

**COMUNE DI PIETRAFITTA**  
**PROVINCIA DI COSENZA**

**COPIA**

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

N. 7  
Data 05.02.2014

OGGETTO: Approvazione sistema di valutazione della prestazione dei responsabili di settore

L'anno duemilaquattordici il giorno cinque del mese di febbraio alle ore 9,00, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con avvisi informali, la Giunta comunale si è riunita con la presenza dei signori:

N.O.	Cognome e nome	Carica	Presente	Assente
1	MUTO Antonio	Sindaco	x	
2	TANCREDI Francesco	Vice Sindaco	x	
3	DI PONTI Antonio	Assessore		x
4	BALDINO Carmine	Assessore	x	

Risultato che gli intervenuti sono in numero legale, assume la presidenza il Sindaco Rag. Muto Antonio.

Partecipa il Segretario comunale d.ssa Belcastro Caterina.

**LA GIUNTA COMUNALE**

**Relazione il Sindaco**

**VISTO** il D. Lg.vo n. 150 del 27/10/2009 e ss.mm. attuativo della legge delega del 4/03/2009 n. 15 che ha introdotto nuove norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, di efficienza e di trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni;

**CONSIDERATO** che l'art. 4 del Decreto Legislativo 150/2009 e ss.mm. prescrive che tutte le Pubbliche Amministrazioni debbano adottare in coerenza con i contenuti del bilancio un "sistema di gestione della performance" articolato nella definizione e assegnazione di obiettivi da raggiungere in rapporto alle risorse affidate e sulla misurazione dei risultati attesi (performance) con valorizzazione del merito individuale;

- **CHE** il Piano della Performance è un documento di programmazione la cui finalità è di rendere partecipe la comunità degli obiettivi che l'Ente si è dato garantendo trasparenza, ampia diffusione, intelligibilità, coerenza, ecc....;

- **CHE** nel Piano Performance viene esplicitato il legame che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione e le priorità politiche;

**VISTO** che questo Comune, avente una popolazione al 31-12-2013 di n° 1347 abitanti, per sua struttura economico/finanziaria, ha come atti di indirizzo fondamentali, nei quali vengono fissati gli obiettivi da raggiungere, il "Programma di mandato" e la "Relazione previsionale e programmatica" allegata al BP/2013;

**CHE** l'assegnazione delle risorse, per ciascuna area, avviene con il P.E.G./PRO e non necessita di ulteriori atti e che il combinato Relazione Previsionale e Programmatica -P.E.G costituisce un "sistema di gestione della performance" già presente nel sistema degli EE.LL;

**CHE** necessita individuare il "risultato da perseguire" da parte dei Titolari di P.O. e ciò necessariamente coincide con l'attuazione dei programmi previsti tramite l'impegno delle risorse assegnate in sede di PEG;

**CHE** la Commissione CIVIT con delibera n° 89/2010 ha emanato gli indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del sistema di misurazione e valutazione della performance e con delibera n° 104/2010 sono stati definiti i sistemi di misurazione e valutazione;

**CHE** tali disposizioni si applicano immediatamente alle Amministrazioni dello Stato mentre rappresentano linee di indirizzo per l'adeguamento degli ordinamenti di Regioni ed Autonomie Locali;

**CHE** la Commissione CIVIT ha accolto a fine 2010 tale orientamento interpretativo e quindi il "**Piano Della Performance**" non è altro che la piena attuazione del P.E.G., inteso quale attivazione degli indirizzi dell'Amministrazione (Delibere CIVIT n° 88 – 89 – 104 – 112 – 121/2010);

**ATTESO** che ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. 150/2009 e ss.mm.:

- Le Amministrazioni Pubbliche, nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa, adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;

- La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle Amministrazioni Pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e di doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro conseguimento;

- Ogni Amministrazione Pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.

**CHE** la finalità del sistema di misurazione della "Performance" è:

- Miglioramento e innovazione dei servizi pubblici;
- Soddisfazione dei bisogni dei cittadini;
- Ottimizzazione dei costi dei servizi.

