

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA
DELL' UNIONE COLLINARE CANAVESANA
(COMUNI DI BARBANIA, FRONT, RIVAROSSA E VAUDA CANAVESE)

N. 20

DEL 30/07/2015

OGGETTO: APPROVAZIONE METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'UNIONE COLLINARE E PIANO DELLA PERFORMANCE E DEGLI OBIETTIVI DI GESTIONE

L'anno duemilaquindici il addì trenta del mese di luglio alle ore diciotto,trenta, nella sala del Consiglio del Comune di Barbania, si è riunita la Giunta dell' Unione Collinare Canavesana, unione dei comuni di Barbania, Front, Rivarossa e Vauda Canavese, composta dai seguenti membri:

NOMINATIVO	PRESENTE
VALLINO ENRICO	Si
DROVETTI GIOVANNI	Si
PERINO ANDREA	Si
FIORIO ALESSANDRO	Si
BIANCO CLAUDIO	Si
Totale Presenti	5
Totale Assenti	0

Partecipa alla seduta il Segretario Dott. Curcio Filadelfo

OGGETTO: APPROVAZIONE METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'UNIONE COLLINARE E PIANO DELLA PERFORMANCE E DEGLI OBIETTIVI DI GESTIONE

LA GIUNTA DELL' UNIONE

PREMESSO:

- che ai sensi dell'art. 7, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 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 dell'Unione Collinare del Canavese, che non sarà più basato sul concetto di produttività individuale e collettiva ma sul concetto di performance organizzativa ed individuale, così come introdotto dalla legge delega n. 15/2009 e dal già richiamato decreto legislativo n.150/2009.
- che l'art. 7 del decreto dispone in particolare che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale e che a tal fine adottano con 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 al Nucleo di Valutazione.
- che gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa sono definiti dall'art. 8 del citato decreto n. 150/2009:

PRESO ATTO CHE l'art. 9 del decreto, nell'introdurre la performance individuale, distingue tra la valutazione dei dirigenti e la valutazione del personale con qualifica non dirigenziale, stabilendo, al comma 1, che: la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

1. agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
2. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
3. alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
4. alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, e, al comma 2, che la misurazione e la valutazione (svolte dai dirigenti) della performance individuale del personale sono collegate:

1. al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
2. alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;

CONSIDERATO che il Sistema deve definire gli obiettivi e gli indicatori ed effettuare il monitoraggio della performance;

PRESO ATTO della necessità di modificare i criteri di valutazione delle prestazioni e dei risultati delle Posizioni Organizzative e del personale non titolare di P.O. per adeguarli alle diverse esigenze di valutazione dei comportamenti, delle competenze professionali, organizzative e gestionali, delle capacità/potenziale e dei risultati di tali profili, in relazione agli indirizzi forniti da questa Amministrazione;

DATO ATTO che a seguito delle scelte politiche che verranno effettuate il piano della performance potrà subire modificazioni mediante l'individuazione concreta di azioni ulteriori rispetto a quelle indicate;

DATO ATTO, altresì, che la nuova metodologia sostituisce, a tutti gli effetti, la metodologia di valutazione delle prestazioni e dei risultati attualmente in vigore presso l'Unione; la nuova metodologia è applicata a decorrere dall'anno 2015;

CONSIDERATO che:

- il "Piano della performance" è il documento programmatico che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, degli apicali e dei dipendenti non apicali;

- gli obiettivi assegnati al personale titolare di posizioni organizzative ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale dell'Unione e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente individuati con le Aree dell'Unione;

- l'allegato documento individua quindi nella sua interezza la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale;

- il "piano della performance" è parte integrante del ciclo di gestione della performance che in base al D.Lgs. 150/2009 si articola nelle seguenti fasi:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;

b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai cittadini, ai soggetti interessati..

VISTI i seguenti provvedimenti:

- deliberazione Giunta dell'Unione n. 12 in data 11.05.2015, con la quale è stato approvato il regolamento di organizzazione;

- la deliberazione della Giunta dell'Unione n. 15 in data 11.05.2015 con la quale è stato nominato il Nucleo di Valutazione della performance di questo Ente nelle persone del dott. Eligio Alasonatti, della dott.ssa Valeria Alasonatti, della Dialogos sas di Susa e del Segretario Comunale;

CONSIDERATO che il Nucleo di Valutazione ha provveduto ad elaborare la metodologia permanente di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente di questo Ente (titolare, e non, di posizione organizzativa), che consta delle allegate schede applicative (rispettivamente, All. A e All. B);

RITENUTA l'allegata documentazione meritevole di approvazione in quanto rispondente al dettato normativo e confacente alla realtà amministrativa in cui andrà ad operare;

DATO ATTO che della metodologia della performance in parola si darà informativa ai soggetti sindacali;

VISTI:

- il D.Lgs. n. 267/2000;

- il D.Lgs. n. 165/2001;

- il D.Lgs. 150/2009;

- lo Statuto comunale;

- il Regolamento di organizzazione.

