



COMUNE DI MORANO SUL PO
PROVINCIA DI ALESSANDRIA

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 91 Del 22-10-2012

Oggetto: METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DEL PERSONALE DIPENDENTE. APPROVAZIONE.

L'anno duemiladodici il giorno ventidue del mese di ottobre alle ore 18:00, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno unito all'avviso di convocazione.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

ROSSINO MAURO	SINDACO	P
PICCALUGA ENZO	VICE SINDACO	P
SANZONE DANIELE	ASSESSORE	P

ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 0.

Assume la presidenza il Signor ROSSINO MAURO in qualità di SINDACO assistito dal Segretario comunale Signor ZURLO DR.ALBERTO

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Soggetta a controllo	N	Soggetta a ratifica	N
Immediatamente eseguibile	S		

Su relazione e proposta del Sindaco

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con deliberazione di G. C. n. 88 del 22 ottobre 2012, esecutiva ai sensi di legge è stato adottato il nuovo regolamento di organizzazione, in ossequio alle prescrizioni di cui al D.Lgs. 150/2009;
- che sulla base del predetto regolamento il compito di valutare i dipendenti non titolari di P.O. compete ai Responsabili dei singoli servizi qualora nominati o in mancanza al Segretario Comunale;
- con Decreto Sindacale n. 22 del 25/11/2011 è stato nominato il Nucleo Indipendente di Valutazione 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 del personale dipendente non titolare di posizioni organizzative;

Evidenziato che la valutazione della performance è finalizzata all'erogazione 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 verrà stata messa a disposizione dei soggetti di cui all'art. 10 c.2 del CCNL 01/04/1999 e s.m.i.,

RICHIAMATI:

- il D.Lgs. 150/2009 per quanto concerne i principi applicabili agli EE.LL.;
- lo statuto comunale;
- il Regolamento di organizzazione dell'Ente;

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;

Con voti unanimi espressi in modo palese,

DELIBERA DI GIUNTA n. 91 del 22-10-2012 - Pag. 2 - COMUNE DI MORANO SUL PO'

DELIBERA

- 1) di richiamare le premesse quali parti integranti e sostanziali della presente deliberazione;
- 2) di approvare la nuova metodologia di valutazione della performance del personale dipendente come da Allegato A , fermo restando quanto previsto per il personale titolare di posizione organizzativa;
- 3) di dare atto che la suddetta metodologia trova applicazione per le valutazioni per gli esercizi 2012 e successivi;
- 4) di dare atto infine che la valutazione della performance è finalizzata all'erogazione del fondo produttività al personale dipendente;
- 5) di pubblicare in copia la metodologia di valutazione di cui alla presente sull'apposita sezione del sito web "Valutazione, trasparenza e merito";
- 6) di dichiarare la presente, con votazione a parte, immediatamente eseguibile.

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.

La misurazione e la valutazione della performance individuale ai fini dell'erogazione del trattamento economico accessorio (produttività) 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 dall'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 nr. 30 punti così articolati:

Parametri di valutazione Punteggio massimo (max punti 30)

- 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 dai Responsabili di Servizio se presenti ovvero dal Segretario Comunale con l'ausilio del Nucleo di Valutazione.

COMUNE DI MORANO SUL PO

Provincia di Alessandria

ANNO _____

SCHEMA VALUTAZIONE FINALE

Dipendente Signor

Categoria

Settore/Servizio

Parametri di valutazione e fattori Punteggio previsto Punteggio assegnato

Parametri di valutazione e fattori		Punteggio previsto	Punteggio assegnato
1	COMPORAMENTO DEL DIPENDENTE	MAX PUNTI 30	
	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	
2	VALUTAZIONE OBIETTIVI ASSEGNATI	MAX PUNTI 70	
PUNTEGGIO TOTALE (1 + 2)		MAX PUNTI 100	

Data _____

IL Nucleo di Valutazione

Il Responsabile del Servizio/Il Segretario
Comunale_____
_____Per presa visione: Il
Dipendente_____

PARERE DEL SEGRETARIO COMUNALE AI SENSI DEL COMBINATO DISPOSTO DEGLI
ARTT.97 E 49 D.L.gs n.267/2000

Provveduto all'istruttoria della pratica di deliberazione;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE alla proposta di adozione del provvedimento deliberativo in
ordine alla regolarita' tecnica/amministrativa.

Morano sul Po, li 22-10-2012

Il Segretario Comunale FTO DR.ZURLO ALBERTO
--

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
F.to ROSSINO MAURO

Il Segretario comunale
F.to ZURLO DR.ALBERTO

**COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO E D'UFFICIO
DELLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.91 DEL 22-10-2012**

Morano sul Po, li 02-11-2012

Il Segretario Comunale
FTOZURLO DR.ALBERTO

ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata, in data odierna per rimanervi per 15 giorni consecutivi nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (art. 32, comma 1 della legge 18 giugno 2009, n.69) ed è stata compresa nell'elenco delle deliberazioni comunicate ai Capigruppo Consiliari (art. 125 del T.U. n.267/2000).

Morano sul Po, li 02-11-2012

IL SEGRETARIO COMUNALE
FTOZURLO DR.ALBERTO

CERTIFICATO ESECUTIVITA`

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 22-10-2012
[] per il decorso termine di 10 giorni dalla pubblicazione, ai sensi dell'art.134 comma 3 del Decreto Legislativo 18.8.2000, n.267.

[X] La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi art. 134-4° comma del D. Lgs. 18/08/2000, n.267.

Morano sul Po, li 02-11-2012

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to ZURLO DR.ALBERTO