

ORIGINALE

Provincia di Torino



Città di Orbassano

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE**

N° 156

OGGETTO: NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE IN VIGORE DALL'ANNO DI VALUTAZIONE 2019 APPROVATO CON D.G.C. N. 90 DEL 10/06/2019. MODIFICA.

L'anno duemiladiciannove, addì tre del mese di Ottobre alle ore 16:55, nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

<u>Cognome e Nome</u>	Qualifica	Firma Presenze
BOSSO CINZIA MARIA	SINDACO	SI
PUGLISI ETTORE	VICE SINDACO	NO
FIORA GIANFRANCO	ASSESSORE	SI
MANA STEFANIA	ASSESSORE	SI
RUSSO ANTONINO	ASSESSORE	SI

Assume la presidenza il Sindaco Bosso Cinzia Maria.

Assiste alla seduta Il Segretario Generale Dr. Gerlando Luigi Russo.

Il Presidente, riconosciuta legale l' adunanza, dichiara aperta la seduta.

OGGETTO: NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE IN VIGORE DALL'ANNO DI VALUTAZIONE 2019 APPROVATO CON D.G.C. N. 90 DEL 10/06/2019. MODIFICA.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la deliberazione G.C. n. 90 del 10.06.2019 con la quale è stato approvato il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dei dipendenti comunali applicabile dall'anno 2019;

Richiamate altresì:

- la deliberazione G.C. n. 14 del 29.01.2019 con la quale, in merito alla attribuzione del valore alle posizioni organizzative di cui alla deliberazione G.C. n. 211 dell'11.12.2018, si è determinata in maniera definitiva la retribuzione di risultato delle stesse P.O. a seguito di graduazione;
- la deliberazione G.C. n. 46 del 26.03.2019 con la quale, in merito alla attribuzione del valore alle posizioni dirigenziale di cui alla deliberazione G.C. n. 205 del 03.12.2018, si è determinata in maniera definitiva la retribuzione di risultato delle stesse a seguito di graduazione;

Atteso che nelle deliberazioni G.C. n. 14/2019 e n. 46/2019, al fine della quantificazione puntuale della retribuzione di risultato da attribuire alle P.O. ed ai Dirigenti, si demandava alla valutazione annuale dei singoli dipendenti;

Considerato che, per mero errore di coordinamento tra testi, sono state riscontrate alcune incongruenze nel nuovo Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance dei dipendenti approvato con deliberazione G.C. n. 90 del 10.06.2019 ed applicabile dall'anno 2019;

Ritenuto pertanto opportuno modificare il nuovo Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance dei dipendenti in vigore dall'anno 2019, approvato con D.G.C. n. 90 del 10.06.2019, apportando la necessaria integrazione al testo, in specie:

- ◆ sostituendo integralmente il testo dell'art. 11 “Livelli di performance del Segretario Generale, dei Dirigenti e delle posizioni organizzative” con il testo seguente:

“Il sistema prevede quattro livelli di performance individuale (da B ad E). Per ogni livello di performance è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

Il livello di performance E è associato a valutazioni comprese tra 60% e 69,99%; corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza e produce gli effetti previsti dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il livello di performance D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori o uguali al 70% e fino a 79,99%.

Il livello di performance C è associato a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

Il livello di performance B è associato a valutazioni maggiori o uguali al 90%.

Una valutazione inferiore al 60% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.

In relazione all'indennità di risultato, nel rispetto di quanto disposto dai singoli CCNL, anche sotto il profilo delle relazioni sindacali, l'Ente determina l'ammontare delle risorse economiche da riconoscere al Segretario generale, ai Dirigenti ed alle Posizioni organizzative a seguito di valutazione, correlandole ai livelli di performance di cui ai commi precedenti”;

- ◆ sostituendo integralmente il testo dell'art. 16 “Valutazione finale delle performance individuali del personale dei livelli” con il testo seguente:

“Il sistema prevede cinque livelli di performance individuale. Per ogni livello di performance è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

Il livello di performance E è associato a valutazioni comprese tra 60% e 69,99%; corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza e produce gli effetti previsti dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il livello di performance D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori o uguali al 70% e fino a 79,99%.

Il livello di performance C è associato a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

Il livello di performance B è associato a valutazioni comprese tra 90% e 94,99% e rappresenta il livello di performance di merito alta.

Il livello di performance A è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95% e oltre a rappresentare il livello di performance di merito alta, determina per il personale ivi collocato l'ammissione alle procedure per l'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

L'ammontare delle risorse economiche da riconoscere al personale dei livelli a seguito di valutazione, sono correlate ai livelli di performance di cui ai commi precedenti.

Una valutazione inferiore al 60% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.

