



COPIA

COMUNE DI TAGLIO DI PO

PROVINCIA DI ROVIGO

N. **73** DEL 04-07-2019

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO

MODIFICA SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE NUOVE SCHEDE DI VALUTAZIONE

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **quattro** del mese di **luglio** , presso questa Sede Comunale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno

Eseguito l'appello risultano:

SIVIERO FRANCESCO	SINDACO	P
FIORAVANTI ALBERTO	VICE SINDACO	A
BOSCARO SILVIA	ASSESSORE	P
MARANGONI DAVIDE	ASSESSORE	P
PASETTO VERONICA	ASSESSORE	A

Assiste alla seduta il Sig. **VERONESE PIETRO** Segretario Comunale.

Il Signor **SIVIERO FRANCESCO** in qualità di **SINDACO** assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta.

MODIFICA SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – NUOVE SCHEDE DI VALUTAZIONE

PREMESSO che:

- il D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. di “Attuazione della L. 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 tal fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione delle performance”;
- l’attuazione delle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. 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;

VISTO che l’adozione dello sistema di misurazione e valutazione della Performance spetta all’organo di indirizzo politico-amministrativo, e, nella fattispecie alla Giunta Comunale, attese le competenze della Giunta in tema di personale;

RILEVATO che ai sensi degli art. 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;

RICHIAMATA la propria deliberazione n. 66 del 17/06/2015 con la quale si adottava contestualmente al Piano Esecutivo di Gestione unificato con il Piano della Performance e il Piano dettagliato degli obiettivi un nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance dei Responsabili di Posizione Organizzativa al fine di rafforzare, attraverso una più efficace metodologia di misurazione/valutazione, la responsabilità e l’autonomia gestionale dei Responsabili di Area e dando atto che gli adempimenti attribuiti al Segretario comunale in materia di trasparenza, prevenzione della corruzione e controllo interno sono da considerare quali elementi indicatori di realizzazione della performance;

RICHIAMATO l’art.169 c. 3bis del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267 (articolo sostituito dall’art74 c. 1

n.18 D.Lgs. 23.6.2011 n.118) il quale dispone che l’organo esecutivo definisce, coerentemente al bilancio di previsione documento unico di programmazione deliberati dal Consiglio, il piano esecutivo di gestione determinando gli obiettivi di gestione ed affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili di servizi. Il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance di cui all’art.10 del D.Lgs. 27.10.2009 n.150, sono, quindi, unificati nel PEG;

DATO ATTO

- che con deliberazione n.16 del 16.03.2018 il Consiglio Comunale ha approvato il documento unico di programmazione (DUP) 2018/2020;
- che con deliberazione n.17. del 16.03.2018 il Consiglio Comunale ha approvato il bilancio di previsione 2018/2020;
- che tali documenti comprendono le risorse economiche e gli indirizzi relativi ai

programmi che l'Amministrazione intende realizzare nel triennio 2018/2020 dai quali pertanto devono discendere gli obiettivi da assegnare ai responsabili di Area e le risorse da attribuire a ciascun servizio per lo svolgimento delle funzioni istituzionali dell'Ente, secondo le competenze individuate per ciascuna articolazione organizzativa;

CONSIDERATO che la Giunta Comunale ha già approvato con delibera n. 71 del 28/06/2018 un nuovo sistema di misurazione e valutazione della Performance;

CONSIDERATO che si conferma la scheda di misurazione e valutazione della performance del Segretario Comunale, approvato con delibera n., 71 del 28/06/2019;

CONSIDERATO che si conferma la scheda di misurazione e valutazione della performance dei titolari di Posizione organizzativa approvata con delibera di G.C. n. 56 del 21/05/2019;

CONSIDERATO che appare opportuno modificare le altre schede di valutazione (degli altri dipendenti) al fine di renderle maggiormente coerenti con il nuovo sistema di misurazione e valutazione della Performance;

VISTE le schede in cui sono riportati i singoli obiettivi corredati dagli indicatori e la relativa tempistica di riferimento predisposti dai titolari di posizione organizzativi e ritenuti i medesimi meritevoli di approvazione;

RITENUTO di stabilire che all'interno del Comune vi sono obiettivi di performance individuale ed obiettivi di performance organizzativa;

RITENUTO di stabilire che gli obiettivi di performance individuale sono dati dalla media tra il punteggio ottenuto nelle schede sotto riportate 1 e 2;

RITENUTO di stabilire che gli obiettivi di performance organizzativa sono quelli derivanti da schede che riguardano al performance organizzativa medesima, meglio dettagliate dal piano della Performance;

RITENUTO di demandare per il dettaglio degli obiettivi al Piano della Performance;

RITENUTO di stabilire che il trattamento economico, sia dei dipendenti che delle Posizioni organizzative, che del Segretario Comunale, sia spettante al 100% per valutazioni comprese tra 85 e 100 punti/100 od equivalenti; sia del 80% per valutazioni comprese tra 75/100 e 85/100 od equivalenti; sia del 70% per valutazioni comprese tra 65/100 e 75/100 od equivalenti; sia del 55% per valutazioni comprese tra 50 e 65/100 od equivalenti; al di sotto del 50/100 od equivalenti la valutazione si intende negativa e non è dovuto alcunché.

