



COMUNE DI MONTEGROTTO TERME

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
con i poteri della
Giunta Comunale

VERBALE DI DELIBERAZIONE

N. 17

Oggetto: **Sistema di valutazione - Approvazione**

Nell'anno **duemilasedici** addì **ventotto** del mese di **gennaio** alle ore **18.30**, nel Palazzo Comunale,

Il Commissario Straordinario

Dr. Aldo Luciano, in virtù dei poteri conferiti con Decreto del Presidente della Repubblica, acquisito agli atti con prot. n. 10218 del 29.05.2015, provvede a deliberare sull'argomento in oggetto, ai sensi dell'art. 48, comma 2 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Assiste alla seduta il Segretario Comunale D.ssa Paola Peraro.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
F.to (Dr. Aldo Luciano)

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to (D.ssa Paola Peraro)

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

con i poteri della
Giunta Comunale

PREMESSO che il D. Lgs. n. 150/2009 ha introdotto principi fondamentali ed innovativi atti ad ottimizzare e rendere sempre più efficiente e trasparente l'attività delle Pubbliche Amministrazioni e degli enti locali in particolare;

RICHIAMATO il Titolo II capo I del medesimo decreto che disciplina il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle Amministrazioni Pubbliche: “.....*al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite le valorizzazioni dei risultati e della performance organizzativa ed individuale*”;

RICHIAMATO il Capo IV “ *Sistemi di controllo interno – Performance- Nucleo di Valutazione*” del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 30/2001 e s.m.i. in cui è disciplinato il ciclo della performance ed il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente comprendente al suo interno la valutazione del personale dipendente ;

DATO ATTO che, nell'ambito della valutazione del personale, questa è prevista da parte del Nucleo di Valutazione per i responsabili di settore, mentre la valutazione del restante personale è di competenza dei responsabili di settore, ai sensi dell'art. 2, comma 3 e comma 7 del Capo II “*Responsabili della gestione*” del sopra citato regolamento comunale;

PRECISATO che il sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale adotta principi e fattori di valutazione previsti dalle norme e dai contratti collettivi di lavoro;

PRECISATO che la valutazione dei Responsabili di Settore è operata dal Nucleo di Valutazione che verifica il grado complessivo di raggiungimento degli obiettivi strategici del Settore, contenuti nel Piano della Performance nonché di raggiungimento degli obiettivi individuali, il comportamento organizzativo, la gestione del personale e la capacità di programmazione e di pianificazione;

La valutazione si effettua con l'ausilio di una scheda che riporta la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi premianti strategici del Settore secondo il modello “C” allegato al presente atto;

- Il Segretario Comunale è valutato dal Sindaco, sentito il Nucleo di Valutazione, secondo le disposizioni contenute nei seguenti provvedimenti:

- i Contratti Collettivi di Lavoro per i Segretari Comunali e Provinciali;
- l'art. 42 del CCNL del 16.05.2001 che regola l'attribuzione dell'indennità di risultato correlata al raggiungimento degli obiettivi;
- la circolare n. 3 del 16.11.2002 dell'Agenzia Autonoma per la gestione dell'Albo dei Segretari Comunali e Provinciali – Sezione Regionale del Veneto;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 151 del 12.11.2009 con la quale vengono fissati i criteri di valutazione della retribuzione di risultato del Segretario Generale sulla base della scheda di valutazione (modello “D” allegato);

EVIDENZIATO che in questo Ente il sistema di valutazione era precedentemente inserito all'interno del contratto decentrato integrativo 2002-2005, sottoscritto il 19.05.2005, modificato in data 13.05.2009 e in vigore fino al 31.12.2012;

DATO ATTO che, alla luce dell'intervenuta normativa nazionale (D.Lgs. n. 150/2009) e del Capo IV del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (deliberazione

G.C. n. 30/2001 e s.m.i.), viene applicato il sistema di valutazione per il personale delle diverse categorie con i criteri di seguito indicati:

In riferimento al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG e negli strumenti di programmazione ad esso collegati e a conclusione del processo valutativo delle prestazioni e dei risultati, i dipendenti hanno titolo di percepire annualmente l'erogazione della produttività individuale e collettiva sulla base della loro valutazione.

La valutazione individuale si diversifica, in base alle categorie, con l'assegnazione di un parametro diverso tra posizioni di limitata, media o elevata autonomia e responsabilità individuabili.

Ai fini della valutazione dei dipendenti inquadrati nelle **categorie A – B – C**, sono previsti i seguenti parametri:

A – Realizzazione degli obiettivi

(Realizzazione degli obiettivi collegati ai propri compiti e/o assegnati con il piano di lavoro e progetti incentivanti)

B – Impegno, qualità della prestazione e autonomia

(Coinvolgimento nei processi lavorativi, qualità della prestazione e capacità di svolgere autonomamente il lavoro assegnato)

C – Adeguamento alle direttive

(Capacità di adeguarsi alle direttive)

D – Flessibilità ai cambiamenti organizzativi

(Adeguamento ai cambiamenti e alle innovazioni dell'organizzazione del lavoro)

E – Relazioni con il gruppo

(Capacità di lavorare con i colleghi della propria unità con atteggiamento rivolto alla collaborazione ai fini del miglioramento del lavoro del settore)

F – Rapporti con l'utenza

(Capacità di rispondere alle aspettative e richieste dell'utenza interpretando correttamente le esigenze dell'utente stesso).

