

COMUNE di PRATIGLIONE

Provincia di Torino

VERBALE DI DELIBERAZIONE

Della

GIUNTA COMUNALE N. 21

**OGGETTO: PIANO DELLE PERFORMANCE - ANNO 2011.
APPROVAZIONE.**

L'anno **DUEMILAUNDICI**, addì **CINQUE** del mese di **DICEMBRE**, alle ore **21.00** nella solita sala delle adunanze.

Previa l'osservazione di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

GAUDIO Alessandro Giacomo	Sindaco
BELLINO Livio	Vice-Sindaco
DE LUCA Maria	Assessore
OBERT Ivana	Assessore
ROLANDO Giacomo Alessandro	Assessore

PRESENTE	ASSENTE
X	
X	
X	
X	
X	
5	0

Partecipa alla seduta, nella sua qualità di Segretario Comunale, il Sig. **ZANOLO Dr.Gianpiero**

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che ai sensi dell'art. 7, comma 1 del D.Lgs. 27/10/2009 n.150 ogni Amministrazione è tenuta a dotarsi di un sistema di misurazione e valutazione della performance sia organizzativa che individuale;

RICHIAMATO il Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei Servizi in adeguamento al D.Lgs 27/10/2009, n.150 di attuazione della legge 4/3/2009 n.15 approvato con deliberazione della G.C. n. 25 del 18/11/2010;

CONSIDERATO che:

- Alla luce della nuova disciplina introdotta dalla legge n.15/2009 e dal richiamato D.Lgs 150/2009, occorre dotarsi del piano delle performance;
- Il piano delle 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 posizione organizzative e i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del comune e sono collegati con i centri di responsabilità dell'Ente individuati con le Aree del Comune;
- 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 delle 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) Collocazione 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 indirizzi politico-amministrativo, ai cittadini, ai soggetti interessati;

VISTO il piano delle performance anno 2011 che consta delle schede allegate e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

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

VISTO il parere favorevole espresso dal responsabile del servizio amministrativo in merito alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, co.1, del D.Lgs. 18/8/2000, n.267 e smi;

Con votazione unanime e favorevole resa in forma palese

DELIBERA

1. Di approvare, per le motivazioni in narrativa esposte che qui si intendono integralmente riportate, il piano delle performance anno 2011 come da allegate schede che formano parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. Di dare atto che gli obiettivi indicati nei documenti allegati potranno essere oggetto di integrazione e revisione nel corso dell'anno.

Inoltre, con successiva votazione unanime e favorevole, resa in forma palese, delibera di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, co 4, del D.Lgs 18/08/2000, n.267 e smi.

COMUNE DI PRATIGLIONE
Provincia di Torino

SISTEMA DI VALUTAZIONE E
MISURAZIONE DELLE PERFORMANCE

Allegato alla Deliberazione della Giunta Comunale n.21 del 05/12/2011

1. Il sistema di misurazione e 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 Comunale 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 dall' Organo di valutazione, contiene le modalità operative di pesatura degli obiettivi e delle performance, nonché i criteri e le modalità di attribuzione delle premialità in modo differenziato.

2. 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 organizzative è svolta dai responsabili delle singole posizioni organizzative ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della posizione organizzativa.

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 organo di valutazione della performance.

2.1 Sistema di valutazione per i dipendenti titolari di posizione organizzativa

Lo strumento scelto per la misurazione e la valutazione della performance consiste in una scheda composta da due parti.

La prima parte 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 customer

- satisfaction;
- indicatori di risultato: valori attesi/valori raggiunti;
 - sistema di decurtazione automatica del punteggio collegato allo scostamento tra valore atteso e valore raggiunto.

La seconda parte 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 da 1 a 5.

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.

2.2 Sistema di valutazione per i dipendenti non titolari di posizioni organizzative

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 una scheda composta da due parti.

La prima parte contiene la valutazione legata agli obiettivi assegnati 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.

La seconda parte contiene la griglia di valutazione dei comportamenti organizzati vi, 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 da 1 a 5.

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

Del che si è redatto il presente verbale, osservate le prescritte formalità, viene sottoscritto.

IL SINDACO
F.to Alessandro G.GAUDIO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Gianpiero Dr.ZANOLO

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

(art. 125 D.Lgs. 18.08.2000 n.267)

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione, oggi 06.12.2011 giorno di pubblicazione ai Capigruppo Consiliari.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Gianpiero Dr.ZANOLO

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

(art. 124 D.Lgs. 18.08.2000 n.267)

Certifico io sottoscritto Segretario Comunale, su conforme dichiarazione del Messo Comunale, che copia del presente verbale viene pubblicata il giorno 06.12.2011 all'Albo Pretorio ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

Pratiglione, li 06.12.2011

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Gianpiero Dr.ZANOLO

PARERI

(Art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n.267)

- ☒ Tecnico FAVOREVOLE Il Responsabile del Servizio : F.TO IN ORIGINALE
☐ Contabile FAVOREVOLE Il Responsabile Servizio finanziario : F.TO IN ORIGINALE

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(Art.134 D.Lgs.18.08.2000, n.267)

Si certifica che la suesposta deliberazione, non soggetta al controllo preventivo di legittimità, è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune di Pratiglione senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi del 3° comma dell'art.134 del D.Lgs.18.08.2000, n.267.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Gianpiero Dr.ZANOLO

Copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.
Pratiglione, li 06.12.2011

