



**COMUNE DI SAN PIER NICETO
PROV. DI MESSINA**

N. 36 REG. DELIBERE

**ORIGINALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA MUNICIPALE**

OGGETTO: Approvazione ciclo di gestione della performance e sistema di valutazione del personale.

L'anno duemilatredici il giorno SETTE del mese di MARZO
alle ore 11:15 e seguenti, nella Casa comunale, e nella consueta sala delle adunanze in
seguito ad invito di convocazione si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Signori:

COGNOME	NOME	CARICA	PRESENTE
CALDERONE	LUIGI PIETRO	SINDACO	✓
RUGGERI	FRANCESCO VINCENZO	VICE SINDACO - ASSESSORE	✓
MAIMONE	ROCCO SALVATORE	ASSESSORE	x
PREVITE	FRANCESCO	ASSESSORE	✓
PITRONE	FRANCESCA	ASSESSORE	✓

Presiede il Sindaco DR. LUIGI P. CALDERONE

Partecipa il Segretario del Comune Dott. Scattareggia Francesco;

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta ed invita i
convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Visto che ai sensi dell'art.53 della Legge 08.06.90 n.142. recepito dalla L.R. n.48/91 sulla proposta
di deliberazione in oggetto hanno espresso:

☒ Il Responsabile del servizio interessato, per la regolarità tecnica, parere FAVOREVOLE;

☐ Il Responsabile di ragioneria, per la regolarità contabile, parere FAVOREVOLE;

Vista l'allegata proposta il cui testo è trascritto nel documento allegato che forma parte integrante e
sostanziale della presente deliberazione;

Fatto proprio il contenuto formale e sostanziale del provvedimento proposto;

Visto l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;

Ad unanimità di voti espressi nelle forme di legge

DELIBERA

☒ Di approvare senza modifiche e/o integrazioni la proposta di cui in premessa, avente
l'oggetto ivi indicato;

☐ Di approvare con modifiche e/o integrazioni la proposta di cui in premessa, avente l'oggetto
ivi indicato;

☒ Di dichiarare la stessa, con separata votazione, immediatamente esecutiva.



COMUNE DI SAN PIER NICETO

(Provincia di Messina)

Proposta di deliberazione di Giunta Comunale N° 34 DEL 01/03/2013

IL SINDACO
Dr. Luigi Pietro Calderone

IL V.SINDACO

L'ASSESSORE

Oggetto: Approvazione ciclo di gestione della performance e sistema di valutazione del personale.

Premesso che:

- Il d.lgs. 150/09 introduce una serie di norme che incidono in modo rilevante sugli aspetti organizzativi degli enti, sulla gestione del personale e del rapporto di lavoro, sulla contrattazione collettiva, sui sistemi di misurazione e valutazione della prestazione e sui sistemi premianti;
- Lo stesso decreto prevede differenti momenti di applicazione della nuova normativa per amministrazioni centrali e locali;
- Nonostante la perentorietà delle norme, dalla data di entrata in vigore del decreto si sono susseguite circolari, commenti dottrinali e pronunce giurisprudenziali da parte di organismi autorevoli anche di nuova istituzione;
- Gli indirizzi interpretativi emessi dalla Funzione pubblica, dall'Anci e dalle Sezioni di Controllo della Corte dei Conti hanno dissipando dubbi e perplessità sulla diretta ed immediata applicazione della riforma agli enti locali;

Atteso che tra le materie che hanno generato più contrasti interpretativi vi è quella del ciclo della performance e delle fasce di merito previste dall'art. 19;

Dato atto che:

- il segretario generale ha predisposto una proposta di ciclo di gestione della performance e sistema di valutazione del personale dipendente;
- la proposta è stata trasmessa alle organizzazioni sindacali in data 19.10.2012 per la parte relativa ai criteri generali avviando la concertazione e contrattazione;
- in data 30.1.2013 e 8.2.2013 le parti si sono riunite per l'esame della proposta;

- le risultanze dell'incontro sono contenute nel verbale del 8.2.2013 di cui in questa sede si prende atto;
- in sintesi le parti sono giunte ad un accordo che prevede l'attivazione del ciclo di gestione della performance e del nuovo sistema di misurazione e valutazione della prestazione del personale con il congelamento della applicazione delle fasce di merito, in vista anche di una eventuale riproposizione;

