

ORIGINALE

Deliberazione n. **70**
In data **17-12-2018**

Prot. _____

COMUNE DI MONFUMO

Provincia di Treviso

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

Oggetto: PROPOSTA DI MODIFICA DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI

L'anno duemiladiciotto il giorno diciassette del mese di dicembre alle ore 13:15, presso questa Sede Municipale, per determinazione del Sindaco con inviti diramati in data utile, si è riunita la Giunta Comunale.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

FERRARI LUCIANO	SINDACO	P
METTI ALVISE	ASSESSORE	P
RECH SONIA	ASSESSORE	P

ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 0.

Assume la presidenza il Signor FERRARI LUCIANO in qualità di SINDACO assistito dal SEGRETARIO Signor BRUNO MANUEL

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Soggetta a controllo	N	Soggetta a ratifica	N
Immediatamente eseguibile	S		

PARERE: Favorevole IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Il Responsabile del servizio interessato
BRUNO MANUEL

PARERE: Favorevole IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Il Responsabile dei servizi finanziari
BRUNO MANUEL

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 59 in data 04/12/2012 con la quale è stato adottato il "Manuale operativo di valutazione della prestazione", relativo al sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti e dei Responsabili - titolari di posizioni organizzative del Comune di Monfumo;

Evidenziato che il nuovo C.C.N.L. relativo al personale del comparto funzioni locali per il triennio 2016 – 2018, richiede di determinare, a livello regolamentare, una specifica differenziazione tra performance organizzativa e performance individuale.

Acquista dal Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana - al quale questo Comune aderisce in forma associata con altri Comuni della Provincia di Treviso - una conseguente proposta di modifica del sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale dei titolari di posizione organizzativa e dipendenti;

Preso atto che tale proposta, presentata nel corso di un apposito incontro presso il Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana in data 9 novembre 2018, qui allegata quale parte integrante della presente deliberazione, contiene alcune ipotesi alternative, in parte relative a scelte già effettuate da questo Comune con precedenti deliberazioni

Visto il D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000;

Vista la Legge n. 15 del 04.03.2009;

Visto il D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009;

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

Tutto ciò premesso;

D E L I B E R A

1. di approvare le schede di valutazione per il personale di categoria A - B - C - D e D posizione organizzativa come allegate alla presente dando atto che, relativamente al

paragrafo 1.4 della proposta allegata, sono conseguentemente confermati i vigenti parametri di ponderazione dei fattori di valutazione per categoria, nonché la ponderazione tra le aree di valutazione in funzione delle categorie professionali, così come di seguito riportati

PONDERAZIONE DEI FATTORI DI VALUTAZIONE IN RELAZIONE ALLE CATEGORIE

Cat.	Gruppi professionali	Rendimento					Integrazione nell'organizzazione				Capacità organizzative e gestionali				Competenze			
		Fat. 1	Fat. 2	Fat. 3	Fat. 4	Fat. 5	Fat. 1	Fat. 2	Fat. 3	Fat. 4	Fat. 1	Fat. 2	Fat. 3	Fat. 4	Fat. 1	Fat. 2	Fat. 3	Fat. 4
D	Posizioni organizzative	20	25	20	20	15	25	20	30	25	40	30	30		20	30	20	30
D	Tutti i profili	20	20	25	15	20	30	35	20	15	30	30	40		15	25	35	25
C	Tutti i profili	20	20	25	15	20	30	35	20	15	50	50		15	25	35	25	
B	Tutti i profili	25	25	30	20		50	50			50	50		30	30	40		
A	Tutti i profili	15	30	30	10	15	25	40	20	15	30	50	20	10	15	50	25	

PONDERAZIONE TRA AREE DI VALUTAZIONE IN FUNZIONE DELLE CATEGORIE

Aree di valutazione	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. D	Posizione Organizzativa
Comportamenti organizzativi	70%	70%	70%	70%	60%
Obiettivi/risultati	30%	30%	30%	30%	40%

- Ritenuto, relativamente al paragrafo 1.4 della proposta allegata di stabilire il seguente sistema di correlazione tra fasce/punteggi di valutazione e importi delle retribuzioni variabili:

Dipendenti senza P.O.

