

	Comune di Borgo Ticino <i>codice Ente C_C816</i>	Giunta Comunale (G.C.)	
		Nr. 6	Data 26/01/2016
	OGGETTO: APPROVAZIONE NUOVI CRITERI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE ORGANIZZATIVE E INDIVIDUALI.		

Deliberazione di Giunta Comunale

Oggetto:

APPROVAZIONE NUOVI CRITERI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE ORGANIZZATIVE E INDIVIDUALI.

L'anno 2016 addì 26 del mese di Gennaio alle ore 17.45, convocata nei modi prescritti, nella solita sala del Municipio è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

- | | | |
|----------------------------|-----------------|----|
| 1) Gallo Francesco | Sindaco | SI |
| 2) Orlando Giovanni | Consigliere_Ass | SI |
| 3) Buschini Roberto | Assessore | SI |
| 4) Zampagni Silvia | Assessore | SI |

Assiste il Segretario Comunale Dr. Gugliotta Michele che verbalizza.

Riconosciuta la validità della seduta il Sig. Gallo Francesco, nella sua qualità di Sindaco.

Assunta la Presidenza e dichiarata aperta la seduta, invita la Giunta Comunale a deliberare sull'argomento indicato in oggetto.

OGGETTO: approvazione nuovi criteri di misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

- che la legge delega 4 marzo 2009 n. 15, ed il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i., hanno introdotto nell'ambito delle pubbliche amministrazioni il concetto di performance organizzativa ed individuale;
- che l'articolo 7 del decreto legislativo dispone, in particolare, che le predette amministrazioni assicurino la valutazione annuale della performance organizzativa e individuale e che, a tal fine, le stesse adottino, con apposito provvedimento, il "Sistema di misurazione e valutazione della performance";
- che Il medesimo articolo al comma 2 lettera a, assegna la funzione di misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura organizzativa nel suo complesso, all'Organismo indipendente di valutazione della performance;
- che l'articolo 8 definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa e l'articolo 9, nell'introdurre la performance individuale, distingue tra la valutazione dei dirigenti/Responsabili di servizio e la valutazione del personale con qualifica non dirigenziale, stabilendo espressamente:
 - a. 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 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 della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
 - b. che la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale sono effettuate dai dirigenti e che esse sono collegate al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, nonché alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;

Preso atto:

- che il Piano della Performance è il documento dove sono esplicitate le caratteristiche del modello complessivo di funzionamento alla base dei sistemi di misurazione e valutazione.

Atteso:

- che in esso sono esplicitati gli indirizzi e gli obiettivi strategici operativi e, quindi, i relativi indicatori e valori programmati per la misurazione e la valutazione dei risultati da conseguire che, nel caso di specie, si riferiscono attualmente al DUP (Documento Unico di Programmazione), al PEG/PRO al PDO;

Richiamato:

- il provvedimento del Sindaco prot. n. 8108 in data 23/09/2015, con il quale è stato nominato l'Organismo Individuale di Valutazione della Performance;

Preso:

- atto che l'Organismo di cui sopra annovera, tra i suoi compiti, tutte le funzioni attribuite dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., ed in particolare:

- verificare la corretta ed economica gestione delle risorse del Comune, nonché la congruenza dei risultati gestionali con gli indirizzi e gli obiettivi politici di programmazione.;

- determinare annualmente i parametri di riferimento del controllo anche sulla base delle indicazioni degli organi di vertice politici e a questi riferisce sull'andamento della gestione sia in corso di esercizio che al termine dello stesso;

- adottare le metodologie permanenti di valutazione del personale dipendente, nonché alla graduazione dell'indennità di posizione dei Dirigenti e alla valutazione della retribuzione di risultato;

- supportare il Comitato di Direzione nella graduazione dell'indennità di posizione delle Posizioni Organizzative e i Dirigenti nella valutazione della retribuzione di risultato delle medesime; -promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;

-monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;

- comunicare tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti e all'Ispettorato per la funzione pubblica

- validare la Relazione sulla performance e assicurarne la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;

- garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi secondo i disposti di legge e dei contratti collettivi nazionali e dei contratti integrativi, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

- proporre, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi;

- verificare i risultati e le buone pratiche in particolare quelle di promozione delle pari opportunità;

Ritenuto:

- necessario approvare apposito documento che definisca i criteri e le metodologie per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale dell'amministrazione comunale di Borgo Ticino (NO), predisposto dall' Organismo Individuale di Valutazione della Performance, secondo i principi dettati dal decreto legislativo 150/2009 e s.m.i., dalle direttive indicate nelle deliberazioni della Commissione per la valutazione, trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche istituita ai sensi dell'articolo 13 del predetto decreto, dei protocolli d'intesa tra la suddetta Commissione e l'ANCI nonché, dal regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Dato atto:

- che il documento è finalizzato a comunicare e a realizzare le strategie dell'amministrazione rivolte al soddisfacimento dei bisogni della collettività, nonché alla crescita delle competenze professionali dei singoli dipendenti e delle unità organizzative impegnati nell'erogazione dei servizi, anche attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati ottenuti;

Atteso.

- che il sistema assicura pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza e coinvolgimento dei cittadini e degli utenti dei servizi nella rendicontazione e nella valutazione dei risultati dell'attività amministrativa;

Considerato:

- che il documento è stato oggetto di accordo con le OO.SS. ed RSU di cui al verbale in data 03/11/2015, per una informazione preventiva;

Appurato che, per quanto attiene alla retribuzione di premio collegato alla performance individuale prevista alla pagina 5, sarà trasmessa successivamente alle OO.SS. la proposta con il numero delle fasce, la percentuale di personale e di risorse, previa definizione da parte della Giunta Comunale, per avviare attività di contrattazione, così come previsto dalle norme finali a pagina 27;

Preso atto del parere favorevole del Responsabile del servizio dell'Area Amministrativa in ordine alla regolarità tecnica, espresso ai sensi dell'art. 49 del D. LGS. 267/00;

Atteso che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrata, per cui è possibile prescindere dall'acquisizione del parere di regolarità contabile;

Con voti unanimi, espressi per alzata di mano

DELIBERA

- 1) Di approvare il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, predisposto dall'Organismo individuale di valutazione della Performance che, allegato al presente provvedimento sub A), ne forma parte integrante e sostanziale.
- 2) Di dare atto che il documento è stato trasmesso oggetto di accordo con le OO.SS. ed RSU di cui al verbale in data 03/11/2015;
- 3) Di dare altresì atto che, per quanto attiene alla retribuzione di premio collegato alla performance individuale prevista alla pagina 5, sarà trasmessa successivamente alle OO.SS. la proposta con il numero delle fasce, la percentuale di personale e di risorse, previa definizione da parte della Giunta Comunale, per avviare attività di contrattazione, così come previsto dalle norme finali a pagina 27;
- 4) Di dichiarare, con separata votazione unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del d:Lgs. 267/2000 e s.m.i..

=====



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2016 / 1**

Ufficio Proponente: **Ufficio Ragioneria**

Oggetto: **APPROVAZIONE NUOVI CRITERI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE ORGANIZZATIVE E INDIVIDUALI.**

Visto tecnico

Ufficio Proponente (Ufficio Ragioneria)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere **FAVOREVOLE**.

Sintesi parere: **Parere Favorevole**

Data **26/01/2016**



Il Responsabile di Settore
Dott. Michele Gugliotta

Visto contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere

Sintesi parere:



Responsabile del Servizio Finanziario

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

IL PRESIDENTE

Gallo Francesco



IL SEGRETARIO COMUNALE

Gugliotta Michele

REFERTO DI PUBBLICAZIONE (Art. 124 comma 1° D.Lgs. 18.8.2000, n° 267)

N° R.P.

Certifico io sottoscritto Segretario Comunale, su conforme dichiarazione del Messo, che copia del presente verbale viene pubblicata il giorno 05/02/2016 all'Albo Pretorio ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

Addi 05/02/2016.....



IL SEGRETARIO COMUNALE

Gugliotta Michele

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ (Art. 126 comma 1° D.Lgs. 18.8.2000, n° 267)

Si certifica che la suddetta deliberazione è divenuta esecutiva/esequibile il 26/01/2016.

decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione, per la decorrenza dei termini di cui all'art. 134, comma 3, del D.Lvo 18/08/2000 n. 267;

perché dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lvo 18/08/2000 n. 267;

Borgo Ticino, li 05/02/2016

IL SEGRETARIO COMUNALE

Gugliotta Michele