Il Nucleo di Valutazione raccoglie in un'unica graduatoria la distribuzione delle valutazioni effettuate dai Dirigenti (Posizioni Organizzative e Personale dei livelli); qualora la curva di distribuzione presenti anomalie sia a livello generale che di settore, si riserva di effettuare i necessari approfondimenti, tali da verificare la corretta ed equa applicazione dei criteri e della metodologia di valutazione.

La graduatoria finale di Ente è elaborata tenendo conto esclusivamente dei punteggi assegnati al personale rientrante nelle fasce da A a D”;

Visto il verbale n. 10/2019 del 30.09.2019 del Nucleo di Valutazione;

Visto il verbale del 26.09.2019 della Delegazione Trattante dal quale si evince che le parti hanno concordato la modifica al testo del nuovo Sistema di Valutazione;

Vista la comunicazione di assenso espressa dal sindacato Direl con prot. n. 32680 del 01/10/2019;

Visti gli art. 48 e 49 comma 1 del D.Lgs. 267 del 18.08.2000;

Visto il parere favorevole espresso in ordine alla regolarità tecnica dal Dirigente del I Settore;

Con voti unanimi e favorevoli espressi in forma palese;

DELIBERA

di richiamare quanto in premessa a far parte integrante e sostanziale del dispositivo e per gli effetti:

> di sostituire integralmente il testo dell'art. 11 "Livelli di performance del Segretario Generale, dei Dirigenti e delle posizioni organizzative" con il testo seguente:

"Il sistema prevede quattro livelli di performance individuale (da B ad E). Per ogni livello di performance è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

Il livello di performance E è associato a valutazioni comprese tra 60% e 69,99%; corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza e produce gli effetti previsti dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il livello di performance D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori o uguali al 70% e fino a 79,99%.

Il livello di performance C è associato a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

Il livello di performance B è associato a valutazioni maggiori o uguali al 90%.

Una valutazione inferiore al 60% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.

In relazione all'indennità di risultato, nel rispetto di quanto disposto dai singoli CCNL, anche sotto il profilo delle relazioni sindacali, l'Ente determina l'ammontare delle risorse economiche da riconoscere al Segretario generale, ai Dirigenti ed alle Posizioni organizzative a seguito di valutazione, correlandole ai livelli di performance di cui ai commi precedenti."

> di sostituire integralmente il testo dell'art. 16 “Valutazione finale delle performance individuali del personale dei livelli” con il testo seguente:

“Il sistema prevede cinque livelli di performance individuale. Per ogni livello di performance è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

Il livello di performance E è associato a valutazioni comprese tra 60% e 69,99%; corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell’adeguatezza e produce gli effetti previsti dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il livello di performance D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l’ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori o uguali al 70% e fino a 79,99%.

Il livello di performance C è associato a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

Il livello di performance B è associato a valutazioni comprese tra 90% e 94,99% e rappresenta il livello di performance di merito alta.

Il livello di performance A è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95% e oltre a rappresentare il livello di performance di merito alta, determina per il personale ivi collocato l’ammissione alle procedure per l’attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell’eccellenza.

L’ammontare delle risorse economiche da riconoscere al personale dei livelli a seguito di valutazione, sono correlate ai livelli di performance di cui ai commi precedenti.

Una valutazione inferiore al 60% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.

Il Nucleo di Valutazione raccoglie in un'unica graduatoria la distribuzione delle valutazioni effettuate dai Dirigenti (Posizioni Organizzative e Personale dei livelli); qualora la curva di distribuzione presenti anomalie sia a livello generale che di settore, si riserva di effettuare i necessari approfondimenti, tali da verificare la corretta ed equa applicazione dei criteri e della metodologia di valutazione.

La graduatoria finale di Ente è elaborata tenendo conto esclusivamente dei punteggi assegnati al personale rientrante nelle fasce da A a D.”

> di approvare il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dei dipendenti, così come modificato, ivi allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

> di applicare tale sistema a valere per l’anno di valutazione 2019.

Procedutosi a separata votazione, per l’urgenza di provvedere in merito vista l’annualità di valutazione già in corso, con voti unanimi e favorevoli, la presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell’art. 134 – comma 4 del D.Lgs. n. 267 del 18/8/2000 e s.m.i.

Letto, confermato e sottoscritto :

Il Sindaco
Bosso Cinzia Maria

Il Segretario Generale
Dr. Gerlando Luigi Russo

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal

Orbassano, li

Il Segretario Generale
Dr. Gerlando Luigi Russo

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale visti gli atti di ufficio

ATTESTA

- che la presente deliberazione è stata comunicata in data _____ ai signori capigruppo consiliari così come prescritto dall'articolo 125 del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000.

- che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (D.Lgs. 267/00 art. 134, comma 3)

Orbassano, li

Il Segretario Generale
Dr. Gerlando Luigi Russo
