



COMUNE DI CROCETTA DEL MONTELLO
PROVINCIA DI TREVISO

ORIGINALE

N. 23 del 28-02-2017 Registro Delibere	Ufficio competente: 10 SEGRETERIA
------------------------------------------------------------	--------------------------------------

VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	APPROVAZIONE METODOLOGIA PERMANENTE DI VALUTAZIONE PER LE POSIZIONE ORGANIZZATIVE . ANNO 2016
---------	-----------------------------------------------------------------------------------------------

Oggi **28-02-2017**, **ventotto**, del mese di **febbraio**, dell'anno **duemiladiciassette**, alle ore 18:30, convocata in seguito a regolari inviti, si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presente/Assente
TORMENA MARIANELLA	SINDACO	Presente
FRITZ GIANCARLO	VICESINDACO	Presente
D'AMBROSO DENIS	ASSESSORE	Presente
SAVARIS ELENA	ASSESSORE	Presente
ZANELLA SIMONE	ASSESSORE	Presente

Presenti 5 Assenti 0

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4, lett. a), del D.Lgs. n. 267/2000, il Segretario Generale CARGNIN MASSIMO.

TORMENA MARIANELLA, nella sua qualità di SINDACO, assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL PRESIDENTE, premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento in oggetto indicato.

OGGETTO	APPROVAZIONE METODOLOGIA PERMANENTE DI VALUTAZIONE PER LE POSIZIONE ORGANIZZATIVE . ANNO 2016
---------	-----------------------------------------------------------------------------------------------

LA GIUNTA COMUNALE

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso

- Che l'art. 8 del CCNL del 31 marzo 1999 ha istituito l'Area delle posizioni organizzative che sono posizioni di lavoro che richiedono , con assunzione di elevata responsabilità, il raggiungimento di prodotti e risultati finali in base alla programmazione generale e strategica dell'Amministrazione Comunale
- Che il Comune di Crocetta del Montello da vari anni possiede n. 5 (cinque) posizioni organizzative di seguito indicate:
 - AREA I - Affari generali, Segreteria (Messo, protocollo, diritti dei cittadini , contratti , servizi anagrafici e demografici, Polizia Locale, Servizi Culturali: Museo e Biblioteca, Sport e tempo Libero e Ambiente
 - AREA II Lavori Pubblici , Servizi Manutentivi, Espropri , Patrimonio
 - AREA III - Urbanistica , Edilizia Privata , Ecologia e Attività Produttive
 - AREA IV – Servizi Finanziari e di Bilancio, Tributi, Personale e Contributi
 - AREA V - Servizi di Assistenza Sociale, Politiche per la Famiglia e Politiche Giovanili.

Preso atto che il dipendente incaricato della posizione organizzativa, a seconda della natura dei procedimenti , della struttura stessa, ha diritto di percepire un'indennità di posizione che va da un minimo di €. 5.164,11 ad un massimo di €. 12.911,42

Considerato inoltre che i Titolari di posizione organizzativa hanno diritto a ricevere un' indennità di risultato che varia dal 10% al 25% dell'indennità di posizione in godimento purchè:

- Siano stati confermati nelle loro funzioni
- Che agli stessi siano stati affidati gli obiettivi di gestione con il PEG
- Che si sia conclusa la procedura di valutazione dei risultati raggiunti secondo il lavoro degli Organismi Indipendenti di Valutazione che dovranno utilizzare le disposizioni del Sistema permanente di Valutazione;

Preso atto che fino alla data odierna il Comune di Crocetta del Montello non risulta essere socio del Centro studi della Marca Trevigiana che già dall'entrata in vigore del D.lgs 150/2009 aveva adottato per i Comuni aderenti un sistema unico di valutazione per le posizioni organizzative, che poi a loro volta dovranno valutare i loro collaboratori

Preso atto perciò che il Segretario Comunale ha predisposto alcuni elementi oggettivi della prestazione lavorativa al fine della valutazione della produttività dei Responsabili di Area, tenendo presente che l'obbligo, per essi è la produzione di output, ovvero il raggiungimento di obiettivi precisi, di mantenimento, di miglioramento o strategici

Considerato che negli ultimi anni si è assistito all'incremento di quel passaggio istituzionale della separazione tra le competenze degli organi di indirizzo politico-amministrativo e quello sempre più elevato delle competenze gestionali dei Dirigenti/Titolari di Posizione Organizzativa, dove la sottoscrizione del 99% degli atti è sottoscritto dai dipendenti pubblici e nel nostro caso dai Responsabili del procedimento o direttamente dai Responsabili P.O.

Preso atto che la fase di valutazione dei Dirigenti è una delle tappe conclusive del ciclo della performance e che abbisogna pertanto di un valido sistema di valutazione dei medesimi

Considerato che come sopra detto la valutazione non appartiene alla Giunta Comunale, ma agli ODV, anche se la Giunta può discostarsi dalla relazione finale del medesimo organo motivando il discostamento da un parere obbligatorio (la valutazione) ma non vincolante.