**CHE** per "**Performance**" si intende il contributo che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione;

**VISTA** la deliberazione G.C. n° 2 del 15.01.2014 con cui sono stati assegnati in via provvisoria gli interventi e le risorse del bilancio, dichiarata immediatamente esecutiva;

**RITENUTO** di adottare un sistema di misurazione e valutazione dell'attività dei Responsabili Titolari di P.O. coincidente con il grado di attuazione della Relazione Previsionale e Programmatica, basato sul grado di raggiungimento degli obiettivi e sui comportamenti organizzativi;

Con voti favorevoli all'unanimità, espressi per alzata di mano

## **DELIBERA**

**DI MANIFESTARE** la volontà, per l'anno 2014, di determinare gli indirizzi e gli obiettivi demandati ai Responsabili Titolari di Posizione Organizzativa negli obiettivi della Relazione Previsionale e Programmatica e di P.E.G. BP/2014 in corso di predisposizione;

**DI APPROVARE** il sistema di valutazione della prestazione dei responsabili di settore di cui all'allegato che costituisce parte integrante e sostanziale del deliberato;

**DI DARE ATTO** che l'indennità di risultato ai Responsabili Titolari di Posizione Organizzativa verrà erogata dopo accertamento da parte del Nucleo di Valutazione del raggiungimento degli obiettivi indicati negli atti di programmazione sopra identificati e dei comportamenti organizzativi dimostrati tenendo conto degli indicatori indicati nella scheda allegata.

**DI RENDERE** con votazione separata favorevole votazione il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

# Comune di Pietrafitta

## (Provincia di Cosenza)



### IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE DEI RESPONSABILI DI SETTORE

Il sistema di valutazione costituisce adeguamento dell'ordinamento comunale ai principi contenuti nel D.Lgs.n°150/2009 di attuazione della legge n°15/2009, tenuto conto in ogni caso degli spazi di autonomia organizzativa specifica dei Comuni ed in particolare della specificità della realtà dei piccoli Comuni.

La valutazione delle prestazioni deve essere uno strumento non per garantire emolumenti aggiuntivi a pioggia o per retribuire ulteriormente lo svolgimento di compiti ordinari e quotidiani d'ufficio che competono contrattualmente, ma per l'impostazione, il monitoraggio, la valutazione dei risultati gestionali dei singoli responsabili di settore e, allo stesso tempo, deve permettere la definizione continua di obiettivi dell'Ente; il sistema di valutazione deve basarsi sul grado di raggiungimento degli obiettivi e sui comportamenti organizzativi che sono le caratteristiche comportamentali nella gestione della propria attività e nella direzione delle unità assegnate quali la capacità di programmare l'attività.

E' prevista almeno una verifica infrannuale sullo stato di andamento della gestione e di ottenimento degli obiettivi, da tenersi nella seconda metà dell'anno entro ottobre, poiché la valutazione persegue il fine di fare emergere su quali elementi è richiesto il miglioramento o la criticità da eliminare, nonché di differenziare gli incentivi.

Il sistema prevede che i dipendenti siano valutati anche per i loro comportamenti.

Per essere condiviso ed efficace, il sistema di valutazione deve essere caratterizzato da elevata trasparenza, fondato quindi su elementi di riscontro il più possibile oggettivi quali atti documentali; a tal fine, possono essere acquisiti elementi di analisi utili alla definizione della valutazione, comprese relazioni, e promuovere approfondimenti mediante appositi colloqui.

Detti approfondimenti mediante colloqui potranno essere svolti anche nella fase finale della valutazione e prima della definizione della stessa, previa convocazione dell'interessato da parte del valutatore, per una partecipazione corretta e propositiva tesa ad evitare equivoci o fraintendimenti.

L'organo di valutazione potrà utilizzare anche le risultanze dell'indagine sul personale dipendente volte a rilevare la valutazione del proprio superiore gerarchico.

La valutazione è espressa attraverso la seguente scala di valori, per ciascuna delle voci oggetto di valutazione secondo le seguenti intensità, che sono tra di loro alternative:

A)-Insufficiente (punti 2) = Si impegna per lo stretto necessario, senza alcun approccio al miglioramento e senza continuità:

**B)-Non significativo (punti 4)** = Largamente migliorabile, si impegna ma senza carattere di continuità, poco coinvolto nel processo di miglioramento, poco senso del ruolo;

**C)-Significativo (punti 6)** = Si impegna ma sono richiesti ulteriori miglioramenti, non sempre costante nel perseguimento dei miglioramenti;

**D)-Adeguate al ruolo (punti 8)** = Costante nell'impegno e nel rendimento, ricerca continui miglioramenti, adeguato al ruolo;

**E)-Rilevante (punti 10)** = Rendimento superiore alla media, costante nella ricerca di nuovi miglioramenti, altamente propositivo, prestazioni con carattere di innovazione, dimostrazione di proposte con scelte alternative.