RICHIAMATE le norme di seguito indicate: l'art.88 del D.Lgs. 267/2000;
l'art.4 del D.Lgs. 165/2001;
l'art.169 del D.Lgs 267/2000 modificato dal D.L.174/2012; il Dlgs 150/2009;
il vigente regolamento di contabilità; il Regolamento dei controlli interni

VISTO E PRESO ATTO dei pareri favorevoli di regolarità tecnica espresso dal Segretario Comunale, dal responsabile del Personale e contabile espressa dal Responsabile Servizio Finanziario , ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49, primo

comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

RAVVISATA la propria competenza ai sensi dell'art.48 del già richiamato D.Lgs. 18.08.2000, n.267;

Con voti unanimi favorevoli resi nelle debite forme di legge;

DELIBERA

- 1) di modificare, ai sensi dell'art.169, comma 3 bis, del d.lgs n.267/2000, il sistema di misurazione e valutazione della Performance già approvato con delibera di Giunta Comunale n. 71 del 28/06/2018 con l'introduzione delle nuove schede di valutazione allegate, confermandolo per il resto;
- 2) di stabilire che il trattamento economico, sia dei dipendenti che delle Posizioni organizzative, che del Segretario Comunale, sia spettante al 100% per valutazioni comprese tra 85 e 100 punti/100 od equivalenti; sia del 80% per valutazioni comprese tra 75/100 e 84/100 od equivalenti; sia del 70% per valutazioni comprese tra 65/100 e 74/100 od equivalenti; sia del 57% per valutazioni comprese tra 50 e 64/100 od equivalenti; al di sotto del 50/100 od equivalenti la valutazione si intende negativa e non è dovuto alcunché.
- 3) di inviare il presente atto alle organizzazioni sindacali rappresentative ed al Nucleo di valutazione
- 4) di dare atto che il sistema di valutazione del Segretario Comunale è già contenuto nella delibera di G.C. n. 71 del 28/06/2018 e che il sistema di valutazione dei titolari di P.O. è già contenuto nella delibera di G.C. n. 56 del 21/05/2019 e che tali atti devono considerarsi parte integrante del presente ai fini di un sistema unico di valutazione del Segretario Comunale, dei titolari di Posizioni organizzativa e dei dipendenti, in base al ciclo della performance
- 5) di dichiarare, con separata ed unanime votazione il presente atto immediatamente eseguibile
- 6) di confermare che adempimenti attribuiti al segretario comunale in materia di trasparenza, prevenzione della corruzione sono ulteriori elementi indicatori di realizzazione della performance;
- 7) di dare atto che, ai sensi dell'art.125 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, dell'adozione del presente atto sarà data comunicazione contestualmente all'affissione all'Albo, e ai Capigruppo Consiliari;
- 8) di dichiarare , con voto unanime, la presente deliberazione, stante l'urgenza, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4°, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 26

Allegati :

Nuove Schede di misurazione e valutazione della Performance

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

COGNOME:	NOME:
AREA/SETTORE:	SERVIZIO:
CATEGORIA:	POSIZIONE ECONOMICA:
PROFILO PROFESSIONALE:	

**SCHEDA DI VALUTAZIONE 1: Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (su certificazione del Nucleo di Valutazione):
Max 100 punti**

ELEMENTI DI VALUTAZIONE		Punteggio assegnato
Obiettivo non raggiunto o raggiunto in minima parte (fino al 20%)	Punti 0	
Obiettivo non raggiunto in maniera soddisfacente (dal 21% al 40%)	Punti 30	
Obiettivo raggiunto con percentuali più elevate ma ancora non in modo sufficiente (dal 41 % al 50%)	Punti 45	
Obiettivo raggiunto solo parzialmente (dal 51% al 60%)	Punti 55	
Obiettivo raggiunto in modo soddisfacente (dal 61% al 79%)	Punti 70	
Obiettivo raggiunto in modo molto soddisfacente dal 80% al 90%)	Punti 85	
Obiettivo raggiunto completamente o quasi (dal 91 al 100%)	Punti 100	

