



**COMUNE DI SAN PIER NICETO
PROV. DI MESSINA**

N. 35 REG. DELIBERE

**ORIGINALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA MUNICIPALE**

OGGETTO: Approvazione ciclo di gestione della performance e sistema di valutazione dei responsabili di posizione organizzativa.

L'anno duemilatredici il giorno SETTE del mese di MARZO
alle ore 11:15 e seguenti, nella Casa comunale, e nella consueta sala delle adunanze in seguito ad invito di convocazione si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Signori:

COGNOME	NOME	CARICA	PRESENTE
CALDERONE	LUIGI PIETRO	SINDACO	X
RUGGERI	FRANCESCO VINCENZO	VICE SINDACO - ASSESSORE	X
MAIMONE	ROCCO SALVATORE	ASSESSORE	X
PREVITE	FRANCESCO	ASSESSORE	X
PITRONE	FRANCESCA	ASSESSORE	X

Presiede IL SINDACO DR. LUIGI P. CALDERONE

Partecipa il Segretario del Comune Dott. Scattareggia Francesco;

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Visto che ai sensi dell'art.53 della Legge 08.06.90 n.142, recepito dalla L.R. n.48/91 sulla proposta di deliberazione in oggetto hanno espresso:

Il Responsabile del servizio interessato, per la regolarità tecnica, parere FAVOREVOLE;

Il Responsabile di ragioneria, per la regolarità contabile, parere FAVOREVOLE;

Vista l'allegata proposta il cui testo è trascritto nel documento allegato che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

Fatto proprio il contenuto formale e sostanziale del provvedimento proposto;

Visto l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;

Ad unanimità di voti espressi nelle forme di legge

DELIBERA

Di approvare senza modifiche e/o integrazioni la proposta di cui in premessa, avente l'oggetto ivi indicato;

Di approvare con modifiche e/o integrazioni la proposta di cui in premessa, avente l'oggetto ivi indicato;

Di dichiarare la stessa, con separata votazione, immediatamente esecutiva.



COMUNE DI SAN PIER NICETO
(Provincia di Messina)

Proposta di deliberazione di Giunta Comunale N° 33 DEL 01/03/2013

IL SINDACO

IL V.SINDACO

L'ASSESSORE

Oggetto: Approvazione ciclo di gestione della performance e sistema di valutazione dei responsabili di posizione organizzativa.

Premesso che:

- Il d.lgs. 150/09 introduce una serie di norme che incidono in modo rilevante sugli aspetti organizzativi degli enti, sulla gestione del personale e del rapporto di lavoro, sulla contrattazione collettiva, sui sistemi di misurazione e valutazione della prestazione e sui sistemi premianti;
- Lo stesso decreto prevede differenti momenti di applicazione della nuova normativa per amministrazioni centrali e locali;
- Nonostante la perentorietà delle norme, dalla data di entrata in vigore del decreto si sono susseguite circolari, commenti dottrinali e pronunce giurisprudenziali da parte di organismi autorevoli anche di nuova istituzione;
- Gli indirizzi interpretativi emessi dalla Funzione pubblica, dall'Anci e dalle Sezioni di Controllo della Corte dei Conti hanno dissipato dubbi e perplessità sulla diretta ed immediata applicazione della riforma agli enti locali;

Atteso che tra le materie che hanno generato più contrasti interpretativi vi è quella del ciclo della performance e delle fasce di merito previste dall'art. 19;

Dato atto che:

- il segretario generale ha predisposto una proposta di ciclo di gestione della performance e sistema di valutazione dei responsabili di area;
- la proposta è stata trasmessa alle organizzazioni sindacali in data 19.10.2012 per la parte relativa ai criteri generali avviando la concertazione e contrattazione;
- in data 30.1.2013 e 8.2.2013 le parti si sono riunite per l'esame della proposta;
- le risultanze dell'incontro sono contenute nel verbale del 8.2.2013 di cui in questa sede si prende atto;

