TO), della società DIALOGOS sas di Eligio Alasonatti & C. con sede in Susa (TO)-Via J.B. Fell 6;

- Considerato che l'Organo di valutazione ha provveduto ad elaborare la metodologia permanente di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente di questo Comune (titolare, e non, di posizione organizzativa), contenuta nel documento intitolato "Criteri generali di valutazione dell' Organo di Valutazione" allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale;
- Ritenuta la stessa meritevole di approvazione in quanto rispondente al dettato normativo e confacente alla realtà amministrativa in cui andrà ad operare;
- Dato atto che della adozione del presente atto si darà informativa ai soggetti sindacali;
- Visti:
 - il D.Lgs. n. 267/2000;
 - il D.Lgs. n. 165/2001;
 - il D.Lgs. 150/2009;
 - lo Statuto comunale;
 - il Regolamento comunale disciplinante l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- Dato atto che ai sensi e per gli effetti previsti dall'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 20.08.2000, n. 267 e s.m.i. è stato acquisito parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del responsabile dell'ufficio interessato;

Con votazione unanime e favorevole, resa in forma palese,

DELIBERA

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa che qui si intendono integralmente richiamate, la metodologia per la misurazione e valutazione della performance del personale titolare di posizione organizzativa e del personale non titolare di posizione organizzativa del Comune di Rivara, proposta dall'Organo di Valutazione costituito presso il Comune, come da allegato documento intitolato "Criteri generali di valutazione dell' Organo di Valutazione" allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che la retribuzione di risultato massima per ciascun dipendente titolare di P.O. è pari al 25% della retribuzione di posizione attribuita, così come stabilito dall'art. 10, comma 4 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 21.02.2011 e modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 62 del 18.05.2011;
3. di stabilire che, per la determinazione della retribuzione di risultato per le P.O. e per i dipendenti non titolari di P.O, la retribuzione viene commisurata all'effettivo risultato raggiunto;
4. di dare informazione dell'adozione del presente atto alle OO.SS.

Inoltre, con successiva votazione unanime e favorevole resa in forma palese, delibera di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 3, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 e s.m.i.

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE
F.to QUARELLI Gianluca

L'ASSESSORE
F.to CHIMENTO Fabio

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to BARBATO Dr.ssa Susanna

VISTO: si esprime parere **FAVOREVOLE** ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n.267 e s.m.i. in ordine alla regolarità:

TECNICA
Il Responsabile del Servizio
F.to BARTOLIO Dr.ssa Laura

CONTABILE
Il Responsabile del Servizio
F.to

TRASMISSIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI (Art.125 D.Lgs.267/00)

Si da atto che del presente verbale viene data comunicazione - oggi **4 LUG. 2011** giorno di pubblicazione - ai Capigruppo Consiliari.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to BARBATO Dr.ssa Susanna

REFERTO DI PUBBLICAZIONE (Art.124 D.Lgs. 267/00 e Art. 32 L. 69/2009)

Io sottoscritto Segretario Comunale certifico che copia del presente verbale verrà pubblicato il giorno- **4 LUG. 2011** Albo Pretorio Virtuale di questo Comune ove rimarrà esposto per quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, c.1, del D.lgs 267/2000 e dell'art. 32 della L. 69/2009.

Rivara, li - **4 LUG. 2011**

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to BARBATO Dr.ssa Susanna

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' (Art.134 comma 3 D.Lgs. 267/00)

Si certifica che la su estesa deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio Virtuale di questo Comune senza riportare nei primi giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi dell'art.134, comma 3, del D.Lgs. 18.08.2000 n.267 e s.m.i. in data **4 LUG. 2011**

Rivara, li **4 LUG. 2011**

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to BARBATO Dr.ssa Susanna

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Rivara, li - **4 LUG. 2011**



IL SEGRETARIO COMUNALE
(BARBATO Dr.ssa Susanna)

[Handwritten signature]



COMUNE DI RIVARA



Corso Ogliani, 9 *PROVINCIA DI TORINO* Tel. (0124) 31.109-114
C.A.P. 10080 Cod Fisc. 85501330014 Fax (0124) 31.527
Partita IVA 02107760015 E-mail ragioneria@comune.rivara.to.it