Fasce di valutazione del sistema della Marca Trevigiana:	A Non adeguato al ruolo	B Non completamente adeguato	C Adeguato al ruolo		D Pienamente adeguato al ruolo	E Eccellente supera ampiamente le aspettative del ruolo
Ipotesi 2 della proposta						
Punteggi in trentesimi	0-14,99	15-19,99	20-23	24-25,99	26-27	27,1-28,99
% Premio individuale	0	60% con punteggio almeno di 18/30	70%	80%	85%	95%
						100%

Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota correlata alla performance individuale, oltre che le risultanze del sistema di valutazione, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale nonché

l'applicazione di uno specifico indice in base alla categoria di appartenenza. Per la categoria A e B l'indice è pari a 1,60, per la C a 1,75 e per la D a 2,00.

Dipendenti con P.O. (Responsabili di servizio).

Fasce di merito del decreto	Bassa	Media e Medio/Bassa			Alta		
Fasce di valutazione del sistema della Marca Trevigiana:	A Non adeguato al ruolo	B Non completamente adeguato	C Adeguito al ruolo		D Pienamente adeguato al ruolo		E Eccellente supera ampiamente le aspettative del ruolo
Ipotesi 2							
Punteggi in trentesimi	0-14,99	15-19,99	20-23	24-25,99	26-27	27,1-28,99	29-30
% Premio individuale	0	0	60%	75%	85%	95%	100%

3. Di stabilire con riferimento alla performance organizzativa, parte IV della proposta allegata, che la stessa sia determinata dalla valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi dell'intero ente (vedasi ipotesi 1, con le specificazioni di seguito riportate).

Tale valutazione viene espressa come media dei risultati ottenuti dalle singole articolazioni organizzative nonché dagli esiti della verifica complessiva sul sistema degli indicatori.

Si andrà poi a calcolare la Percentuale di realizzazione degli obiettivi dei Peg/Pdo (considerando raggiunti gli obiettivi che raggiungono almeno l'85-90% dei propri indicatori), secondo lo schema seguente:

Numero obiettivi del PEG/PDO di ente)	Numero obiettivi raggiunti in modo completo (sopra l'85-90%)	Percentuale di realizzazione degli obiettivi
Es. 40	32	80%

In questo modo è possibile rappresentare un grado di raggiungimento della Performance Organizzativa espresso in una percentuale di sintesi.

L'erogazione del premio associato alla Performance organizzativa è determinato in percentuale al grado di raggiungimento della stessa.

Fasce di risultato della Performance organizzativa	Percentuale di erogazione del fondo associato alla Performance organizzativa
Da 0 a 59%	0 %
Da 60% a 70%	70%
Da 70% a 80%	80%
Da 80% a 90%	95%
Da 90% a 100%	100%

E' previsto inoltre il seguente collegamento tra valutazione della performance organizzativa e premi da erogarsi al personale. Tale correlazione è necessaria per

evitare l'ipotesi in cui il dipendente che ha ricevuto una valutazione negativa, possa concorrere al premio collegato alla performance organizzativa.

Fasce di merito del decreto	Bassa	Media e Medio/Bassa		Alta	
Fasce di valutazione del sistema della Marca Trevigiana:	A Non adeguato al ruolo	B Non completamente adeguato	C Adeguato al ruolo	D Pienamente adeguato al ruolo	E Eccellente supera ampiamente le aspettative del ruolo
Punteggi in trentesimi	0-14,99	15-19,99	20-25,99	26-28,99	29-30
Ipotesi					
% Premio di performance organizzativa	0	80%	100%	100%	100%

4. di trasmettere la presente deliberazione alle R.S.U

5. di dichiarare la presente deliberazione, con separata votazione ad unanimità di voti legalmente espressi, immediatamente eseguibile a norma dell'art. 134 - 4° comma, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
FERRARI LUCIANO

L'Assessore Anziano
METTI ALVISE

Il Segretario Comunale
BRUNO MANUEL

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

(art 125 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267)

Si da atto che del presente verbale viene data comunicazione oggi 17-01-2019 giorno di pubblicazione - ai capigruppo consiliari.

Il Sindaco
FERRARI LUCIANO

Il Segretario Comunale
BRUNO MANUEL

n. 19 reg. pubbl. REFERTO DI PUBBLICAZIONE (art. 124 Decreto Legislativo n. 267/2000)

Certifico io sottoscritto Segretario Comunale su conforme dichiarazione del Messo che copia del presente verbale venne pubblicato il giorno 17-01-2019 all'Albo Pretorio on line di questo Comune ove rimarrà esposto per 15 giorni consecutivi.

Monfumo, li 17-01-2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
BRUNO MANUEL

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(art. 134 del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267)

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ per il decorso termine di 10 giorni dalla pubblicazione, ai sensi dell'art.134 del Decreto legislativo 18.8.2000, n.267.

Monfumo, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
BRUNO MANUEL
