

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE



COMUNE DI ANZOLA DELL'EMILIA

PROVINCIA DI BOLOGNA

APPROVAZIONE MODIFICA AL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRETTORI DI AREA.

Nr. Progr. **87**
Data **13/06/2017**
Seduta NR. **23**
Titolo **1**
Classe **15**
Sottoclasse **0**

L'anno *DUEMILADICIASSETTE* questo giorno *TREDICI* del mese di *GIUGNO* alle ore *12:30* convocata con le prescritte modalità, nella Sede Municipale si è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

<i>Cognome e Nome</i>	<i>Carica</i>	<i>Presente</i>
VERONESI GIAMPIERO	SINDACO	S
MARCHESINI LORIS	ASSESSORE	S
GIORDANO ANTONIO	ASSESSORE	S
ROMA ANNALISA	ASSESSORE	S
TOLOMELLI VANNA	ASSESSORE	S
ZACCHIROLI DANILO	ASSESSORE	N
<i>Totale Presenti: 5</i>		<i>Totali Assenti: 1</i>

Assenti giustificati i signori:

ZACCHIROLI DANILO

Partecipa il SEGRETARIO GENERALE del Comune, IOCCA FILOMENA.

Il Sig. VERONESI GIAMPIERO in qualità di SINDACO assume la presidenza e, constatata la legalità della adunanza, dichiara aperta la seduta invitando la Giunta a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

OGGETTO:

APPROVAZIONE MODIFICA AL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRETTORI DI AREA.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni da questi previste, con contratti individuali;
- il D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 *"Attuazione della Legge n. 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"* prevede, con particolare riferimento all'articolo 7 *"Sistema di misurazione e valutazione della performance"*, al comma 1, quanto segue: *"Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance"*;
- l'attuazione delle disposizioni del Decreto è diretta ad implementare lo sviluppo di una cultura del merito, della valorizzazione della professionalità e della produttività, del singolo e dell'intera Amministrazione attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di valutazione delle performance;

Dato atto che ai sensi del CCNL Comparto Regioni Autonomie Locali del 31.03.1999:

- articolo 6 *"In ogni ente sono adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica di cui al presente contratto; la valutazione è di competenza dei dirigenti, si effettua a cadenza periodica ed è tempestivamente comunicata al dipendente, in base ai criteri definiti ai sensi dell'art. 16, comma 2."*;
- articolo 9, comma 4 *"I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 10, comma 3. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3."*;
- art. 16, comma 2, *"Nell'ambito della revisione del sistema delle relazioni sindacali, da attuarsi in sede di rinnovo del CCNL del quadriennio 1998-2001, le parti convengono che le procedure di concertazione tra gli enti e le rappresentanze sindacali devono comunque riguardare la definizione dei criteri generali per la disciplina delle seguenti materie:*
 - a) *svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche;*
 - b) *valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;*
 - c) *conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;*
 - d) *metodologia permanente di valutazione di cui all'art. 6;*

Dato atto che l'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che nelle materie relative alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 97 del 05.06.2012, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto: *“Approvazione metodologia del sistema di misurazione e valutazione dei risultati e della prestazione lavorativa dei dipendenti, dei Direttori di Area e del Segretario Generale”*;

Richiamate:

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 21 del 28.03.2012, esecutiva ai sensi di legge, avente oggetto: *“Convenzione ai sensi dell'articolo 30 del Decreto Legislativo n. 267/2000 per l'esercizio congiunto delle funzioni del Nucleo di Valutazione - Approvazione”*;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 59 del 26.07.2012, esecutiva ai sensi di legge, avente oggetto: *“Convenzione per il trasferimento all'Unione Terred'acqua delle funzioni relative al personale ed organizzazione”*;

Dato atto che a partire dal 01.01.2013 è stato affidato all'Unione Terred'acqua l'esercizio congiunto delle funzioni del Nucleo di Valutazione al Servizio Personale e che con Decreto del Presidente dell'Unione Terred'acqua n. 7 del 25.01.2016 è stato nominato, per la durata del mandato amministrativo, il Dott. Bruno Susio, professionista al quale affidare le attività di Nucleo di Valutazione a favore dei Comuni aderenti l'Unione stessa;

