

Deliberazione di G.C. n. 238 del 19/12/2011

“Adozione nuova metodologia di valutazione adeguata al D.Lgs. 150/2009 e al D.Lgs. 141/2011”.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

-con la legge n. 15 del 04 marzo 2009 il Parlamento ha delegato il governo ad avviare un processo di legislazione per la riforma della Pubblica Amministrazione;

-uno degli atti fondamentali prodotti dal legislatore, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della Pubblica Amministrazione, è stata l'approvazione del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009;

-l'attuazione delle disposizioni del Decreto dovrà portare allo sviluppo di una cultura del merito e della valorizzazione delle qualità del lavoro e della produttività del singolo e dell'intera Amministrazione, attraverso l'adozione di adeguati sistemi di valutazione della performance;

-il suddetto decreto ha stabilito l'obbligo per i Comuni di regolamentare numerose materie in tema di premialità e valutazione del personale ;

Viste le delibere CIVIT 88, 89, 104, 105, 110 e 112/2010;

Vista la deliberazione n. 92 del 13.12.2011 con la quale il Consiglio Comunale ha approvato i criteri generali di indirizzo ai quali la Giunta si deve attenere nell'apportare modifiche al regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, per adeguarlo ai principi generali di cui al D. Lgs. n. 150/2009;

Vista la deliberazione n. 137 del 25/08/2011 con la quale la Giunta Comunale ha approvato le modifiche al regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi;

Visto in particolare l'art. 74, comma 2 del Regolamento degli uffici e servizi che recita “l'Ente é tenuto a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o Settori di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti” e il comma 4 “l'Ente adotta altresì 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.”

Vista la nuova metodologia di misurazione e valutazione delle performance dell'ente e individuale, adeguata ai sensi del D.lgs 150/2009 e del D.Lgs. n. 141/2011;

Visto che:

- la definizione del sistema rientra nella competenza degli Organismi di Valutazione;

-l'adozione del Sistema spetta, invece, all'organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Amministrazione, che lo adotta con apposito provvedimento ai sensi del citato articolo;

- Il sistema adottato deve essere pubblicato sul sito istituzionale nel rispetto dei principi di trasparenza; ai sensi della normativa in materia, infatti, le amministrazioni pubbliche devono garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance;

Vista la metodologia sul sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, allegato al presente atto, determinato tenendo conto dei suddetti indirizzi e delle modifiche normative intervenute sulla materia con particolare riferimento ai principi previsti dai titoli II e III del D. Lgs. n. 150/2009 ed inoltre che la misurazione della performance individuale dei responsabili incaricati di posizione organizzativa è collegata:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

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

c) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori

la misurazione della performance individuale del personale non incaricato di posizione organizzativa è invece collegata:

- 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.

Considerato che per rendere la distribuzione delle risorse adeguata ai criteri di equità e del merito dimostrato e nel rispetto dell'art. 31 del D.lgs 150/2009, si prevede sia per i titolari di Posizione Organizzativa che per i dipendenti di individuare n. 5 cinque fasce come di seguito specificato, nelle quali verranno collocati, a seguito di valutazione, tutti i dipendenti:

La fascia E corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 65%.

La fascia D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: valutazioni maggiori o uguali al 65% e fino a 74,99%.

La fascia C è associata a valutazioni comprese tra 75% e 84,99%.

La fascia B è associata a valutazioni comprese tra 85% e 89,99%.

La fascia A rappresenta la fascia di merito alta: valutazioni maggiori o uguali al 90%.

Rilevato:

- che la nuova metodologia di valutazione è stata comunicata alle organizzazioni sindacali ed alle R.S.U. in data 3/11/2011;
- che le stesse hanno richiesto la concertazione;
- che la riunione di concertazione si è tenuta il 18 novembre 2011 e che la parte sindacale ha avanzato proposte di modifica della metodologia;
- che l'O.I.V. ha ritenuto di accoglierle solo in parte;

Visto il parere favorevole sulla regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Servizio Personale, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs n. 267/2000, allegato all'atto originale;

Con voti unanimi e favorevoli espressi in forma palese;

DELIBERA

Per quanto sopra espresso:

1. di approvare la Metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, allegata al presente atto, quale parte integrante e sostanziale, in quanto ritenuta adeguata alle prescrizioni e indirizzi di cui al D. Lgs. n. 150/2009 e al D.Lgs. n. 141/2011.
2. di individuare ai sensi dell'art. 31 comma 2 del D.Lgs 150/2009 le fasce di merito per la valutazione del personale dipendente e dei titolari di Posizione Organizzativa, come da prospetto in narrativa qui integralmente richiamato per farne parte integrante e sostanziale.
3. di demandare la valutazione delle performances individuali :
 - ai Responsabili di P.O .per quanto riguarda i dipendenti appartenenti alla rispettiva area
 - all'O.I.V. per quanto riguarda il Personale titolare di Posizione Organizzativa.
4. di disporre che il Sistema adottato venga pubblicato sul sito istituzionale nel rispetto dei principi di trasparenza.

Inoltre, con successiva votazione unanime e favorevole resa in forma palese per alzata di mano, delibera di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4 del D.Lgs. n. 276/2000 (T.U.E.L.) e s.m.i.