Visto la metodologia predisposta dal Segretario Comunale, che si allega alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

Ritenuto pertanto opportuno condividerla

Rilevato che sulla proposta di cui alla presente deliberazione è stato espresso parere favorevole del Segretario Comunale, in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, 1^ comma del D.lgs 267/2000

Con votazione unanime , favorevole, espressa in forma palese,

DELIBERA

- 1) **Di dare atto** che le premesse fanno parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 2) **Di approvare** il Sistema di Valutazione per la Performance dei dipendenti incaricati di P.O. che si allega al presente atto, per farne parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.
- 3) **Di dare atto** che la valutazione dei Responsabili d'Area sarà effettuata dall'ODV composto dal Segretario Comunale dott. Massimo Carginin e dal Vice Segretario del Comune di Pederobba Avv. Graziano Forlin
- 4) **Di dare atto** che alla fine del procedimento di valutazione , l'ODV presenterà una relazione conclusiva che sarà trasmessa a quest'Organo che avrà il diritto-dovere di approvarla o non approvarla, discostandosi motivatamente dall'Organismo di Valutazione, e redigendo un nuovo punteggio e una nuova indennità di risultato

Con separata votazione, unanime, favorevole, espressa per forma palese, la presente deliberazione viene dichiarata **immediatamente eseguibile**, ai sensi dell'art. 134, 4^ del D.lgs 267/2000

OGGETTO	APPROVAZIONE METODOLOGIA PERMANENTE DI VALUTAZIONE PER LE POSIZIONE ORGANIZZATIVE . ANNO 2016
----------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------

Data lettura della presente delibera, essa viene approvata e sottoscritta.

**IL SINDACO
TORMENA MARIANELLA**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del D.Lgs. n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

**IL Segretario Generale
CARGNIN MASSIMO**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del D.Lgs. n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

Allegato alla deliberazione n. 23 del 28.02.2017

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE PER L'ANNO 2016

Il Sistema di valutazione è l'insieme delle regole e disposizioni ritenute idonee all'Amministrazione Comunale per poter valutare la prestazione professionale dei dipendenti titolari di posizione organizzativa, che di fatto, specialmente negli Enti di più piccola dimensione sono gli stretti collaboratori coordinati dal Segretario Comunale, che a sua volta sarà valutato secondo altri parametri indicati dal Contratto Nazionale Collettivo di Lavoro di Categoria

La valutazione rappresenta una **tappa** fondamentale del **ciclo della performance** (programmazione strategica (DUP) – pianificazione degli obiettivi (P.E.G) – monitoraggio degli obiettivi – risultati raggiunti – premialità)

Il premio per i dipendenti incaricati di posizione organizzativa è rappresentato dalla retribuzione di risultato che varia dal 10% al 25% della indennità di posizione in godimento.

Presupposto della Valutazione è che l'Ente si adotti di un **sistema permanente di valutazione** ovvero di un insieme di regole oggettive che guardino non **alla persona**, ma alla **prestazione lavorativa** della P.O.

L'art. 7, comma 2, lett. a) del D.lgs 150/2009 (*legge Brunetta*) affida agli organismi indipendenti di valutazione (OIV) ex Nuclei di Valutazione, il compito di monitorare il ciclo della performance ed in particolare la **valutazione** dei dirigenti/titolari di posizione organizzativa

E' chiaro che se viene affidata all'esterno l'attività di valutazione da parte degli OIV è anche chiaro che gli stessi siano motivati e che partecipino durante tutto l'anno al monitoraggio degli obiettivi, ai comportamenti organizzativi, agli obiettivi che stanno raggiungendo, raccogliere le difficoltà delle P.O., fare una vera attività di vigilanza

Il verbale di valutazione degli OIV è una **proposta obbligatoria non vincolante** , da trasmettere alla Giunta Comunale , che ben può **discostarsi** dalla proposta degli O.I.V. motivando il proprio parere.

Quindi appare importante anche questo filtro della **Giunta Comunale** anche per garantire una partecipazione dell'organo esecutivo , che tramite i propri assessori spesso sono più vicini rispetto agli OIV, nei confronti del Responsabile d'Area o hanno visto come si sono effettivamente comportati i medesimi durante l'anno in corso

Di seguito si elencano i **parametri** che gli Organismi di Valutazione dovranno attenersi, per la valutazione delle P.O. per l'anno 2016 e il criterio di valutazione su 50/50:

a) *Mantenimento della P.O. per tutto l'anno* **PUNTEGGIO 1;**

- b) *Relazione presentata dalle P.O. sull'attività esercitata durante l'anno 2016*
PUNTEGGIO 8;
- c) *Obiettivi raggiunti secondo il Piano dettagliato degli obiettivi (PEG -2016)*
PUNTEGGIO 10 complessivo (punti 5 Obiettivi raggiunti aggiuntivi al peg, punti 4 obiettivi raggiunti, punti 1 obiettivi parzialmente raggiunti)
- d) *Capacità di risposta tempestiva a persone fisiche o giuridiche* **PUNTEGGIO 5**
- e) *Capacità di problem solving (capacità di uscire da situazioni complesse, senza ricorrere a consulenze o alla prestazioni di altre P.O.* **PUNTEGGIO 6**
- f) *Capacità propositiva nei confronti della Giunta Comunale nel predisporre proposte deliberative, informative complete su argomenti di una certa importanza che dovranno essere affrontati dalla Giunta* **PUNTEGGIO 5**
- g) *Tempestività nella risposta a richieste, pareri o consulenze provenienti dalla Giunta Comunale e/o dagli Assessori* **PUNTEGGIO 2**
- h) *Rispetto delle direttive o circolari del Sindaco o del Segretario Comunale* **PUNTEGGIO**
- i) *Capacità di relazionarsi con le altre P.O. sia per affrontare gli obiettivi trasversali o per scambiarsi informazioni utile o per la presentazione di progetti strategici.***PUNTEGGIO 2**
- j) *Sviluppo della capacità professionali.* **PUNTEGGIO 4**
- k) *Grado di autonomia* **PUNTEGGIO 5**
- l) *Capacità di gestione delle risorse umane a disposizione dell'Ufficio* **PUNTEGGIO 3**
- m) *Auto-valutazione da parte della P.O.* **PUNTEGGIO 2**