Preso atto che sono intervenuti alcuni importanti fatti:

- a) l'Anci ha fornito alcune linee guida sull'applicazione della riforma Brunetta precisando, per il punto in questione, che gli enti non sono obbligati all'applicazione dell'art. 19 essendo soggetti alla differente disciplina dell'art. 4 , in altre parole devono attenersi ad un minimo di tre fasce di merito ma possono discostarsi dalle percentuali previste dall'art. 19 nell'ambito della propria autonomia;
- b) in data 4.2.2011 è stata sottoscritta un'Intesa tra Governo e parti sociali che, per la parte che interessa, limita fortemente l'applicazione dell'art. 19 e quindi delle fasce di merito;
- c) sulla suddetta Intesa si è pronunciata la Civit che ha preso atto dell'Intesa evidenziando l'importanza fondamentale della misurazione e valutazione della performance per le pubbliche amministrazioni;

Considerato che obiettivo dell'amministrazione è l'avvio di un nuovo sistema di misurazione e valutazione della prestazione che conduca ad un aumento dell'efficienza dei servizi oltre che ad un sistema premiale fondato sulla effettiva meritocrazia;

Ritenuto, alla luce delle considerazioni sopra esposti e dell'attuale situazione normativa, ancora in divenire, di aderire all'accordo raggiunto dalle parti il 8.2.2013, applicando sin dal 2013 il nuovo sistema di misurazione e valutazione della prestazione e congelando la parte relativa alle fasce di merito;

Vista la proposta di ciclo di gestione della performance e sistema di valutazione, parte integrante del presente atto;

Tanto sopra premesso, considerato e ritenuto, parte integrante e sostanziale del presente atto;

PROPONE

- 1) Prendere atto dell'accordo del 8.2.2013 sottoscritto tra la parte pubblica e la parte sindacale;

2) Approvare, alle condizioni di cui in premessa, il ciclo di gestione della performance e sistema di valutazione relativo al personale dipendente a decorrere dal 2013, allegato al presente atto;

3) Dare atto che, in considerazione della novità del sistema e della necessità di porre in essere tutta una serie di misure di carattere organizzativo a livello di ente e di singolo settore, il primo anno di applicazione è inteso in via sperimentale e, conseguentemente, potrà essere soggetto a deroghe o variazioni motivate, purchè rimanga fermo l'obiettivo specificato in premessa

CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE E SISTEMA DI VALUTAZIONE

PERSONALE

PREMESSA

Il ciclo di gestione della performance ed il sistema di valutazione che di seguito è descritto, è stato elaborato in funzione della realtà amministrativa locale, ossia rapportato alle dimensioni dell'ente ed al suo apparato strutturale.

Il ciclo di gestione si articola in sei fasi che seguono un loro iter sequenziale.

- 1) Definizione ed assegnazione degli obiettivi da raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori. Gli obiettivi devono essere programmati e definiti prima dell'inizio dell'esercizio e sono definiti coerentemente a quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici. A tal fine gli obiettivi sono individuati dalla giunta comunale previa consultazione e contrattazione con i responsabili di p.o., proposti al consiglio comunale nell'ambito dei documenti di bilancio e dei documenti programmatici ad esso connessi e approvati in via definitiva dal consiglio comunale. Nella fase di contrattazione con i responsabili vengono definiti i risultati attesi e gli indicatori.
- 2) Collegamento tra obiettivi ed allocazione delle risorse. Solo con l'approvazione del bilancio e degli altri atti di programmazione, gli obiettivi sono correttamente supportati dalle risorse finanziarie, umane e tecniche.
- 3) Monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di eventuali strumenti correttivi. Questa fase deve intervenire ordinariamente almeno due volte nel corso dell'anno, a meno che l'ente non adotti con ritardo gli strumenti di programmazione, per cui tutto il ciclo viene ritardato ed il monitoraggio può limitarsi ad una sola volta.
- 4) Misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale
- 5) Utilizzo dei sistemi premianti
- 6) Rendicontazione dei risultati all'organo politico, ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti, ai destinatari dei servizi

Si precisa che, in considerazione delle tendenze degli ultimi anni che hanno spostato i termini per l'approvazione del bilancio anche fino al mese di ottobre, il ciclo potrà essere ugualmente applicato, con i dovuti correttivi, qualora si tratti di piani o progetti che non richiedano l'utilizzo di risorse economiche.