Allegato alla Deliberazione G.C. n. 77 del 23.06.2011

CRITERI GENERALI DI VALUTAZIONE DELL' ORGANO DI VALUTAZIONE



COMUNE DI RIVARA



Corso Ogliani, 9
C.A.P. 10080

PROVINCIA DI TORINO
Cod Fisc. 85501330014

Tel. (0124) 31.109-114
Fax (0124) 31.527

Partita IVA 02107760015 E-mail ragioneria@comune.rivara.to.it

1. Il sistema di valutazione delle performance

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti 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.

L'ente adotta:

- modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance;
- 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.

La Giunta Comunale individua, anche con valenza pluriennale corrispondente alla relazione pluriennale e programmatica, gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi della amministrazione nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione.

Il sistema di valutazione, adottato dall' Organo di Valutazione, contiene le modalità operative di pesatura degli obiettivi e delle performance, nonché i criteri e le modalità di attribuzione delle premialità in modo differenziato.

2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale e delle posizioni organizzative dell' Ente.

La valutazione della performance individuale è svolta sulla base del sistema adottato dall' Ente.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa è svolta dai responsabili delle singole posizioni organizzative ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della posizione organizzativa.

Ai sensi dell'art. 17 comma 1 lett. e-bis del D. Lgs n. 165/2001, la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della progressione economica e della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale responsabile di posizioni organizzative è attribuita ad un organo di valutazione della performance.



COMUNE DI RIVARA



Corso Ogliani, 9
C.A.P. 10080

PROVINCIA DI TORINO
Cod Fisc. 85501330014

Tel. (0124) 31.109-114
Fax (0124) 31.527

Partita IVA 02107760015 E-mail ragioneria@comune.rivara.to.it

2.1 Sistema di valutazione per i dipendenti titolari di posizione organizzativa

Lo strumento scelto per la misurazione e la valutazione della performance consiste in un file excel composto da due fogli di lavoro.

Il primo contiene la parte della valutazione legata agli obiettivi assegnati disciplinati secondo la nuova normativa (pari ad un totale di 100 punti).

L'obiettivo sarà predisposto tendo conto di alcuni elementi essenziali quali:

- Tipologia, titolo, descrizione e peso attribuito all'obiettivo nonché il target e il sistema premiante collegato;
- Fasi e tempi di attuazione dell'obiettivo;
- Risorse economiche, umane, strumentali assegnate, altri uffici e/o Enti coinvolti, stakeholder e customer satisfaction;
- Indicatori di risultato: valori attesi/valori raggiunti;
- Sistema di decurtazione automatica del punteggio collegato allo scostamento tra valore atteso e valore raggiunto;
- Verifica intermedia e verifica finale.

Il secondo foglio di lavoro excel contiene la griglia di valutazione dei comportamenti organizzativi (pari ad un totale di 100 punti) quali:

- Impegno;
- Professionalità;
- Coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente/coscienza del proprio ruolo;
- Iniziativa personale;
- Professionalità legata alla formazione.

I sopra elencati comportamenti sono suddivisi in sub indicatori graduati in scala Likert da 1 a 5.

La valutazione della parte comportamentale sarà effettuata tenendo conto di un giudizio di autovalutazione espresso da parte del valutato.

Il giudizio finale sarà calcolato, mediante la media ponderata fra il punteggio attribuito per obiettivi e quello attribuito per i comportamenti, su base 100.

2.2 Sistema di valutazione per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa

La scheda di valutazione per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa è semplificata tenuto conto del ruolo svolto all'interno dell'Ente.

Lo strumento consiste sempre in un file excel composto da due fogli di lavoro.

Il primo contiene la parte della valutazione legata agli obiettivi assegnati disciplinati secondo la nuova normativa (pari ad un totale di 100 punti).