VISTO il parere favorevole espresso dal responsabile del servizio amministrativo in merito alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 c. 1 del D.Lgs. 267/2000 ed allegato alla presente;

CON VOTI unanimi e favorevoli espressi in forma palese

DELIBERA

1. DI APPROVARE la metodologia per la misurazione e valutazione della performance del personale titolare di posizione organizzativa e del personale non titolare di posizione organizzativa dell'Unione Collinare del Canavese, proposta dal Nucleo di Valutazione costituito presso l'Ente, come da allegate schede (rispettivamente, All. A e All. B), che formano parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

2. DI DARE, ALTRESI', ATTO che la retribuzione di risultato massima per il dipendente titolare di P.O. è stata stabilita dal Sindaco con proprio decreto nella misura del 30% dell'indennità di posizione;

3. DI STABILIRE di applicare, per la determinazione della retribuzione di risultato per la P.O. e della quota del fondo efficienza per i dipendenti non titolari di P.O., il seguente criterio:

risultato con punteggio da 0 a 60 punti: retribuzione pari a ZERO

risultato con punteggio oltre 60 punti: retribuzione commisurata all'effettivo risultato raggiunto.

4. DI PREVEDERE che la presente deliberazione venga, altresì, pubblicata sul sito web dell'Ente, nella pagina dedicata alla trasparenza;

5. DI DICHIARARE, stante l'urgenza, con successiva e separata votazione unanime favorevole, espressa in forma palese, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 c.4 D.Lgs.267/2000.



Dialogos s.a.s.

Consulenza

Formazione

Organizzazione

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE



Dialogos s.a.s.

Consulenza

Formazione

Organizzazione

Il sistema di 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 dell'Unione 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 dal N.V., contiene le modalità operative di pesatura degli obiettivi e delle performance, nonché i criteri e le modalità di attribuzione delle premialità in modo differenziato.

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.



Dialogos s.a.s.

Consulenza
Formazione
Organizzazione

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 organismo di valutazione della performance.

La misurazione e la valutazione della performance del Segretario dell'Unione è attribuita alla competenza del Presidente con l'ausilio dei componenti esterni del Nucleo di Valutazione.

Sistema di valutazione per i dipendenti titolari di posizione organizzativa

Lo strumento scelto per la misurazione e la valutazione della performance consiste in un file excel composto da due fogli di lavoro.

Il primo 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 tendo 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;
- ✓ Verifica intermedia e verifica finale.

Il secondo foglio di lavoro excel 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 in scala Likert da 1 a 5.



Dialogos s.a.s.

Consulenza
Formazione
Organizzazione

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.

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 un file excel composto da due fogli di lavoro.

Il primo contiene la parte della valutazione legata agli obiettivi assegnati e 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;
- ✓ Verifica intermedia e verifica finale.

Il secondo foglio di lavoro 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 in scala Likert da 1 a 5.

Il giudizio finale sarà calcolato, mediante la media fra il punteggio attribuito per obiettivi e quello attribuito per i comportamenti, su base 100.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to (VALLINO Enrico)

IL SEGRETARIO
F.to (Dott. Curcio Filadelfo)

=====

PARERE : TECNICO e CONTABILE

RESO AI SENSI DELL'ART. 49 C. 1 DEL D.LGS. N. 267/2000 e s.m.i.

FAVOREVOLE

IL SEGRETARIO
F.to (Dott. Curcio Filadelfo)

=====

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio online dell'Unione Collinare Canavesana sul sito www.unionecollinarecanavesana.it per quindici giorni consecutivi a partire dal

24 GIU. 2016

Li, 24 GIU. 2016.

IL SEGRETARIO
F.to (Dott. Curcio Filadelfo)

=====

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ decorsi 10 giorni dalla sua pubblicazione.

X La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile.

Li, 24 GIU. 2016

IL SEGRETARIO
F.to (Dott. Curcio Filadelfo)

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Li, 24 GIU. 2016



IL SEGRETARIO
(Dott. Curcio Filadelfo)

[Handwritten signature]