Questo il ciclo della performance in fase di prima applicazione. A regime, l'amministrazione, a miglioramento del piano degli obiettivi, si doterà di un piano delle performance redatto secondo le indicazioni della Civit, delibera n. 112 del 28.10.2010, al fine di dotarsi di tutti gli elementi utili per la misurazione, valutazione e rendicontazione della performance.

Definito in linea generale il ciclo di gestione, si passa al sistema di misurazione e valutazione della performance, individuale ed organizzativa. Per la performance organizzativa si attendono precise indicazioni dalla contrattazione, per cui in questa prima fase, pur attuando la sua misurazione e valutazione, si rimarrà su un piano molto semplificato. Per la performance individuale si richiedono, prima di andare alla vera e propria fase valutativa, alcuni passaggi necessari e preliminari e precisamente:

- a) Individuazione e distinzione delle fasce professionali;
- b) Individuazione e definizione delle aree di valutazione;
- c) Individuazione delle fasce di merito

1. Fasce professionali

L'individuazione e distinzione delle fasce professionali si rende necessaria al fine di consentire l'applicazione di parametri di valutazione diversi, considerato che lo svolgimento di tipologie di attività caratterizzate da un diverso grado di complessità, richiede una valutazione più articolata a partire dalle fasce inferiori. Solo in questo modo si garantisce una omogeneità ed obiettività di valutazione anche se con parametri diversi.

Le distinzioni in fasce non hanno quindi rilevanza giuridica, ma sono aggregazioni di competenze omogenee per la scelta degli indicatori di valutazione.

Le fasce professionali sono così individuate:

Fascia n.1 cat. A e B: dipendenti che svolgono attività esecutive o specializzate caratterizzate da specifiche competenze amministrative e/o tecniche;

Fascia n.2 cat. C: dipendenti che svolgono attività di carattere istruttorio, caratterizzate da responsabilità di risultati limitata a specifici processi produttivi – amministrativi e che richiedono capacità di relazione interna ed esterna e disponibilità all'innovazione.

Fascia n.3 cat. D: Dipendenti che svolgono attività che richiedono assunzione di impegni e di responsabilità, capacità di organizzazione di lavoro di gruppo, di iniziativa, di gestione degli imprevisti e di cooperazione anche tra strutture diverse.

2. Individuazione e definizione delle aree di valutazione.

Le aree o parametri di valutazione sono gli elementi che compongono la posizione ricoperta dal dipendente e rappresentano il riferimento per la valutazione della performance individuale, ossia gli indicatori che consentono di verificare se le prestazioni sono state svolte in linea con le finalità della posizione.

Si individuano 3 aree di valutazione:

- a) Area delle competenze specialistiche;
- b) Area delle competenze procedurali, gestionali e relazionali;
- c) Area dell'autonomia;

Le aree di valutazione sono determinate e strutturate nel modo seguente:

a) Area delle competenze specialistiche: si articola su sei parametri:

- autonomia nello svolgimento del lavoro;
- accuratezza e controllo della qualità e dei tempi del proprio lavoro;
- orientamento al servizio ed all'utenza interna ed esterna;
- flessibilità;

- competenze tecniche riguardanti specificamente il lavoro svolto;
- disponibilità al cambiamento nei compiti assegnati.

b) Area delle competenze procedurali ed area gestionale e relazionale: si articolano su sei parametri:

- accuratezza e controllo della qualità e dei tempi del proprio lavoro;
- capacità di saper organizzare il proprio lavoro;
- orientamento al servizio ed all'utenza interna ed esterna;
- Innovazione;
- Flessibilità;
- Motivazione alla assunzione di nuovi impegni o responsabilità

c) Area dell'autonomia: si articola su sei parametri:

- Autonomia nello svolgimento del proprio lavoro;
- Iniziativa;
- Gestione e sviluppo dei collaboratori;
- Innovazione;
- Flessibilità
- Capacità di gestione degli imprevisti;

Ciascuna delle aree di valutazione viene integrata con un ulteriore indicatore relativo alla connessione con la performance organizzativa di settore che, attraverso un semplificato sistema di misurazione (che fa parte integrante del sistema di valutazione dei responsabili), va a verificare l'attività del settore nel suo complesso.