Considerato che il *Tavolo permanente dei Segretari*, istituito dall'Unione Terred'Acqua all'art. 5, comma 1, della convenzione stipulata dall'Unione Terred'Acqua con i Comuni aderenti Reg. n. 3 del 23.08.2012, in occasione di incontri avvenuti nel corso dell'anno 2016, ha condiviso la necessità di adeguare il Sistema di valutazione delle performance individuali dei Dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa in una logica di sviluppo dei servizi sovra comunale;

Vista la proposta di modifica al Sistema di valutazione delle performance individuali dei Dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa dell'Unione Terred'acqua e dei Comuni aderenti formulata dal Nucleo di Valutazione dell'Unione Terred'acqua in data 09.08.2016 a seguito di un incontro avvenuto in data 21.07.2016 tra il *Tavolo permanente dei Segretari* ed il Dott. Bruno Susio;

Preso atto del parere favorevole espresso dai Segretari dei Comuni aderenti;

Rilevato che la modifica proposta al Sistema di valutazione delle performance prevede:

- un incremento dell'incidenza per la parte oggettiva connessa agli obiettivi di ente per il 10% ed individuali per il 50%;
- per le competenze organizzative una modularità dei sottofattori maggiormente adattabile e flessibile alle specifiche esigenze della struttura;
- l'introduzione di un correttivo connesso alle misure tese alla prevenzione della corruzione di cui alla Legge n. 190/2012 ed a favorire la trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.;

Dato atto che la proposta di modifica al Sistema di valutazione delle posizioni di responsabilità, nel rispetto delle vigenti norme contrattuali ai sensi dell'ex art. 4, comma 2 - lett. b) - del CCNL del 01.04.1999, è stata oggetto di informativa in sede di incontro con le RSU ed alle OOSS avvenuta in data 04.05.2017 e che in data 10.05.2017 con Prot. n. 10.001 è stata inviata apposita nota;

Richiamato il comma 1 dell'art. 8 del C.C.N.L. del 01.04.1999 a mente del quale *“ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art. 7, può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta”*;

Preso atto che i 10 giorni di cui al citato comma 1 dell'art. 8 del C.C.N.L. del 01.04.1999, sono decorsi senza richiesta di concertazione;

Preso atto, inoltre, che il Comune di Anzola dell'Emilia provvederà all'adozione della nuova misurazione e valutazione della performance individuale per la parte relativa alla scheda valutazione dei Dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa, sinteticamente individuati come Direttori, recepita “a stralcio” ed integrazione dell'attuale Sistema di valutazione;

Ravvisata la necessità di approvare ed integrare la valutazione dei Direttori e della legenda degli indicatori di valutazione delle competenze organizzative, già coerente con la metodologia individuata per il personale non apicale;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 181 del 22.12.2016 con cui si approva la programmazione del fabbisogno triennale di personale dipendente 2017/2019;

Visti:

- il D.Lgs. n. 267/2000;
- il D.Lgs. n. 165/2001;
- il D.Lgs. n. 150/2009;
- il D.Lgs. n. 141/2011 che ha disposto con l'art. 6, comma 1, che la differenziazione retributiva in fasce di merito prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- i CC.CC.NN.LL. vigenti Area personale dei livelli e Area dirigenza;
- lo Statuto Comunale;

Dato atto che, in applicazione dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267 e successive modificazioni e integrazioni, è stato acquisito il parere favorevole espresso dal Segretario Generale in ordine alla regolarità tecnica;

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

D E L I B E R A

Per le motivazioni citate in premessa, che qui si intendono integralmente riportate:

- 1) Di approvare l'integrazione dell'attuale Sistema di valutazione della performance individuale dei Responsabili e dei dipendenti contenente la nuova metodologia permanente di valutazione per i Responsabili, che troverà applicazione dal corrente anno, unitamente alla legenda degli indicatori di valutazione delle competenze organizzative, come da allegato A) alla presente deliberazione, di cui diviene parte integrante e sostanziale;
- 2) Di disporre che il Sistema di valutazione che con il presente provvedimento si approva:
 - venga pubblicato sul Sito istituzionale nella sezione “Amministrazione Trasparente” sottosezione I Livello “Performance” sottosezione II Livello “Sistema di misurazione e valutazione della Performance” nel rispetto dei principi di trasparenza di cui al D.Lgs n. 33/2013;

- venga trasmesso alla R.S.U. e OO.SS. e comunicato a tutto il personale dipendente;
- 3) Di applicare dall'anno 2017 le schede di valutazione della performance di cui al punto 1);

Con separata votazione, unanime e favorevole, espressa per alzata di mano, si dichiara immediatamente eseguibile la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 134 - 4° comma - del Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267 al fine di poter procedere alla sua immediata applicazione.

SCHEDA DI VALUTAZIONE RESPONSABILI

COGNOME E NOME									
ENTE									
AREA DI APPARTENENZA									
PERIODO DI VALUTAZIONE									
AREA : Valutazione performance di ente	OBIETTIVI DI PERFORMANCE DI ENTE	Risultato atteso	Indicatore	% realizzazione					Valutazione Max 10
TOTALE punteggio di valutazione performance di ente 10 punti max								0	
AREA : Valutazione obiettivi individuali	OBIETTIVI INDIVIDUALI	Risultato atteso	Indicatore	% realizzazione					Valutazione Max 50
TOTALE punteggio di valutazione obiettivi individuali 50 punti max								0	
AREA : VALUTAZIONE COMPETENZE									
AREA GESTIONE ORGANIZZATIVA		1	2	3	4	5	media	peso	
Fattore di valutazione	Definizione	Indicatori di valutazione (*)							
SOLUZIONE PROBLEMI OPERATIVI/INIZIATIVA peso competenza 20%	Capacità di farsi carico dei problemi, di leggere la complessità e di attivarsi preventivamente per produrre il risultato prefissato	...					0,00	0,00	
		...							
		...							

PIANIFICAZIONE E CONTROLLO peso competenza 20%	Capacità di strutturare e organizzare nel breve/medio periodo le attività e le risorse umane ed economiche del servizio di riferimento	...						0,00	0,00
		...							
		...							
GESTIONE DEL CAMBIAMENTO/INNOVAZIONE peso competenza 10%	E' in grado di trasmettere in modo convincente le innovazioni indicate dall'Ente, contribuendo in prima persona alla ridefinizione dell'organizzazione e dei metodi di lavoro, trasmettendo la cultura del cambiamento	...						0,00	0,00
		...							
		...							
AREA GESTIONE RELAZIONALE			1	2	3	4	5	media	peso
INTEGRAZIONE ORGANIZZATIVA peso competenza 20%	Capacità di costruire la squadra, realizzando sia nel gruppo di collaboratori che nei confronti degli altri servizi una cultura dell'impegno e della cooperazione	...						0,00	0,00
		...							
		...							
SVILUPPO COLLABORATORI peso competenza 20%	Capacità di valutare, di differenziare le prestazioni, far crescere e motivare il gruppo di collaboratori, attraverso la gestione delle regole e dei sistemi organizzativi, la delega, la comunicazione e la formazione	...						0,00	0,00
		...							
		...							