Ai fini della valutazione dei dipendenti inquadrati nella **categoria D** sono previsti i seguenti parametri:

A – Realizzazione degli obiettivi

(Realizzazione degli obiettivi collegati ai propri compiti e/o assegnati con il piano di lavoro e progetti incentivanti)

B – Impegno e qualità della prestazione

(Coinvolgimento nei processi lavorativi e qualità della prestazione)

C – Autonomia e capacità decisionale e di coordinamento

(Capacità di gestire il lavoro in maniera autonoma, di recepire le direttive traducendole in obiettivi, di prendere decisioni nell'ambito delle proprie competenze e di coordinare i dipendenti dell'Unità Organizzativa)

D – Flessibilità ai cambiamenti organizzativi

(Adeguamento ai cambiamenti e alle innovazioni dell'organizzazione del lavoro)

E – Relazioni con il gruppo

(Capacità di lavorare con i colleghi della propria unità con atteggiamento rivolto alla collaborazione ai fini del miglioramento del lavoro del settore)

F – Rapporti con l'utenza

(Capacità di rispondere alle aspettative e richieste dell'utenza interpretando correttamente le esigenze dell'utente stesso).

Ognuno dei sopra elencati parametri ha cinque tipologie di valutazione:

Valutazione 2: Insufficiente

Valutazione 3: Sufficiente senza alcun rilevabile apprezzamento

Valutazione 4: Discreto apprezzamento operativo

Valutazione 5: Sensibile apprezzamento e miglioramento operativo

Valutazione 6: Buoni risultati finali

Alla valutazione complessiva ottenuta dal dipendente viene assegnata una quota di trattamento accessorio in percentuale alla valutazione stessa:

Valutazione da 0 a 16 = non viene corrisposta alcuna quota

Valutazione da 17 a 20 = 60 % della quota

Valutazione da 21 a 24 = 70 % della quota

Valutazione da 25 a 28 = 80 % della quota

Valutazione da 29 a 32 = 90 % della quota

Valutazione da 33 a 36 = 100 % della quota

La valutazione individuale interessa tutti i dipendenti in servizio con esclusione per i nuovi assunti durante il periodo di prova.

Entro il primo trimestre dell'anno successivo a quello di valutazione il responsabile di settore compila la scheda di valutazione e ne consegna copia all'interessato.

Avverso la valutazione è possibile produrre un'istanza entro un termine di quindici giorni con la richiesta di revisione, rivolta ai soggetti che hanno effettuato la valutazione, coinvolgendo, nel caso dei responsabili di settore, il Nucleo di Valutazione; negli altri casi, il Segretario Comunale, purché sia garantita la terzietà.

Il dipendente ha facoltà di farsi assistere da un rappresentante sindacale.

I compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento quantitativo e qualificativo dei servizi vengono corrisposti ai dipendenti soltanto a conclusione del processo di valutazione delle prestazioni, sulla base delle valutazioni riportate e del livello di conseguimento degli obiettivi.

L'erogazione della produttività individuale viene effettuata successivamente all'approvazione del conto consuntivo.

DATO ATTO altresì che i criteri sopra esplicitati sono raccolti e utilizzati mediante apposite schede di valutazione del personale non incaricato della responsabilità degli uffici e dei servizi, che si allegano alla presente deliberazione (allegati A e B);

EVIDENZIATO che la valutazione dei Responsabili di Settore da parte del Nucleo di Valutazione si svolge con le modalità previste dal Capo IV del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi citato in premessa mediante l'utilizzo delle schede di valutazione (allegato C), contenenti gli stessi criteri di valutazione previsti per tutto il personale di categoria D, come segue:

A – Realizzazione degli obiettivi

(Realizzazione degli obiettivi collegati ai propri compiti e/o assegnati con il piano di lavoro e progetti incentivanti)

B – Impegno e qualità della prestazione

(Coinvolgimento nei processi lavorativi e qualità della prestazione)

C – Autonomia e capacità decisionale e di coordinamento

(Capacità di gestire il lavoro in maniera autonoma, di recepire le direttive traducendole in obiettivi, di prendere decisioni nell'ambito delle proprie competenze e di coordinare i dipendenti dell'Unità Organizzativa)

D – Flessibilità ai cambiamenti organizzativi

(Adeguamento ai cambiamenti e alle innovazioni dell'organizzazione del lavoro)

E – Relazioni con il gruppo

(Capacità di lavorare con i colleghi della propria unità con atteggiamento rivolto alla collaborazione ai fini del miglioramento del lavoro del settore)

F – Rapporti con l'utenza

(Capacità di rispondere alle aspettative e richieste dell'utenza interpretando correttamente le esigenze dell'utente stesso).

