



COMUNE DI CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

Tel.0721/78071 Fax 0721/780792 Sito Web: www.comune.cagli.ps.it E-mail:municipio@lcomune.cagli.ps.it

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Atto n. 94
Data 13/12/2011

Oggetto:

APPROVAZIONE NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE - ART. 7 D.LGS. N. 150/2009 E SMI.

L'anno **duemilaundici**, il giorno **tredici** del mese di **dicembre** alle ore **09,00** nella sala delle adunanze del Comune di Cagli convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale si è riunita con l'intervento dei Signori:

CATENA	PATRIZIO	- Sindaco	Presente
MAZZACCHERA	ALBERTO	- Vicesindaco	Presente
BISCACCIANTI	ALESSANDRO	- Assessore	Presente
BERARDINELLI	EUGENIA	- Assessore	Presente
SABATINI	FRANCESCO	- Assessore	Presente
VANTAGGI	MASSIMO	- Assessore	Presente

Presenti: 6 Assenti: 0

Presiede il Sig. **CATENA PATRIZIO**

Partecipa il Segretario Generale **RANOCCHI SABRINA**

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.



LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il documento istruttorio predisposto dal Responsabile del Servizio PERSONALE di seguito riportato:

"DOCUMENTO ISTRUTTORIO

MOTIVAZIONI:

Il D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 (Riforma Brunetta), di attuazione della L. 15/2009, reca profondi mutamenti nella disciplina del lavoro nella pubblica amministrazione e introduce novità sostanziali in materia di valutazione delle prestazioni dei dipendenti sviluppando la cultura del merito, della valorizzazione della qualità del lavoro, della ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, del singolo e dell'Amministrazione nel suo complesso.

I termini specifici delle disposizioni che, non essendo di diretta applicazione, costituiscono principi fondamentali ai quali gli Enti debbono adeguarsi, sono definiti nell'ambito della autonomia regolamentare ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Resta comunque fermo l'obbligo di misurare e valutare la performance dell'ente nel suo complesso, dei singoli Servizi/Unità Organizzative (Performance Organizzativa) e dei singoli dipendenti (Performance Individuale) secondo un Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, adottato con apposito provvedimento.

In questo Ente, privo di figure dirigenziali, la responsabilità delle strutture apicali è affidata con provvedimento sindacale, ai sensi dell'art. 109, comma 2, del TUEL n. 267/2000.

La valutazione dei dipendenti, intesa come strumento per la valorizzazione e sviluppo delle risorse umane, per la crescita professionale dei dipendenti e per il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, nel Comune di Cagli ha assunto da tempo un ruolo di primaria importanza. Per il personale incaricato di Posizione Organizzativa è stato adottato apposito manuale e relativa scheda per la valutazione e, con deliberazione n.66 del 22.6.2010, è stata riapprovata la metodologia di valutazione dei dipendenti, già in vigore dall'anno 2003.

In questa sede si richiamano:

- le delibere G.C. n. 94 dell'11.11.2010 e n.118 del 28/12/2010, con le quali è stato rispettivamente approvato il nuovo "Regolamento di organizzazione degli uffici e servizi" ed adeguato alle nuove norme introdotte dal D.Lgs. n. 150/09, con particolare riferimento ai seguenti articoli:

art. 16 - Nucleo di valutazione,

art. 16/bis - Disciplina del ciclo della performance,

art. 17 - Valutazione dei responsabili e dei dipendenti;

-la delibera C.C. n. 22 del 31/05/2011 con la quale si è stabilito di aderire al "Servizio associato per le funzioni integrate del Nucleo di valutazione e Gruppo di lavoro associato per l'innovazione nell'organizzazione e la valorizzazione professionale";

-l'apposita convenzione tra la Comunità Montana, Ente capofila ed i Comuni di Acqualagna, Cagli e Cantiano, stipulata in data 20.6.2011.

Come previsto dall'art. 7 del D.Lgs.150/09 e dall'art. 2 della Convenzione per la gestione del servizio associato, il Nucleo di Valutazione, nominato ai sensi dell'art. 5 della convenzione medesima, ha presentato agli enti aderenti una proposta di sistema di valutazione della performance, elaborata secondo i principi di cui al D.L.vo 150/2009, distinta in due manuali



e relative schede, riferiti alla valutazione del personale responsabile incaricato di posizione organizzativa e del restante personale.

Le procedure finalizzate alla costituzione del “Servizio associato per le funzioni integrate del Nucleo di valutazione e Gruppo di lavoro associato per l’innovazione nell’organizzazione e la valorizzazione professionale” alla nomina dei componenti esterni dei relativi Nuclei di Valutazione ed alla condivisione della nuova metodologia di valutazione, hanno comportato un impegno temporale che si è protratto fino alla fine di novembre 2011.