NEGOZIAZIONE/GESTIONE CONFLITTO peso competenza 10%	Capacità di ottenere risultati positivi da una relazione in cui siano in gioco interessi divergenti, conseguire scambio positivo, mantenere equilibrio e autocontrollo	...						0,00	0,00
		...							
		...							
TOTALE punteggio di valutazione competenze 40 punti max			0	TOTALE PUNTEGGIO			0		

(*) DA DEFINIRE ANNUALMENTE AD AVVIO ESERCIZIO SULLA BASE DELLA LEGENDA COMPETENZE OVVERO MOTIVATAMENTE MODIFICATI

RISPETTO DEGLI OBBLIGHI RELATIVI ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA	
Obbligo	Penalità applicata
<i>Mancata partecipazione alla formazione obbligatoria in tema di anticorruzione e/o trasparenza (-2 punti max)</i>	
<i>Mancato rispetto dei tempi dei procedimenti (-1 punto max)</i>	
<i>Non osservanza del divieto di rinnovi o proroghe contrattuali (-3 punti max)</i>	
<i>Accessi civici per non pubblicazione di atti dovuti ai sensi del dlgs 33/2013 e s.i.m. (-2 punti max)</i>	
<i>Ritardata o mancata produzione delle relazioni periodiche sul rispetto delle misure previste dal PTPC e dal PTT (-2 punti max)</i>	
TOTALE PENALITA' APPLICATE	0

PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE FINALE= (TOTALE PUNTEGGIO – PENALITA' APPLICATE)	0
--	----------

Data

Firma del Nucleo di Valutazione

Firma del Valutato

Osservazioni

LEGENDA INDICATORI DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE ORGANIZZATIVE (*)

AREA : VALUTAZIONE COMPETENZE		
AREA GESTIONE ORGANIZZATIVA		
SOLUZIONE PROBLEMI OPERATIVI/INIZIATIVA peso competenza 20%	Capacità di farsi carico dei problemi, di leggere la complessità e di attivarsi preventivamente per produrre il risultato prefissato	Supporta l'organo politico e il Segretario Generale (ovvero Dirigente Apicale) nella definizione degli obiettivi e delle linee strategiche
		Pianifica le attività, anticipa possibili criticità e opportunità, organizza le risorse disponibili per far fronte al raggiungimento degli obiettivi prefissati
		Affronta i problemi identificando criteri oggettivi per l'elaborazione delle idee, si mostra determinato nella soluzione di situazioni straordinarie
		Analizza le situazioni con metodo e fornisce proposte alternative supportate da elementi per la valutazione
		Ricerca soluzioni anche attraverso il confronto e l'approfondimento con altre realtà analoghe o di settori diversi
PIANIFICAZIONE E CONTROLLO peso competenza 20%	Capacità di strutturare e organizzare nel breve/medio periodo le attività e le risorse umane ed economiche del servizio di riferimento	Definisce gli obiettivi, programma le proprie attività e quelle della squadra valutando le priorità, costi e benefici
		Analizza i dati e l'andamento dei processi, effettua gli opportuni interventi correttivi per ottenere il risultato atteso
		Assicura il puntuale monitoraggio e l'aggiornamento degli obiettivi secondo le indicazioni dell' Ente coinvolgendo i collaboratori e mantenendo costante il livello di efficienza della propria squadra
		Ricerca gli ambiti in cui è possibile intervenire per ridurre gli sprechi e li persegue con metodo
		Individua e ricerca le opportunità per incrementare le risorse economiche in ingresso all'ente/servizio
GESTIONE DEL CAMBIAMENTO/INNOVAZIONE peso competenza 10%	E' in grado di trasmettere in modo convincente le innovazioni indicate dall'ente, contribuendo in prima persona alla ridefinizione dell'organizzazione e dei metodi di lavoro, trasmettendo la cultura del cambiamento	Propone strategie di cambiamento in coerenza con le direttive dell' Ente attraverso piani e metodi di lavoro
		E' disponibile a sperimentare nuove idee e nuovi metodi di lavoro e ne valorizza i risultati positivi
		Comprende il cambiamento, lo interpreta e lavora sull'organizzazione e sulle persone per diffonderlo
		Gestisce gli aspetti relativi al clima del proprio settore/servizio in occasioni di cambiamento organizzativo
		Dimostra un atteggiamento responsabile nei confronti delle scelte adottate dall'amministrazione, anche se non condivise