Ognuno dei sopra elencati parametri ha cinque tipologie di valutazione:

Valutazione 2: Insufficiente

Valutazione 3: Sufficiente senza alcun rilevabile apprezzamento

Valutazione 4: Discreto apprezzamento operativo

Valutazione 5: Sensibile apprezzamento e miglioramento operativo

Valutazione 6: Buoni risultati finali

Alla valutazione complessiva ottenuta dal dipendente viene assegnata una quota di trattamento accessorio in percentuale alla valutazione stessa:

Valutazione da 0 a 16 = non viene corrisposta alcuna quota

Valutazione da 17 a 20 = 60 % della quota

Valutazione da 21 a 24 = 70 % della quota

Valutazione da 25 a 28 = 80 % della quota

Valutazione da 29 a 32 = 90 % della quota

Valutazione da 33 a 36 = 100 % della quota

RITENUTO di confermare la validità dei contenuti del sistema di valutazione in vigore nell'ente nonché delle relative schede di valutazione;

VISTO il D.Lgs. 18.08.2000, n. 287 (Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali) e s.m.i.;

VISTI:

- il D. Lgs. n. 150/2009;

- il D. Lgs. n. 30.03.2001, n. 165 e s.m.i.;

- il CCNL 31/03/1999 ed in particolare l'art. 6;

- il CCNL 22/01/2004;

VISTI:

✓ il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 30 del 27/03/2001 e s.m.i.;

✓ il Regolamento dei Concorsi;

ASSUNTI i poteri della Giunta Comunale a seguito del Decreto del Presidente della Repubblica, acquisito agli atti di questo Ente in data 29.05.2015 al n. 10218, con il quale è stato disposto lo scioglimento del Consiglio Comunale di Montegrotto Terme e degli organi esecutivi, e nominato il Commissario Straordinario al quale sono conferiti i poteri spettanti al Consiglio Comunale, alla Giunta e al Sindaco;

VISTO l'articolo 38 comma 8, nonché l'art. 141 comma primo, lettera b) n. 3 e comma 7, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 – T.U.E.L.;

VISTO l'art. 48 comma 2 del D.Lgs. 267/2000, disciplinante i poteri della Giunta Comunale;

RITENUTO di dover dare immediata eseguibilità al presente provvedimento;

VISTI gli allegati pareri espressi di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000, così come modificato dall'art. 3, c. 1, lett. b) del D.L. n. 174 del 10.10.2012, convertito in Legge n. 213 del 07.12.2012;

DELIBERA

- 1.** di richiamare i contenuti indicati in narrativa, che si intendono integralmente approvati nel presente deliberato;
- 2.** di approvare, confermando il sistema di valutazione del personale dipendente previsto nell'ambito della performance disciplinato al Capo IV e del Capo II, art. 2, commi 3 e 7, del Regolamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 30/2001 e s.m.i.
- 3.** di approvare, le schede valutazione dei Responsabili di Settore, del Personale dipendente e del Segretario Comunale che costituiscono parte integrante del presente provvedimento **(Allegati A, B, C, D)**.

Il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.



COMUNE DI MONTEGROTTO TERME

Allegato alla deliberazione n. 17 del 28.01.2016

Oggetto: **Sistema di Valutazione. Approvazione**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali) si esprime **parere favorevole** di regolarità tecnico-amministrativa relativamente alla proposta di deliberazione in oggetto.

Montegrotto Terme, li 28.01.2016

Il Responsabile del
Settore Amministrativo
F.to (D.ssa Chiara Scarin)

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali), si rileva che in ordine al presente atto, non comportando riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, non è dovuto il parere di regolarità contabile.

Montegrotto Terme, li 28.01.2016

Il Responsabile Settore Servizi Finanziari
F.to (D.ssa Caterina Stecca)

COMUNE DI MONTEGROTTO TERME

Referto di pubblicazione

(Art. 124 del T.U. approvato con D.Lgs. n. 267/2000)

Reg. Pubbl. n. **189**

Si certifica che copia del presente verbale n. **17** del 28 gennaio 2016 avente ad oggetto **“Sistema di valutazione - Approvazione”** viene pubblicata all'Albo Pretorio On Line del Comune (Art. 32, comma primo, della Legge 18.06.2009 n. 69) per quindici giorni consecutivi a partire dal 15.02.2017

Montegrotto Terme, li 15.02.2017

Il Delegato alla pubblicazione

Dichiarazione di esecutività

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio On Line del Comune, senza riportare nei primi dieci giorni denunce di vizi di legittimità, per cui la stessa E' DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del T.U. approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, in data_____

Montegrotto Terme, li

Il Segretario Comunale
(D.ssa Annalisa Merlo)

Attestazione di conformità

Si attesta che la presente copia di deliberazione è conforme all'originale, in atti di questo Comune.

Montegrotto Terme, li
