

Unione Montana delle Valli Mongia e Cevetta - Langa Cebana – Alta Valle Bormida

PROVINCIA DI CUNEO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA N.133

OGGETTO:

Esame ed approvazione metodologia per la misurazione e la valutazione della performance del personale dipendente dell'Ente.

L'anno duemilaquindici addì ventitre del mese di dicembre alle ore nove e minuti zero nella solita sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. VIZIO Alfredo - Presidente	Sì
2. INGARIA Alessandro - Assessore	No
3. DOTTA Edoardo - Assessore	Sì
4. FERRUA Luigi - Assessore	Sì
5. MERLETTI Carla - Assessore	Sì
6. PREGLIASCO Gino - Assessore	Sì
Totale Presenti:	5
Totale Assenti:	1

Con l'intervento e l'opera del Segretario Signor Rubino dott. Giampietro, nominato con Decreto del Presidente n. 1/2015, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Sig. Vizio Alfredo assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA

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 della Comunità Montana 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;
- l'art. 7 del decreto dispone in particolare che le amministrazioni pubbliche valutino annualmente la performance organizzativa e individuale e che a tal fine adottino con apposito provvedimento " il Sistema di misurazione e valutazione della performance";
- la performance organizzativa attiene all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;
- la funzione di misurazione e valutazione delle performance di ciascuna struttura organizzativa compete all'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance;
- 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 e' 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;

PRESO ATTO che il D.Lgs 141/2011 stabilisce all'art. 6 "Norme transitorie" il rinvio, a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006/2009, della differenziazione retributiva in fasce prevista dall'art. 31 comma 2, del precedente D.Lgs 150/2009., pur confermando in capo agli enti l'obbligo dell'adozione di un sistema di valutazione della performance, secondo le linee stabilite nel precedente D.Lgs;

CONSIDERATO che il suddetto sistema deve definire criteri che consentano di monitorare e valutare, in base a specifici indicatori e scale di gradazione, il livello di raggiungimento degli obiettivi, la qualità del contributo, le competenze e i comportamenti professionali e organizzativi;

RICORDATO che con deliberazione O.E. n. 25 del 13.04.2015 veniva nominato il Nucleo di Valutazione;

CONSIDERATO che il medesimo 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;

RITENUTA la stessa meritevole di approvazione in quanto rispondente al dettato normativo e confacente alla realtà amministrativa in cui andrà ad operare;

ACQUISITO che la presente metodologia di valutazione è oggetto di informazione alle Rappresentanze Sindacali;

VISTI:

- il D.Lgs. n. 267/2000;
- il D.Lgs. n. 165/2001;
- il D.Lgs. 150/2009;
- il D.Lgs. 141/2011;

ACQUISITI in ordine alla proposta in esame, ai sensi art. 49 del D.Lgs n. 267 del 18/08/2000 "Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali", i seguenti pareri:

Regolarità tecnica: a firma del Segretario Rubino dott. Giampietro, Responsabile del Servizio: "La proposta di provvedimento si presenta regolare sotto il profilo tecnico";

Regolarità tecnica: a firma del Responsabile del Servizio Socio Assistenziale, Aschero Anna: "La proposta di provvedimento si presenta regolare sotto il profilo tecnico";

CON VOTI unanimi, favorevoli e palesi;

DELIBERA

1. DI APPROVARE la metodologia per la misurazione e valutazione della performance del personale dirigente e titolare di posizione organizzativa e del personale non titolare di posizione organizzativa dell'Unione Montana per l'anno 2016, così come risulta dalle schede allegate alla presente deliberazione rispettivamente sotto le lettere A), B) e C);
2. DI STABILIRE, ai fini della determinazione della retribuzione di risultato per i dirigenti e le P.O. e del trattamento accessorio 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;
3. DI DARE informazione alle OO.SS. dell'adozione della presente deliberazione;
4. DI DISPORRE che il sistema adottato venga pubblicato sul sito istituzionale nel rispetto dei principi di trasparenza.

Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. lgs. 267/2000 e s.m.i.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Presidente

F.to : VIZIO Alfredo

Il Segretario

F.to : Rubino Dott. Giampietro

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

N 16 del Registro Pubblicazioni

La presente deliberazione è in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio dell'Unione Montana per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 15-gen-2016 al 30-gen-2016 , come prescritto dall'art.124, 1° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Ceva, lì 15-gen-2016

Il Segretario
F.to:Rubino Dott. Giampietro

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

15-gen-2016

Il Segretario
Rubino Dott. Giampietro