AREA GESTIONE RELAZIONALE		
INTEGRAZIONE ORGANIZZATIVA peso competenza 20%	Capacità di costruire la squadra, realizzando sia nel gruppo di collaboratori che nei confronti degli altri servizi una cultura dell'impegno e della cooperazione	Dà priorità alle esigenze complessive dell'organizzazione rispetto a quelle della propria area di appartenenza
		Nell'assunzione di decisioni tiene conto degli impatti e delle implicazioni derivanti da altre aree ed agisce preventivamente per informare e preparare gli altri interlocutori
		Evita chiusure o irrigidimenti in caso di "conflitti di competenza" con altri ruoli organizzativi, gestisce con trasparenza i processi e le dinamiche interne
		Ha chiari gli aspetti di rapporto cliente/fornitore interno rispetto alle altre aree/settori/servizi dell'ente e agisce di conseguenza
		E' disponibile ad aiutare i colleghi in caso di difficoltà o emergenza
SVILUPPO COLLABORATORI peso competenza 20%	Capacità di valutare, di differenziare le prestazioni, far crescere e motivare il gruppo di collaboratori, attraverso la gestione delle regole e dei sistemi organizzativi, la delega, la comunicazione e la formazione	E' capace di valutare, differenziare le performance individuali ed individuare con chiarezza i punti di forza e di miglioramento nelle prestazioni dei propri collaboratori
		Fa crescere i propri collaboratori trasmettendo competenze, delegando attività, controllando i risultati
		Orienta l'attività dei propri collaboratori e li coinvolge sulle politiche e gli obiettivi dell'Ente, li incoraggia e dà feedback
		Sa individuare le persone che valgono e prevedere percorsi di sviluppo, in coerenza con le politiche di gestione delle risorse umane dell'ente
		Sa far applicare le regole e difendere le ragioni dell'organizzazione anche in contrasto con il personale

NEGOZIAZIONE/GESTIONE CONFLITTO peso competenza 10%	Capacità di ottenere risultati positivi da una relazione in cui siano in gioco interessi divergenti, conseguire scambio positivo, mantenere equilibrio e autocontrollo	Instaura sinergie con le altre strutture organizzative ricercando il vantaggio reciproco e identificando interessi comuni
		Affronta le situazioni conflittuali nel gruppo dei collaboratori, mantenendo un atteggiamento di fermezza, dimostrando autocontrollo e resistenza in situazioni di stress
		Favorisce l'immagine e la credibilità dell'ente, abile nel costruire rapporti interni/esterni che possono facilitare il raggiungimento di accordi tra le parti
		Ascolta le ragioni degli altri e affronta il confronto sulla base di elementi oggettivi
		Rappresenta l'ente nei confronti di interlocutori esterni difendendone gli interessi e ottenendo risultati positivi

(*) DA CONFERMARE ANNUALMENTE AD AVVIO ESERCIZIO – OVVERO DA MODIFICARE MOTIVATAMENTE

COMUNE DI ANZOLA DELL'EMILIA
PROVINCIA DI BOLOGNA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero Delibera **87** del **13/06/2017**

SEGRETERIA GENERALE

OGGETTO

APPROVAZIONE MODIFICA AL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRETTORI DI AREA.

PARERI DI CUI ALL' ART. 49 DEL DECRETO LEGISLATIVO 18.08.2000 N. 267

IL DIRETTORE DELL'AREA INTERESSATA	Per quanto concerne la REGOLARITA' TECNICA esprime parere: FAVOREVOLE <p style="text-align: right;">SEGRETARIO GENERALE</p> <p>Data 12/06/2017</p> <p style="text-align: right;">IOCCA FILOMENA</p>
IL DIRETTORE AREA ECONOMICO / FINANZIARIA E CONTROLLO	Per quanto concerne la REGOLARITA' CONTABILE esprime parere: <p>Data</p>

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 87 DEL 13/06/2017

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
VERONESI GIAMPIERO

IL SEGRETARIO GENERALE
IOCCA FILOMENA

ANZOLA DELL'EMILIA, Lì 27/06/2017