



COMUNE DI SAN GIORGIO CANAVESE
Provincia di Torino

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE**

N. 135 DEL 29/11/2011

OGGETTO :

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE.
APPROVAZIONE.

L'anno **duemilaundici**, addì **ventinove**, del mese di **novembre**, alle ore **nove**, e minuti **quarantacinque**, nella sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita, la Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori:

COGNOME e NOME	PRESENTE
ARRI Guido Massimo - SINDACO	Si
MEZZANO Giovanni - VICE SINDACO	Si
SALANITRO Claudio - ASSESSORE	Si
MORESCHINI Laura - ASSESSORE	Si
CEFALONI Rodolfo - ASSESSORE	Si
Totale Presenti:	5
Totale Assenti:	0

Assiste quale Segretario Comunale il Signor **Barbato Dr. Susanna** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Signor **ARRI Guido Massimo** nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

OGGETTO : SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE. APPROVAZIONE.

LA GIUNTA COMUNALE

- Premesso:
 - che ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. 27.10.2009, 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 San Giorgio Canavese, che non sarà più basato sul concetto di produttività individuale e collettivo ma sul concetto di performance organizzativa ed individuale, così come introdotto dalla Legge n. 15/2009 e dal richiamato D.Lgs. 150/2009;
 - che l'art. 7 del D.Lgs. 150/2009 dispone in particolare che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale e che a tal fine adottano un 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 delle Performance;
 - che gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa sono definiti dall'art. 8 del citato D.Lgs. 150/2009;
- Preso atto che l'art. 9 del D.Lgs. 150/2009, nell'introdurre la performance individuale, distingue tra la valutazione dei dirigenti e la valutazione del personale con qualifica non dirigenziale, stabilendo:
 1. al comma 1 che la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del responsabile di 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 manageriali dimostrate;
 - alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
 2. al comma 2 che la misurazione e la valutazione (svolte dai dirigenti) della performance individuale del personale sono collegate:
 - al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi;
- Considerato che il sistema deve definire gli obiettivi e gli indicatori ed effettuare il monitoraggio della performance;
- Rilevato che ai sensi degli artt. 2 e 45 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., rimane di competenza della contrattazione integrativa decentrata 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;
- Richiamati i seguenti provvedimenti:
 - deliberazione della Giunta Comunale n. 28 del 22.02.2011 avente ad oggetto: "Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi";
 - decreto sindacale in data 05.04.2011 con il quale ai sensi del sopra richiamato Regolamento Comunale è stato nominato l'Organo Indipendente di Valutazione della Performance di questo Comune nella persona del Dr. Gattiglia Mario;

Letto , confermato e sottoscritto.
In originale firmato.

IL SINDACO
F.to ARRI Guido Massimo

**IL SEGRETARIO
COMUNALE**
F.to Barbato Dr. Susanna

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio virtuale del Comune per 15 giorni consecutivi

Con decorrenza dal 06/12/2011

li 06/12/2011

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Barbato Dr. Susanna

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

- Dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. 267/00
- Divenuta esecutiva in data _____
Per la scadenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione (art.134 3° comma del D.Lgs. 267/00)

li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Barbato Dr. Susanna

Comunicato ai Capigruppo in data 06/12/2011

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Barbato Dr. Susanna



COMUNE DI SAN GIORGIO CANAVESE

Provincia di Torino

Tel. 0124-32.121 – Fax. 0124-32.51.06 – e-mail: municipio@comunesangiorgio.it
P.IVA Cod. F. 02143040018

**SISTEMA DI VALUTAZIONE E
MISURAZIONE DELLE PERFORMANCE**

Allegato alla Deliberazione della Giunta Comunale n. del

1. Il sistema di misurazione e 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.

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 una scheda composta da due parti.

La prima parte 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 tenendo 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.

La seconda parte 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 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 una scheda composta da due parti.

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

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

- tipologia, titolo, descrizione e peso attribuito all' obiettivo nonché il target e il sistema premiante collegato;
- indicatori di risultato: valori attesi/valori raggiunti;
- sistema di decurtazione automatica del punteggio collegato allo scostamento tra valore atteso e valore raggiunto.

La seconda parte 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 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.