Conseguenzialmente, si ritiene opportuno adottare, per il solo anno 2011, la seguente norma transitoria:

- di approvare i Manuali di Valutazione aggiornati secondo la Riforma Brunetta,
- di congelare le seguenti aree valutative dei Manuali di Valutazione aggiornati:
 - per i Responsabili:
 - il contributo alla performance dell’intero Ente
 - la performance del proprio settore;
 - per i Collaboratori:
 - la qualità del contributo all’unità organizzativa di appartenenza
- di considerare le seguenti aree valutative dei Manuali di Valutazione aggiornati:
 - per i Responsabili:
 - gli obiettivi
 - i comportamenti
 - per i Collaboratori:
 - gli obiettivi
 - i comportamenti
- di considerare per quanto concerne i comportamenti quelli già individuati nei precedenti sistemi di valutazione, con le stesse metodologie valutative
- di considerare per quanto concerne gli obiettivi le stesse metodologie valutative dei precedenti sistemi di valutazione
- di considerare l'apporto individuale al raggiungimento dei risultati del gruppo/ responsabilità secondo le stesse metodologie valutative dei precedenti sistemi di valutazione.

Tale norma transitoria è utile al fine di salvaguardare il principio della conoscenza dei valutati delle regole valutative all’inizio dell’anno.

A decorrere dall’anno 2012 si applicheranno integralmente i due Manuali di Valutazione (Responsabili e Collaboratori).

RIFERIMENTI NORMATIVI:

- Artt. 48, 88, 89, 107 e 109, co. 2 TUEL 18 agosto 2000, n. 267;
- Legge 4 marzo 2009, n. 15;
- D.L.vo 27 ottobre 2009 n. 150 con particolare riferimento all'art. 7;
- D.L.vo 1 agosto 2011 n. 141, artt. 2, 3 e 6;
- Statuto Comunale;
- Regolamento di Organizzazione con particolare riferimento agli artt. 16, 16/bis, 17.

PROPOSTA DECISIONE



In relazione alle risultanze dell'istruttoria si propone:

1) di approvare, in attuazione all'art. 7 D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., il nuovo sistema di valutazione della performance, composto dai seguenti documenti che, allegati al presente atto, ne costituiscono parte integrante :

- Manuale per la valutazione della Performance individuale del personale dipendente e relativa scheda - **Allegato "A"** - ;
- Manuale per la valutazione della Performance individuale del personale incaricato di Posizione Organizzativa- Responsabili- **Allegato "B"** ;

2) di disporre che la metodologia adottata venga pubblicata, in forma permanente, sul sito istituzionale nella sezione "*Trasparenza, Valutazione e Merito*", trasmessa alle RSU ed alle OO.SS. Territoriali e comunicata a tutto il personale dipendente;

3) di prevedere, per il solo anno 2011, gli adattamenti dei Manuali di Valutazione aggiornati, come sopra meglio specificati, dando atto che dal 1° gennaio 2012, si applicheranno integralmente i due Manuali di Valutazione (Responsabili e Collaboratori) e relative schede."

VISTA la contestuale proposta formulata in relazione alle risultanze dell'istruttoria stessa;

CONDIVISA e fatta propria la motivazione;

VISTO il parere in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Servizio PERSONALE (All. C) per gli effetti di cui all'art. 49 -comma 1- D.Lgs. 18.8.2000 n. 267, allegato alla presente deliberazione;

CON voti unanimi espressi per alzata di mano;

D E L I B E R A

1) di approvare, in attuazione all'art. 7 D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., il nuovo sistema di valutazione della performance, composto dai seguenti documenti che, allegati al presente atto, ne costituiscono parte integrante :

- Manuale per la valutazione della Performance individuale del personale dipendente e relativa scheda - **Allegato "A"** - ;
- Manuale per la valutazione della Performance individuale del personale incaricato di Posizione Organizzativa- Responsabili- **Allegato "B"** ;

2) di disporre che la metodologia adottata venga pubblicata, in forma permanente, sul sito istituzionale nella sezione "*Trasparenza, Valutazione e Merito*", trasmessa alle RSU ed alle OO.SS. Territoriali e comunicata a tutto il personale dipendente;

3) di prevedere, per il solo anno 2011, gli adattamenti dei Manuali di Valutazione aggiornati, come sopra meglio specificati, dando atto che dal 1° gennaio 2012, si applicheranno integralmente i due Manuali di Valutazione (Responsabili e Collaboratori) e relative schede.



C O M U N E D I C A G L I

Provincia di Pesaro e Urbino

Tel.0721/78071 Fax 0721/780792 Sito Web: www.comune.cagli.ps.it E-mail:municipio@lcomune.cagli.ps.it

cp