- in sintesi le parti sono giunte ad un accordo che prevede l'attivazione del ciclo di gestione della performance e del nuovo sistema di misurazione e valutazione della prestazione dei responsabili di posizione organizzativa con il congelamento della applicazione delle fasce di merito

Preso atto che sono intervenuti alcuni importanti fatti:

- d) l'Anci ha fornito alcune linee guida sull'applicazione della riforma Brunetta precisando, per il punto in questione, che gli enti non sono obbligati all'applicazione dell'art. 19 essendo soggetti alla differente disciplina dell'art. 4 , in altre parole devono attenersi ad un minimo di tre fasce di merito ma possono discostarsi dalle percentuali previste dall'art. 19 nell'ambito della propria autonomia;
- e) in data 4.2.2011 è stata sottoscritto un'Intesa tra Governo e parti sociali che, per la parte che interessa, limita fortemente l'applicazione dell'art. 19 e quindi delle fasce di merito;
- f) sulla suddetta Intesa si è pronunciata la Civit che ha preso atto dell'Intesa evidenziando l'importanza fondamentale della misurazione e valutazione della performance per le pubbliche amministrazioni;

Considerato che obiettivo dell'amministrazione è l'avvio di un nuovo sistema di misurazione e valutazione della prestazione che conduca ad un aumento dell'efficienza dei servizi oltre che ad un sistema premiale fondato sulla effettiva meritocrazia;

Ritenuto, alla luce delle considerazioni sopra esposti e dell'attuale situazione normativa, ancora in divenire, di aderire all'accordo raggiunto dalle parti il 8.2.2013, applicando sin dal 2013 il nuovo sistema di misurazione e valutazione della prestazione e congelando la parte relativa alle fasce di merito;

Vista la proposta di ciclo di gestione della performance e sistema di valutazione, parte integrante del presente atto;

Tanto sopra premesso, considerato e ritenuto, parte integrante e sostanziale del presente atto;

PROPONE

- 1) Prendere atto dell'accordo del 8.2.2013 sottoscritto tra la parte pubblica e la parte sindacale;
- 2) Approvare, alle condizioni di cui in premessa, il ciclo di gestione della performance e sistema di valutazione relativo ai responsabili di posizione organizzativa a decorrere dal

2013, allegato al presente atto;

3) Dare atto che, in considerazione della novità del sistema e della necessità di porre in essere tutta una serie di misure di carattere organizzativo a livello di ente e di singolo settore, il primo anno di applicazione è inteso in via sperimentale e, conseguentemente, potrà essere soggetto a deroghe o variazioni motivate, purchè rimanga fermo l'obiettivo specificato in premessa

**CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE E
SISTEMA DI VALUTAZIONE**

**RESPONSABILI DI SETTORE – INCARICATI DI
POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

PREMESSA

Il ciclo di gestione della performance ed il sistema di valutazione che di seguito è descritto, costituisce un unico corpo con quello redatto per il personale.

Le fasi sono quelle descritte nel ciclo di gestione relativo al personale (cinque fasi che seguono un loro iter sequenziale).

Stesso discorso per il sistema di valutazione e per i passaggi preliminari alla sua attuazione (la fascia professionale, che è unica in quanto coincidente con quella dei responsabili di p.o., le aree di valutazione e le fasce di merito)

1. Aree di valutazione.

Le aree o parametri di valutazione sono gli elementi che compongono la posizione assegnata al responsabile e rappresentano il riferimento per la valutazione e misurazione delle prestazioni, ossia gli indicatori che consentono di verificare se le prestazioni sono state svolte in linea con le finalità della posizione.

Le aree di valutazione riguardano per un parte l'attività gestionale e relazionale e per altra parte i risultati conseguiti. Le due aree si strutturano ed articolano nel modo seguente:

- d) Area dell'attività gestionale e relazionale: si articola su quattro parametri:
- capacità di affrontare e risolvere in maniera tempestiva ed efficace le situazioni ed i relativi problemi;
 - Competenze organizzative
 - Flessibilità;
 - clima organizzativo, capacità di motivare e valutare i propri collaboratori
- e) Area dell'autonomia e dei risultati (o area manageriale) : si articola su quattro parametri:

- Iniziativa;
- Innovazione;
- Risultati ottenuti rispetto agli obiettivi assegnati;
- Performance organizzativa.