E' fondamentale evidenziare che oggetto della valutazione non è mai la persona, ma le capacità connesse con la posizione.

La valutazione della performance individuale è svolta sulla base di indicatori di cui alla scheda allegata A).

Il punteggio massimo conseguibile è pari a 100 ed il compenso viene erogato percentualmente ai punti ottenuti.

L'entità dell'incentivo è definita nella misura percentuale che va dal 10% al 25% della retribuzione di posizione per ogni singolo responsabile, ed è rapportato all'effettivo servizio prestato (tempo parziale - tempo pieno - presenza in servizio).

La corresponsione del riconoscimento economico è legata all'esito della valutazione dell'anno considerato, è proporzionale e parametrata al punteggio finale conseguito dal valutato e non determina la maturazione di alcun diritto per gli esercizi successivi.

Essa verrà corrisposta con le seguenti modalità:

- 1) da 61 punti a 70 punti danno diritto ad un premio pari al 10% della retribuzione di posizione
- 2) da 71 punti a 80 punti danno diritto ad un premio pari al 15% della retribuzione di posizione
- 3) da 81 punti a 90 punti danno diritto ad un premio pari al 20% della retribuzione di posizione
- 4) da 91 punti a 100 punti danno diritto ad un premio pari al 25% della retribuzione di posizione

Nessuna indennità verrà erogata qualora il punteggio finale della scheda è inferiore a 60.

Il valutatore deve sottoscrivere la scheda di valutazione e trasmetterla all'interessato.

Il dipendente valutato deve restituirla controfirmata per accettazione entro 10 giorni dal ricevimento o, in alternativa, qualora non condivida l'esito della valutazione ricevuta, nel medesimo termine può presentare al valutatore ricorso scritto e motivato anche assistito eventualmente da persone di sua fiducia o da rappresentante delle OO.SS. a cui conferisce mandato.

Il ricorso è ritenuto irricevibile se presentato in termini difformi da quelli previsti.

Il Valutatore, nei 10 giorni successivi, procede all'esame del ricorso per l'eventuale revisione della valutazione a titolo esclusivo di tentativo di procedura di conciliazione e di ricomposizione bonaria, e dell'esito definitivo né da comunicazione all'interessato.

# SCHEDA DI VALUTAZIONE

## DEI RISULTATI DEI COMPORTAMENTI E DELLE PRESTAZIONI

anno:

dipendente:

categoria:

pos. economica:

profilo professionale:

rapporto di lavoro:

tempo pieno  tempo parziale: \_\_\_\_/36  
gg. settimanali:  6 gg.  5 gg.

Anzianità:			
del	al	profilo	categoria

**Scheda di valutazione dei comportamenti e delle prestazioni:**

**Posizioni Organizzative**

Elemento da valutare	Valutazione
1. Capacità di coordinamento, programmazione e gestione dei Collaboratori	
2. Condivisione e supporto operativo gestionale per il raggiungimento degli obiettivi del servizio/settore.	
3. Capacità di gestire le attività per risultati definiti attraverso indicatori di attività e di risultato.	
4. Autonomia gestionale con capacità di assumere responsabilità correlate al profilo professionale.	
5. Capacità di affrontare i problemi, gli imprevisti, le emergenze, trovando soluzioni adeguate.	
6. Capacità di proposte per l'eliminazione delle aree di criticità: riduzione dei rifacimenti, ritardi, anomalie nella erogazione della prestazione/atto finale, puntualità e precisione nelle risposte anche alle prescrizioni normative.	
7. Capacità di attuare la crescita professionale dei propri Collaboratori	

Elemento da valutare	Valutazione
8. Capacità di prevenire e/o gestire situazioni particolarmente critiche nei confronti dell'utenza esterna ed evitare cause di contenzioso con ricerca di soluzioni	
9. Capacità di gestire e superare i conflitti interni e settoriali.	
10. Capacità di gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali affidate al servizio.	

Osservazioni e commenti:

IL VALUTATORE

Controdeduzioni del Valutato:

IL VALUTATO