L'obiettivo sarà predisposto tendo conto di alcuni elementi essenziali quali:

- Tipologia, titolo, descrizione e peso attribuito all'obiettivo nonché il target e il sistema premiante collegato;



COMUNE DI RIVARA



Corso Ogliani, 9 *PROVINCIA DI TORINO* Tel. (0124) 31.109-114
C.A.P. 10080 Cod Fisc. 85501330014 Fax (0124) 31.527

Partita IVA 02107760015 E-mail ragioneria@comune.rivara.to.it

- Indicatori di risultato: valori attesi/valori raggiunti;
- Sistema di decurtazione automatica del punteggio collegato allo scostamento tra valore atteso e valore raggiunto;
- Verifica intermedia e verifica finale.

Il secondo foglio di lavoro contiene la griglia di valutazione dei comportamenti organizzativi, composta da due aree soggette a valutazione (pari ad un totale di 100 punti) quali:

- Impegno e Professionalità;
- Iniziativa personale, flessibilità lavorativa e formazione.

I sopra elencati comportamenti sono suddivisi in sub indicatori graduati in scala Likert da 1 a 5.

Il giudizio finale sarà calcolato, mediante la media ponderata fra il punteggio attribuito per obiettivi e quello attribuito per i comportamenti, su base 100.

Comune di RIVARA

CENTRO DI RESPONSABILITA':

NOME E COGNOME:

SISTEMA PREMIANTE COLLEGATO: % indennità di risultato; titolo rilevante ai fini della progressione economica.

Tipologia dell'obiettivo	Titolo obiettivo	Descrizione obiettivo	Target (risultato finale che si vuole conseguire)	Peso attribuito all'obiettivo



Fasi di attuazione dell'obiettivo				
1	2	3	4	5

Tempi di attuazione dell'obiettivo												
FASI E TEMPI	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												



Risorse economiche assegnate	Risorse umane appartenenti all'area coinvolte: contributor	Altri uffici o altri Enti coinvolti	Risorse strumentali necessarie	Stakeholder	Customer satisfaction

Indicatori di risultato: valori attesi/valori raggiunti					
Tipologia indicatore	Descrizione Indicatore	Valore atteso	Valore raggiunto	Scostamento	

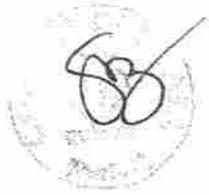


VERIFICA INTERMEDIA: data			
Criticità riscontrate	Interventi correttivi intrapresi	% di raggiungimento del risultato atteso	Eventuali note

Firma per accettazione:

VERIFICA FINALE: data			
Criticità riscontrate	% di raggiungimento del risultato atteso	Punteggio risultato finale	Eventuali note

Firma per accettazione:



GRIGLIA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obiettivi vi	Autovalutazione	Valutazione finale
Impegno e Professionalità	Costanza e assiduità nell' impegno nell' esecuzione del proprio lavoro	1 2 3 4 5	10		
	Flessibilità nell' esecuzione delle proprie mansioni	1 2 3 4 5	5		
	Capacità e cortesia nell' ascolto e nella risposta telefonica e front-office all' utenza esterna e interna.	1 2 3 4 5	15		
	Rispetto e corretto utilizzo dei beni materiali/strumentali assegnati	1 2 3 4 5	5		
	Capacità di apporto concreto nel lavoro di gruppo, di equipe, ecc.	1 2 3 4 5	10		
			45		
Ambito della valutazione e peso generale	Indicatori	Scala di gradazione	Peso sub - obiettivi vi	Autovalutazione	Valutazione finale
	Capacità di collaborare e integrarsi con i colleghi del proprio servizio e degli altri servizi	1 2 3 4 5	15		
	Atteggiamento propositivo e costruttivo verso il proprio lavoro	1 2 3 4 5	10		

Iniziativa personale- flessibilità lavorativa e formazione	Capacità di adattamento e contributo ai processi di riorganizzazione	1	2	3	4	5	5		
	Capacità di rilevare attivamente i problemi	1	2	3	4	5	10		
	Capacità organizzativa e livello di autonomia nella gestione	1	2	3	4	5	10		
	Formazione e arricchimento della professionalità attraverso la formazione interna/esterna ed autoformazione.	1	2	3	4	5	5		
	Totale comportamenti organizzativi							55	
							/100		