Le tre aree di valutazione sono applicabili e riferibili rispettivamente alle tre fasce professionali come sopra individuate.

I suddetti parametri o indicatori saranno specificati nell'ambito delle schede di valutazione e saranno tutti applicati sulla base prevalente di dati oggettivi raccolti dal responsabile nel corso dell'anno e, in parte, sul legittimo utilizzo della discrezionalità del responsabile quale superiore gerarchico e, quindi, unico in grado di osservare giornalmente il personale a lui assegnato.

Le fasce di merito sono individuate in funzione del grado di partecipazione del personale alla distribuzione della produttività.

Si individuano tre fasce di merito:

1^ fascia: a questa fascia, in cui va collocato il 30% del personale, è destinato il 50% del fondo per la produttività: tutti coloro che rientreranno in questa fascia parteciperanno alla ripartizione del quantum in funzione della valutazione conseguita.

2^ fascia: a questa fascia, in cui va collocato il 50% del personale, è destinato il 40% del fondo per la produttività: tutti coloro che rientreranno in questa fascia parteciperanno alla ripartizione del quantum in funzione della valutazione conseguita

3^ fascia: a questa fascia, in cui va collocato il 20% del personale, è destinata una somma pari al 10% per produttività.

Si può, a questo punto, passare alla vera e propria fase di valutazione.

LA SCHEDA DI VALUTAZIONE.

La scheda di valutazione si compone di due parti:

- una parte costituisce lo strumento sul quale il capo –area applica la misurazione e valutazione della performance e giunge al punteggio finale. Quest'ultimo si calcola moltiplicando il peso attribuito a ciascun indicatore per il coefficiente connesso al giudizio assegnato (variabile da 0 a 4) ad ognuno di essi. La somma dei punteggi parziali darà un totale che corrisponde al punteggio finale. Il peso, determinato di anno in anno sulla base degli obiettivi dell'ente, da una conferenza di servizio presieduta dal segretario comunale e composta dai responsabili di settore- valutatori, potrà variare tra 0 e 1 e quindi, il punteggio finale sarà compreso tra 0 e 24.

Il fondo relativo alla remunerazione della performance, sarà distribuito tra i dipendenti valutati in base alla fascia di appartenenza e proporzionalmente al punteggio che ciascuno di essi ha ottenuto rispetto al punteggio totale di tutti i dipendenti valutati.

Esemplificando, per quantificare la produttività spettante ad ognuno, si procederà come di seguito:

- a) verificare l'ammontare della somma destinata alla produttività come derivante dalla contrattazione decentrata e destinarla alle fasce di merito;

- b) inserire i dipendenti in ciascuna fascia di merito come segue:
- 1^ fascia: tra il 70% ed il 100% del punteggio massimo ottenibile
 - 2^ fascia: tra il 49% ed il 69% del punteggio massimo ottenibile
 - 3^ fascia: inferiore al 49% del punteggio massimo ottenibile
- c) sommare, per ciascuna fascia come sopra individuata, tutti i punteggi ottenuti;
- d) calcolare il quantum spettante a ciascun dipendente sulla base del singolo punteggio ottenuto tramite semplice proporzione.

Es.: supponiamo che la produttività ammonta a 20.000 euro, che alla prima fascia spettano 14.000 euro (70%) ed i dipendenti interessati sono 25, per un totale di punteggio ottenuto pari a 450. Un dipendente che ottiene un punteggio di 20 avrà diritto alla seguente somma derivante dalla seguente proporzione: $14.000 : 450 = X : 20$.

$X = 14.000 : 450 \times 20 = € 622,00$ euro.