SCHEDA DI VALUTAZIONE 2: Punteggio attribuito sulla base della valutazione individuale

Valutazione da parte del Titolare di Posizione Organizzativa	Max 100 punti	
Capacità di relazionarsi nello svolgimento del lavoro con i colleghi e l'utenza	Da 0 a 12	
Efficienza organizzativa e affidabilità: rispetto delle regole dell'ufficio e dell'Ente	Da 0 a 8	
Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità	Da 0 a 8	
Grado di responsabilità verso i risultati	Da 0 a 8	
Abilità tecnico operativa	Da 0 a 10	
Livello di autonomia – iniziativa	Da 0 a 10	
Rispetto dei tempi di esecuzione – Rilascio delle procedure	Da 0 a 8	
Quantità delle prestazioni	Da 0 a 12	
Flessibilità	Da 0 a 12	
Contributo alla performance complessiva dell'ente	Max 12 punti	
TOTALE	Max 100 punti	

Il sottoscritto autorizza l'accesso ai dati della presente scheda ai rappresentanti della r.s.u. e delle organizzazioni e confederazioni sindacali

Il Responsabile del Servizio/Ufficio	
IL DIPENDENTE per presa visione	
Il Titolare di Posizione Organizzativa	

IL DIPENDENTE per autorizzazione	
----------------------------------	--

Valutazione da parte del Titolare di Posizione Organizzativa:

Per ogni criterio di valutazione si possono indicare anche votazioni espresse in decimali

	Punteggio
<p>Capacità di relazionarsi nello svolgimento del lavoro con i colleghi e l'utenza: Si valutano le capacità nell'istaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, a superare nel lavoro l'approccio fondato su scelte di natura individualistica mentre nella gestione del rapporto con l'utenza le capacità di relazione e di gestire eventuali momenti di stress e conflittuali</p> <p>0: nessuna capacità di relazionarsi con i colleghi – mancanza di contatti – conflitti continui con utenza e colleghi Da 1 a 4: scarsa capacità di relazionarsi con i colleghi – scarsi contatti – conflitti frequenti con utenza e colleghi Da 5 a 8: discreta capacità di relazionarsi con i colleghi – discreti contatti – conflitti gestiti discretamente Da 8 a 10: buona capacità di relazionarsi con i colleghi – buoni contatti – buona capacità di gestione e risoluzione dei conflitti 11 e 12: modalità armoniose di lavoro tra colleghi e ottime capacità di gestione dei conflitti con i colleghi e l'utenza</p>	da 0 a 12
<p>Efficienza organizzativa e affidabilità: Si valutano le capacità di impostare correttamente il proprio lavoro, con efficienza e autonomia e di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del proprio lavoro, in relazione al mutare delle condizioni di riferimento, la capacità di rispettare le regole dell'ufficio e dell'Ente</p> <p>0: nessuna efficienza ed autonomia Da 1 a 3: scarse efficienza ed autonomia e scarsa capacità di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del lavoro Da 4 a 5: discreta efficienza ed autonomia e discreta capacità di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del lavoro Da 6 a 7: buone efficienza ed autonomia e buona capacità di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del lavoro 8: ottime efficienza ed autonomia e ottima capacità di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del lavoro</p>	da 0 a 8
<p>Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità: Si valuta l'interesse a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa o di approfondimento delle tematiche professionali</p> <p>0: assenza di tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità: da 1 a 3: scarsa tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità da 4 a 5: discreta tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità da 6 a 7: buona tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità 8: ottima tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità</p>	da 0 a 8
<p>Grado di responsabilità verso i risultati: Si valuta la capacità di verificare la qualità delle prestazioni di servizio a cui è chiamato a contribuire, al coinvolgimento nelle esigenze connesse alla realizzazione dei programmi, alle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente</p> <p>0: nessun grado di responsabilità verso i risultati Da 1 a 3: scarso grado di responsabilità verso i risultati Da 4 a 5: discreto grado di responsabilità verso i risultati Da 6 a 7: buon grado di responsabilità verso i risultati 8: ottimo grado di responsabilità verso i risultati</p>	da 0 a 8
<p>Abilità tecnico operativa: Si valutano le competenze proprie del valutato in rapporto al ruolo a cui è preposto, le abilità di tipo tecnico- operativo riguardo all'utilizzo dei mezzi informatici e dei mezzi meccanici</p> <p>0: nessuna o limitatissime Abilità tecnico operativa Da 1 a 3: scarse abilità tecnico operativa Da 4 a 6: discrete abilità tecnico operativa Da 7 a 8: buone abilità tecnico operativa 9 e 10: ottime abilità tecnico operativa</p>	da 0 a 10