I suddetti parametri o indicatori saranno specificati nell'ambito delle schede di valutazione e saranno tutti applicati sulla base prevalente di dati oggettivi forniti dal responsabile nel corso dell'anno e, in parte, sui dati raccolti dall'Oiv che, per alcuni indicatori potrà avvalersi di apposita relazione del segretario generale.

Le fasce di merito sono individuate in funzione del grado di partecipazione dei responsabili alla distribuzione del risultato.

Si individuano tre fasce di merito:

1^ fascia: a questa fascia, in cui va collocato il 40% dei responsabili, è destinato il risultato nella misura compresa tra il 21% ed il 25% della retribuzione di posizione;

2^ fascia: a questa fascia, in cui va collocato il 50% dei responsabili, è destinato il risultato nella misura compresa tra il 15% ed il 20% della retribuzione di posizione

3^ fascia: a questa fascia, in cui va collocato il 10% dei responsabili, è destinato il risultato nella misura minima del 10% della retribuzione di posizione.

Si può, a questo punto, passare alla vera e propria fase di valutazione.

LA SCHEDE DI VALUTAZIONE.

La scheda di valutazione si compone di due parti:

- una parte costituisce lo strumento sul quale l'Oiv applica la la misurazione e valutazione della performance e giunge al punteggio finale. Quest'ultimo si calcola moltiplicando il peso attribuito a ciascun indicatore per il coefficiente (variabile da 0 a 4) connesso al giudizio assegnato ad ognuno di essi. La somma dei punteggi parziali delle due aree di valutazione darà un totale che corrisponde al punteggio finale. Il

peso attribuito a ciascun indicatore, determinato dall'OIV ad inizio anno, potrà variare tra 0 e 1 e quindi il punteggio finale sarà compreso tra 0 e 32.

Il risultato sarà attribuito ai responsabili valutati in base alla fascia di appartenenza e proporzionalmente al punteggio che ciascuno di essi ha ottenuto rispetto al punteggio massimo.

- e) Esemplicando, per quantificare il risultato spettante ad ognuno, si procederà come in ciascuna fascia di merito come segue:
- 1^ fascia: tra l'80% ed il 100% del punteggio massimo ottenibile
 - 2^ fascia: tra il 49% ed il 79% del punteggio massimo ottenibile
 - 3^ fascia: inferiore al 49% del punteggio massimo ottenibile
- f) calcolare il quantum spettante a ciascun responsabile sulla base del singolo punteggio ottenuto tramite semplice proporzione.

Es.: supponiamo che un responsabile ottiene un punteggio di 30 che tradotto in termini percentuali equivale al 75% rispetto al punteggio massimo di 40 (100%). Il responsabile verrà collocato nella seconda fascia e avrà diritto alla seguente percentuale derivante dalla seguente proporzione:
 $100 : 25 = 75 : X$
 $X = 18\%$.

Resta inteso che:

- a) l'OIV prima di attribuire il punteggio definitivo ed effettuare la collocazione nella fascia di merito, opererà un raffronto con la situazione derivante dalla valutazione della performance organizzativa e con le valutazioni riferite al personale del settore al fine di verificare la coerenza tra la propria valutazione e quelle effettuate dal responsabile o i motivi della apparente mancata coerenza. Ciò per dare attuazione al c.d. sistema a cascata che pone uno stretto legame tra la performance individuale del responsabile e quella del personale a lui assegnato e tra queste e la performance di settore. Questo raffronto ha anche il fine di adottare in prospettiva eventuali misure correttive a beneficio del settore e dell'organizzazione nel suo complesso.

