

**COPIA****DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE****N. 132 DEL 11.10.2012 OGGETTO: APPROVAZIONE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE.**

L'anno duemiladodici il giorno 11 del mese di Ottobre alle ore 11.00 nella solita sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale, si è riunita alla presenza dei signori:

Nominativo	Carica assegnata	Presenti	Assenti
Sedda Gianluca	Sindaco	x	
Usai Giuseppe	Assessore	x	
Zedda Antonio	Assessore		x
Mura Edoardo	Assessore	x	
Minnai Bernardo	Assessore		x

Con l'assistenza del Segretario Comunale Liori dr. Sebastiano, il Sindaco constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che il D.Lgs. n.150/2009 di "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" all'art. 7 *"Sistema di misurazione e valutazione della performance"* prevede che *"Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance"*;

Considerato che l'attuazione delle disposizioni del D.Lgs. n.150/2009 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;

Considerato inoltre che 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 nn.88, 89,104,105, 110 e 112/2010;

Vista la deliberazione n. 46 del 29 dicembre 2010 con la quale il Consiglio Comunale ha approvato i criteri generali di indirizzo ai quali la Giunta Comunale 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. 85 del 29 dicembre 2010 con la quale la Giunta Comunale ha approvato le modifiche al regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi per adeguarlo ai principi generali di cui al D.Lgs. n. 150/2009;

Visto in particolare l'art. 15 comma 2 del Regolamento degli uffici e servizi che recita: *"l'Ente è 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"

Tenuto conto che la definizione del sistema di Valutazione rientra nella competenza dei Nuclei di valutazione ai sensi degli artt. 30 comma 3 e 7 comma 2 del D.Lgs. n.150/2009, mentre 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 7 comma 1 del citato decreto;

Visto il Sistema di valutazione proposto dal Nucleo di Valutazione, adeguato ai principi previsti dai titoli II e III del D.Lgs. n. 150/2009, e inviato alle OO.SS. e alle R.S.U. quale atto propedeutico all'esperimento delle relazioni sindacali nel rispetto di quanto previsto dai CCNL del comparto;

Tenuto conto che la metodologia sul sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale di cui sopra, allegato al presente atto risulta così composto:

- Sistema di Valutazione delle Performance dei Responsabili di Unità Organizzativa;
- Sistema di Valutazione delle Performance del personale;

Rilevato che ai sensi degli artt. 2 e 45 del D.Lgs. 165/2001, rimane di competenza della Contrattazione integrativa la determinazione degli effetti economici del sistema di valutazione, pur nel rispetto dei vincoli di legge come esplicitati nell'art. 31 del D.Lgs. 150/2009 come sopra richiamato;

Acquisiti i pareri favorevoli resi dai responsabili dei servizi interessati, ai sensi del 1° comma, dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi espressi nei modi di legge;

DELIBERA

Di approvare il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, allegato al presente atto, quale parte integrante e sostanziale, in quanto ritenuto adeguato alle prescrizioni e indirizzi di cui ai titoli II e III del D. Lgs. n. 150/2009;

Di demandare, ai sensi del Regolamento Uffici e Servizi, la valutazione delle performance individuali:

- ai Responsabili di P.O. per quanto riguarda i dipendenti appartenenti alla rispettiva area ed al Nucleo per quanto riguarda il Personale titolare di Posizione Organizzativa;

Di disporre che il Sistema adottato venga pubblicato sul sito istituzionale nel rispetto dei principi di trasparenza;

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Liori dr. Sebastiano

IL SINDACO
f.to Sedda Gianluca



Copia della presente deliberazione sarà pubblicata ai sensi della legge n. 69/2009 all'albo pretorio informatico del sito web del Comune dal 18.10.2012, per la durata di 15 giorni consecutivi. Copia della presente deliberazione è stata trasmessa in copia ai capi gruppo consiliari con nota n. 3870 di prot. del 18.10.2012 ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. n.267/2000;

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Liori dr. Sebastiano

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA AI SENSI DELL'ART. 49 D.LGS. N. 267/2000

Vista la proposta di deliberazione in oggetto si esprime parere FAVOREVOLE sulla regolarità TECNICA della stessa.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
f.to Cossu dr. Antonio

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE AI SENSI DELL'ART. 49 D.LGS. N.267/2000

Vista la proposta di deliberazione in oggetto si esprime parere FAVOREVOLE sulla regolarità CONTABILE della stessa.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
f.to Cossu dr. Antonio



LINEE GUIDA PER LA “VALUTAZIONE INTEGRATA DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI GESTURI”

La realizzazione di un sistema di valutazione della prestazione delle risorse umane riveste una importanza strategica nella gestione amministrativa del Comune. Il suo scopo è quello di creare le condizioni per incrementare l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei servizi, al fine di fornire prestazioni di qualità ai cittadini utenti.