Resta inteso che il responsabile non procederà ad alcuna attribuzione di punteggio in caso di valutazione negativa derivante dai seguenti casi:

- 1) dipendenti che hanno causato il mancato raggiungimento degli obiettivi con azioni o omissioni contestate per iscritto durante il ciclo della valutazione;
 - 2) dipendenti che hanno commesso infrazioni disciplinari per le quali siano state comminate sanzioni più gravi della censura, collegabili direttamente agli obiettivi produttivi da raggiungere;
- l'altra parte della scheda dovrà riportare un giudizio articolato e motivato che il responsabile di area intende attribuire al lavoratore e la fascia di merito nella quale questi si colloca. Questa parte della scheda è quella che il responsabile dovrà presentare al lavoratore durante il colloquio. E' previsto uno spazio nel quale il dipendente potrà fare osservazioni e note. Egli deve comunque sottoscrivere la scheda per presa visione e ne ritira copia. E', inoltre, consentito al soggetto valutato di presentare, entro il termine perentorio di gg. 10 dalla sottoscrizione della scheda, una "memoria" nella quale siano evidenziati elementi nuovi o motivate divergenze rispetto all'operato del responsabile; dal canto suo il dirigente dovrà riesaminare la valutazione nel termine di gg. 20 dal ricevimento della " memoria" e trasmetterla all'interessato. Tale memoria può, su richiesta del valutato, essere presentata al valutatore anche attraverso

specifico incontro da richiedere in contraddittorio al proprio capo-area con l'assistenza, nel reciproco rispetto dei ruoli, della organizzazione sindacale cui il dipendente abbia conferito specifico mandato o vi aderisca. Al termine, il responsabile prende atto delle risultanze dell'incontro e/o della memoria, procedendo, comunque, ad autonoma valutazione.

Al termine della valutazione, il responsabile trasmetterà copia delle schede all'O.I.V. che, qualora riscontri una incongruenza tra valutazione conseguita dal responsabile e valutazione dei dipendenti assegnati all'area relativa procederà ad un riesame delle schede in contraddittorio con il responsabile, apportando le eventuali variazioni.

IL COLLOQUIO.

Uno dei momenti fondamentali della valutazione è il colloquio che costituisce, per il responsabile, non solo il mezzo per comunicare la valutazione ma soprattutto uno strumento irrinunciabile di gestione delle risorse umane.

Con il colloquio si persegue l'obiettivo del miglioramento delle prestazioni attraverso una relazione trasparente e realistica, basata su fatti, dati e circostanze: raccolti i vari temi emersi e fattane una sintesi significativa, si prospettano ipotesi di intervento per lo sviluppo di capacità e competenze e per individuare i comportamenti e gli obiettivi per il periodo successivo.

Oltre al colloquio finale, si prevede un incontro almeno trimestrale tra i responsabili ed i dipendenti del settore, al fine di monitorare l'andamento del ciclo produttivo, il grado di realizzazione degli obiettivi assegnati e concordare eventuali misure di tipo correttivo.

PARERE DEL RESPONSABILE DELL'AREA I° AFFARI GENERALI

Per la regolarità tecnica, si esprime parere **FAVOREVOLE**

Addì, **01 MAR 2013**

IL RESPONSABILE DELL'AREA

Dott.ssa Anna Sanò



PARERE DEL RESPONSABILE DELL'AREA II° ECONOMICA FINANZIARIA

Per la regolarità contabile, si esprime parere

Addì, _____

IL RESPONSABILE DELL'AREA

Rag. Carmelo Caravello

La presente delibera viene letta, approvata e sottoscritta

IL PRESIDENTE

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Scattareggia Francesco

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che il presente atto viene pubblicato all'Albo Pretorio online per 15 giorni

consecutivi a decorrere dal 11-3-13

L'Addetto alla pubblicazione:

IL MESSO COMUNALE

Albo Pretorio

Si certifica, su conforme attestazione dell'Addetto alla pubblicazione che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio online, ai sensi di legge, per 15 giorni consecutivi;

Dalla Residenza Municipale, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Scattareggia Francesco

LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' DIVENUTA ESECUTIVA, AI SENSI DI LEGGE

☐ Il giorno _____ decorsi 10 gg. dalla data di inizio della pubblicazione;

☒ Il giorno dell'adozione, perché dichiarata immediatamente esecutiva.

07 MAR 2013

Dalla Residenza Municipale, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Scattareggia Francesco

Francesco Scattareggia