- b) nessuna indennità potrà comunque essere attribuita qualora il punteggio relativo all'indicatore "risultati ottenuti rispetto agli obiettivi assegnati" non raggiunga il livello di intensità pari a 2;
 - c) nel caso di cui al punto precedente, la retribuzione di risultato potrà essere corrisposta previa apposita relazione motivata del responsabile dell'area in merito alle cause che hanno impedito il raggiungimento degli obiettivi. La relazione dovrà essere presentata all'OIV per cause che devono, comunque, riguardare circostanze indipendenti dalla volontà e sfera di intervento del valutato.
- l'altra parte della scheda dovrà riportare un giudizio articolato e motivato che l'OIV intende attribuire al responsabile di settore. Questa parte della scheda è quella che l'OIV dovrà presentare al soggetto valutato durante il colloquio. E' previsto uno spazio nel quale il valutato potrà fare osservazioni e note. Egli deve comunque firmare la scheda per presa visione e ritiro copia. E', inoltre, consentito al soggetto valutato di presentare, entro il termine perentorio di GG. 15 dalla sottoscrizione della scheda, una relazione nella quale siano evidenziati elementi nuovi o motivate divergenze rispetto all'operato dell'OIV, o richiedere un apposito incontro qualora voglia optare per una forma di assistenza o rappresentanza a sua scelta; dal canto suo l'OIV dovrà riesaminare la valutazione nel termine di gg. 15 dal ricevimento della relazione e trasmetterla all'interessato.

La corresponsione della retribuzione di risultato spettante è effettuata con provvedimento sindacale, dopo che l'OIV ha certificato il raggiungimento degli obiettivi assegnati al responsabile incaricato o il verificarsi delle condizioni previste per il diritto alla retribuzione di risultato.

IL COLLOQUIO.

Uno dei momenti fondamentali della valutazione è il colloquio che dà l'opportunità all'OIV di confrontarsi con il responsabile, comunicare la valutazione ed eventualmente verificare se sussistono gli estremi per una diversa valutazione finale.

Con il colloquio si persegue l'obiettivo del miglioramento delle prestazioni attraverso una relazione trasparente e realistica, basata su fatti, dati e circostanze: raccolti i vari temi emersi e fattane una sintesi significativa, si prospettano ipotesi di intervento per lo sviluppo di capacità e competenze e per individuare i comportamenti e gli obiettivi per il periodo successivo. Oltre al colloquio finale, si prevede un incontro almeno quadrimestrale tra l'OIV ed i responsabili, al fine di monitorare l'andamento del ciclo produttivo, il grado di realizzazione degli obiettivi assegnati e concordare eventuali misure di tipo correttivo.

PARERE DEL RESPONSABILE DELL'AREA I° AFFARI GENERALI

Per la regolarità tecnica, si esprime parere **FAVOREVOLE**

Addì, **01 MAR 2013**

IL RESPONSABILE DELL'AREA
Dott.ssa Anna Sanò



PARERE DEL RESPONSABILE DELL'AREA II° ECONOMICA FINANZIARIA

Per la regolarità contabile, si esprime parere

Addì, _____

IL RESPONSABILE DELL'AREA
Rag. Carmelo Caravello

La presente delibera viene letta, approvata e sottoscritta

IL PRESIDENTE

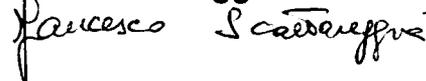


L'ASSESSORE ANZIANO



IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Scattareggia Francesco



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che il presente atto viene pubblicato all'Albo Pretorio online per 15 giorni

consecutivi a decorrere dal 11-3-13

L'Addetto alla pubblicazione



IL MESSO COMUNALE
N. 25251/13

Si certifica, su conforme attestazione dell'Addetto alla pubblicazione che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio online, ai sensi di legge, per 15 giorni consecutivi;

Dalla Residenza Municipale, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Scattareggia Francesco

LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' DIVENUTA ESECUTIVA, AI SENSI DI LEGGE

Il giorno _____ decorsi 10 gg. dalla data di inizio della pubblicazione;

Il giorno dell'adozione, perché dichiarata immediatamente esecutiva.

Dalla Residenza Municipale, li 07 MAR 2013

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Scattareggia Francesco