Per “**valutazione integrata**” si intende una metodologia unitaria che permette di valutare, gli incaricati di posizione organizzativa e gli altri dipendenti sulla base di criteri univoci di riferimento, di obiettivi comuni e delle interrelazioni organizzative.

La valutazione integrata serve ad agevolare e valorizzare la **modalità del lavoro di squadra** all'interno dei Servizi e tra i Servizi in una logica di massimo coinvolgimento dei collaboratori e di orientamento al risultato.

In particolare:

1. il **Nucleo di Valutazione** (o L'O.I.V. se costituito) valuta gli incaricati di Posizione Organizzativa;
2. gli **incaricati di Posizione Organizzativa** propongono la valutazione dei dipendenti che sono assegnati al Servizio da essi coordinato.

Le metodologie di valutazione, gli obiettivi assegnati e gli esiti della valutazione delle P.O. saranno pubblicati sul sito internet del Comune.

Oggetto della valutazione per il personale incaricato di P.O. sono: i risultati ottenuti relativamente agli obiettivi programmati e concordati e le prestazioni personali di ognuno.

I risultati che si devono raggiungere riguardano tre tipologie di obiettivi:

1. obiettivi del Responsabile di P.O.;
2. obiettivi di collaborazione intersettoriale;
3. obiettivi settoriali (di sviluppo e di mantenimento).

Tutti gli obiettivi sono negoziati con l'Organo esecutivo all'inizio dell'anno, in concomitanza con la redazione del Piano degli obiettivi, ed agli stessi è assegnato un peso ponderale. Entro il 30 settembre gli obiettivi assegnati possono essere rinegoziati.

Eventuali obiettivi che emergano durante l'anno, dovranno essere negoziati con il Sindaco e con la Giunta che assegneranno anche il peso ponderale. Analoga operazione dovrà essere effettuata anche per gli obiettivi eliminati in corso di esercizio.

Nel caso in cui un obiettivo non sia raggiunto per ragioni oggettivamente non addebitabili al titolare di P.O., lo stesso non sarà considerato valutabile e, di conseguenza, la valutazione sarà effettuata sugli altri obiettivi, rimodulando in proporzione il peso degli altri obiettivi.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi si valuta nel seguente modo:

- 40% quando l'obiettivo non è stato raggiunto
- 41-56% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;
- 57-70% quando l'obiettivo è stato sufficientemente raggiunto;
- 71-86% quando l'obiettivo è stato pienamente conseguito;
- 87-100% quando l'obiettivo è stato conseguito e superato;

La media dei gradi di raggiungimento degli obiettivi inciderà per il 50%.

VALUTAZIONE DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (PO)

Gli incaricati di PO sono valutati:

- per il **50%** per i risultati raggiunti (PARTE I)
- per il **40%** per i comportamenti organizzativi (PARTE II)
- per il **10%** per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa

PARTE I - Risultati

Gli obiettivi assegnati dal Sindaco e dalla Giunta saranno trasformati in più azioni operative assegnate agli incaricati di PO . Il Sindaco assegna all'inizio di ogni anno agli incaricati di cui sopra le azioni, riferite ai propri obiettivi settoriali (di mantenimento e di sviluppo) diverse in numero e tipologia, completandole anche con gli indicatori e i pesi ponderali.

Il grado di raggiungimento delle azioni operative si valuta nel seguente modo:

- 40% quando l'obiettivo non è stato raggiunto
- 41-56% quando l'obiettivo è stato parzialmente raggiunto;
- 57-70% quando l'obiettivo è stato sufficientemente raggiunto;
- 71-86% quando l'obiettivo è stato pienamente conseguito;

. 87-100% quando l'obiettivo è stato conseguito e superato;

La media dei gradi di raggiungimento degli obiettivi inciderà per il 50%.

PARTE II – Comportamenti organizzativi

La valutazione dei comportamenti organizzativi manifestati si articola secondo il seguente prospetto:

COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	PESO	VALUTAZIONE IN TRENTESIMI					VALUTAZIONE IN CENTESIMI
		COMPORTAMENTO INADEGUATO	COMPORTAMENTO INSODDISFACENTE	COMPORTAMENTO MIGLIORABILE	COMPORTAMENTO BUONO	COMPORTAMENTO ECCELLENTE	
		0-40	41-56	57-70	71-86	87-100	
Disponibilità in termini di capacità di intervenire in	20						100
Flessibilità in termini di capacità di adattarsi ai	15						100
Propositività - capacità di proporre soluzioni	20						100
Rispetto dei tempi e scadenze	25						100
Orientamento all'utente in termini di capacità di	20						100
TOTALE COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	100	TOTALE PUNTEGGIO CONSEGUITO					100

Il Sindaco assegna all'inizio di ogni anno agli incaricati di PO i fattori di valutazione diversi in numero e tipologia, completandoli anche con gli indicatori e i pesi ponderali. La media dei gradi di valutazione dei comportamenti organizzativi ottenuti verrà valutata al 40%.

ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La somma di tutte le percentuali delle 3 parti costituisce la percentuale finale dell'indennità di risultato assegnata dal sindaco a ciascun incaricato di PO dal Sindaco in sede di assegnazione del Piano annuale degli obiettivi.

1. La retribuzione di risultato spetta:

- Nella misura intera se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata ai sensi del precedente periodo un punteggio compreso tra 90 e il 100;
- Nella misura del 75% se il dipendente ha riportato, nella valutazione un punteggio compreso tra 75 e 89;
- Nella misura del 50% se il dipendente ha riportato, nella valutazione un punteggio compreso tra 45 e 74.

VALUTAZIONE DEL RESTANTE PERSONALE DIPENDENTE

Il fondo finalizzato per la produttività, escluso le parti destinate al finanziamento delle varie indennità e del servizio straordinario, è diviso dal contratto decentrato in tre parti, secondo le modalità riassunte nell'allegata scheda (vedi all. 1)

ATTRIBUZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

La somma di tutte le percentuali delle 3 parti costituisce la percentuale finale della produttività spettante al dipendente.

Gli eventuali residui, che scaturiscono dalla quota riferita alla indennità di produttività non assegnata, saranno ripartiti proporzionalmente al punteggio raggiunto (ovviamente nel caso di valutazione positiva) alla metà dei dipendenti in Servizio (cifra arrotondata per eccesso).

SERVIZIO												
DIPENDENTE												
DESCRIZIONE OBIETTIVO	VALORE ATTESO	PESO	IMPORTANZA			VALUTAZIONE IN TRENTESIMI					VALUTAZIONE PONDERATA	NOTE
						OBIETTIVO NON RAGGIUNTO	OBIETTIVO PARZIALMENTE RAGGIUNTO	OBIETTIVO SUFFICIENTEMENTE RAGGIUNTO	OBIETTIVO PIENAMENTE CONSEGUITO	OBIETTIVO CONSEGUITO E SUPERATO		
			A	M	B	0-40	41-56	57-70	71-86	87-100		
		100									100	
TOTALE PESO OBIETTIVI DI RISULTATO		160				TOTALE PUNTEGGIO CONSEGUITO					100	

VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

RIFERIMENTO DEL G.M. N. DEL

SERVIZIO	
DIPENDENTE	0

COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	PESO	VALUTAZIONE IN TRENTESIMI					VALUTAZIONE PONDERATA	NOTE
		COMPORTAMENTO INADEGUATO	COMPORTAMENTO INSODDISFACENTE	COMPORTAMENTO MIGLIORABILE	COMPORTAMENTO BUONO	COMPORTAMENTO ECCELLENTE		
		0-40	41-56	57-70	71-86	87-100		
Disponibilità in termini di capacità di intervenire in situazioni di emergenza e/o urgenza	20						20	
Flessibilità in termini di capacità di adattarsi ai bisogni dell'ente anche con riferimento alle attività concretamente svolte	15						15	
Propositività - capacità di proporre soluzioni immediatamente applicabili	20						20	
Rispetto dei tempi e scadenze	25						25	
Orientamento all'utente in termini di capacità di mettere al centro dell'attività le esigenze degli utenti sia interni che esterni	20						20	
TOTALE COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	100	TOTALE PUNTEGGIO CONSEGUITO					100	

performance organizzativa	10	TOTALE PUNTEGGIO CONSEGUITO	10
---------------------------	----	-----------------------------	----

VALUTAZIONE COMPLESSIVA		0
SERVIZIO		
DIPENDENTE		0

RISULTATO CONSEGUIIMENTO OBIETTIVI	100		50	VALUTAZIONE FINALE IN %	100
RISULTATO COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	100		40		
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA *	100		10		

Gli obiettivi di performance organizzativa sono stati assegnati a tutti i dipendenti comunali sulla base del miglioramento dei servizi al pubblico relativamente a:

- 1) APPROVAZIONE PIANO DELLE PERFORMANCE (AREA FINANZIARIA AMMINISTRATIVA)
- 2) POTENZIAMENTO DELLE INFORMAZIONI AI CITTADINI PER VIA TELEMATICA (AREA FINANZIARIA E AMMINISTRATIVA)
- 3) SALVAGUARDIA DEL VERDE PUBBLICO E DEL DECORO URBANO (AREA TECNICA)
- 4) SALVAGUARDIA DEL AMBIENTE E CONTRASTO AGLI ATTI VANDALICI (AREA TECNICA E AMMINISTRATIVA)