<p>Livello di autonomia-iniziativa: Si valutano le capacità di organizzazione del proprio lavoro, rispetto ai compiti assegnati da programmi o ai tempi di attesa dell'utenza, rispetto all'avvio di iniziative, anche in condizioni di criticità e tensione organizzativa (picchi di carico di lavoro)</p> <p>O: nessuna o bassissimo livello di autonomia Da 1 a 3: scarso livello di autonomia Da 4 a 6: discreto livello di autonomia Da 7 a 8: buon livello di autonomia 9 e 10: ottimo livello di autonomia</p>	da 0 a 10
<p>Rispetto dei tempi di esecuzione-Rilascio delle procedure: Si valuta la capacità di rispettare i tempi di esecuzione assegnatigli e di proporre soluzioni rivolte alla semplificazione dei processi di erogazione dei servizi</p> <p>0: nessun Rispetto dei tempi di esecuzione-Rilascio delle procedure da 1 a 3: scarso Rispetto dei tempi di esecuzione-Rilascio delle procedure da 4 a 5: discreta Rispetto dei tempi di esecuzione-Rilascio delle procedure da 6 a 7: buona Rispetto dei tempi di esecuzione-Rilascio delle procedure 8: ottima Rispetto dei tempi di esecuzione-Rilascio delle procedure</p>	da 0 a 8
<p>Quantità delle prestazioni: Si valuta la capacità di assicurare un prodotto o servizio rispondente alla distribuzione del carico di lavoro ordinario, tenendo conto delle sollecitazioni e delle priorità stabilite dal responsabile</p> <p>0: nessuna capacità di assicurare un prodotto o servizio Da 1 a 4: scarsa capacità di assicurare un prodotto o servizio Da 5 a 8: discreta capacità di assicurare un prodotto o servizio Da 8 a 10: buona capacità di assicurare un prodotto o servizio 11 e 12: ottime capacità di assicurare un prodotto o servizio</p>	da 0 a 12
<p>Flessibilità: Si valuta la capacità di interpretare le esigenze di adattamento organizzativo alle variabili esterne al fine di assicurare un elevato indice di gradimento delle prestazioni del servizio, sia all'utenza che all'Amministrazione</p> <p>0: nessuna flessibilità Da 1 a 4: scarsa flessibilità Da 5 a 8: discreta flessibilità Da 8 a 10: buona flessibilità 11 e 12: ottima flessibilità</p>	da 0 a 12

Contributo alla performance complessiva dell'ente: si valuta la performance in riferimento all'organizzazione dell'Ente nel suo complesso, ovvero si valuta quanto le prestazioni del dipendente contribuiscano armoniosamente alla crescita ed alla performance dell'Ente intesa come risultato che un'intera organizzazione con le sue singole articolazioni consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

PARERI AI SENSI DELL'ART. 49, COMMA 1°, DEL D.LGS 18.8.2000, N.267

OGGETTO

**MODIFICA SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
NUOVE SCHEDE DI VALUTAZIONE**

Parere **Favorevole** in ordine alla regolarità tecnica

Il Responsabile del servizio
F.to VERONESE PIETRO

Parere in ordine alla regolarità contabile

Il Responsabile del servizio
F.to Barbon Giovanna

Parere in ordine alla regolarità tecnica

Il Responsabile del servizio
F.to RODELLA CINZIA

Il presente verbale viene sottoscritto come segue:

Il Presidente
F.to SIVIERO FRANCESCO



Il Segretario Comunale
F.to VERONESE PIETRO

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 124 D.LGS 18.8.2000 N. 267)

Certifico io sottoscritto Segretario Comunale su conforme dichiarazione del messo che copia del presente verbale viene pubblicato il giorno 25-07-2019 all'Albo on-line ove rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Li 25-07-2019



Il Vice Segretario Comunale
F.to RODELLA CINZIA

Copia conforme all'originale, in carta libera ad uso amministrativo.

Li 25-07-2019

Il Vice Segretario Comunale
Rodella Cinzia

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

(ART. 125 D.LGS 18 8 2000 N. 267)

Si da atto che del presente verbale viene data comunicazione oggi 25-07-2019 g pubblicazione ai capigruppo consiliari.



Il Vice Segretario Comunale
F.to RODELLA CINZIA

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(ART. 134 COMMA 3 D.LGS 18.8 2000 N. 267)

Si certifica che la suesesa deliberazione non soggetta al controllo preventivo di legittimità, è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo on-line del Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi Art. 134 comma 3 d.lgs 18.8 2000 n. 267.



Il Vice Segretario Comunale
F.to RODELLA CINZIA
