



**COMUNE DI
MONASTEROLO DI SAVIGLIANO**
Provincia di Cuneo

COPIA
DELIBERAZIONE

N. 55

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO: Modifiche al Regolamento sulla valutazione della performance dei dipendenti comunali.

L'anno **2015** addì **quattro** del mese di **giugno** alle ore **20,00** nella sala delle adunanze.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

			Presente	Assente
1	CAVAGLIA' Marco	Sindaco	Sì	
2	PROCHIETTO Antonio	Assessore	Sì	
3	FISSORE Mirko	Assessore	Sì	
			3	0

Partecipa all'adunanza l'infrascritto Segretario Comunale, Sig. BACCHETTA Dott. Carmelo Mario, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. Cavaglià Marco SINDACO,
Assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato

PREMESSO:

- Che Il Comune di Monasterolo di Savigliano ha deciso di uniformarsi ai principi, recependo per quanto compatibili con l'ordinamento degli Enti locali e coerentemente alle sue caratteristiche strutturali organizzative, contenuti del D.Lgs. 150/2009, approvando con DGC n. 34 del 23,05,2013 del 2311212011 il Regolamento sulla valutazione della performance dei dipendenti comunali, condividendo che la misurazione e valutazione del personale debbano fondarsi sul merito e siano tesi:
 - al miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto ai cittadini
 - alla crescita delle competenze professionali attraverso l'erogazione di premi e responsabilità per i risultati perseguiti
 - alle pari opportunità di diritti e doveri
 - alla trasparenza dell'azione amministrativa e delle risorse impiegate assumendo come principio inderogabile il divieto della distribuzione di incentivi e premi al personale in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi
- che Il sistema di misurazione e valutazione della performance si inserisce nell'ambito delle fasi del ciclo di gestione della *performance* di cui all'art. 4 del D. Lgs. n. 150/2009. Esso, in particolare, ha per oggetto la misurazione e la valutazione della *performance*, intesa come il contributo che l'Ente o un'unità organizzativa ovvero un singolo individuo apporta, in via diretta, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi assegnati e, in via indiretta, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita. Più concretamente, il Sistema individua la metodologia adottata per la misurazione e valutazione delle *performance* dei titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti, nonché del Segretario Comunale, con riferimento alle singole componenti da esaminare, al processo in sé ed ai sistemi premianti. Il Sistema è definito con il supporto del Nucleo di Valutazione e adottato dall'organo esecutivo.

DATO ATTO CHE

- Il ciclo di gestione della *performance* si sviluppa nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - b) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - c) misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale;
 - d) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi
- La funzione di misurazione e valutazione della *performance* è svolta
 - a) dal nucleo di valutazione, che valuta la *performance* dell'Ente, delle singole unità organizzative e dei Responsabili titolari di Posizioni Organizzative, ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato;
 - b) dai Responsabili di Servizio, che valutano le *performance* individuali del personale assegnato
 - c) dal Sindaco, che valuta le *performance* del Segretario Comunale ai fini della quantificazione della retribuzione di risultato

CONSIDERATO OPPORTUNO integrare il Regolamento sulla valutazione della performance dei dipendenti comunali, prevedendo una modalità di ripartizione della produttività collegata alla performance che tenga conto sia della categoria professionale del singolo dipendente, sia della percentuale di part time del servizio prestato.

VISTA la seguente proposta che prevede l'inserimento di un paragrafo denominato "ATTRIBUZIONE DELLA PRODUTTIVITA' ALLEGATA ALLA PERFORMANCE", contraddistinto dalla lettera F), prima del paragrafo "Rendicontazione dei risultati colloquio

di valutazione: momento centrale “, formulata dal Segretario Comunale, Presidente del Nucleo di Valutazione, in forma monocratica :

F)

ATTRIBUZIONE DELLA PRODUTTIVITA' COLLEGATA ALLE PERFORMANCE

Nella attribuzione del compenso si terrà conto della categoria di inquadramento per cui, il compenso spettante ad ogni dipendente sarà calcolato dividendo il budget per il numero dei dipendenti e moltiplicando il valore così ottenuto per il coefficiente calcolato sulla base della categoria giuridica posseduta. secondo la seguente tabella di equivalenza :

a)

CATEGORIA	PARAMETRO
A	0,6
B	0,8
C	1
D	1,2
D3 (ex VIII q.f.)	1,4

Nella attribuzione del compenso si terrà conto dell'orario di lavoro; per cui, il compenso spettante ad ogni dipendente sarà calcolato effettuando la relativa proporzione in caso di effettuazione di orario ridotto, moltiplicando il valore ottenuto per il coefficiente calcolato sulla base della percentuale di part time, sulla base della seguente tabella :

b)

% Part – time	Parametro
50%	0,5
60%	0,6
70%	0,7
80%	0,8
90%	0,9
100%	1

Nel caso di percentuali di part- time intermedie, il parametro di riferimento è dato dalla media aritmetica dei due valori intermedi corrispondenti (es. 55% : $(0,5+0,6)/2$; 75% = $(0,7+0,8)/2$; ecc

L'operazione di calcolo sulla base dei due coefficienti delle tabelle A) e B) viene ripetuta fino alla ripartizione complessiva del premio incentivante la produttività

Non può essere riconosciuto alcun emolumento a titolo di premio al dipendente che, nell'anno di riferimento, sia stato assente dal lavoro a qualsiasi titolo per un periodo, anche frazionato, superiore a 90 giorni.

Nei confronti del dipendente che abbia fruito, nell'anno di riferimento, di congedi per maternità, di congedi di paternità, di congedi parentali, di congedi per malattia del figlio nonché di permessi per assistenza ai disabili in situazione di gravità, il limite di cui sopra è elevato a 120 giorni di assenza nell'anno, trattandosi di istituti posti a presidio di precise esigenze di ordine sociale.

Le eventuali economie derivanti dalle decurtazioni di cui sopra vengono suddivise secondo il delineato sistema di calcolo tra i dipendenti ammessi alla ripartizione.

Ritenuta la proposta d'integrazione meritevole di accoglimento in quanto il sistema di misurazione dei risultati, attraverso un sistema di calcolo dei pesi attribuiti, deve ispirarsi a criteri chiari di matrice matematica

VISTO il D.Lgs. 150/2009;

VISTO il D.Lgs. 165/2001;

VISTO il Dlgs. 267/2000

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 e s.m.i. attestante, al contempo, ai sensi dell'art. 147 bis, 1° comma, del medesimo Decreto Legislativo, la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo proposto, rilasciato dal Segretario Comunale,

Dato atto che per la presente deliberazione non è stato rilasciato alcun parere di regolarità contabile ex art. 49 del D.Lgs. 267/2000, in quanto la medesima non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'ente

A voti unanimi espressi in forma palese

DELIBERA

1. di approvare la modifica al Regolamento sulla valutazione della performance dei dipendenti comunali prevedendo l'inserimento di un paragrafo denominato "ATTRIBUZIONE DELLA PRODUTTIVITA' ALLEGATA ALLA PERFORMANCE", contraddistinto dalla lettera F), prima del paragrafo "Rendicontazione dei risultati colloquio di valutazione: momento centrale", come segue :

F)

ATTRIBUZIONE DELLA PRODUTTIVITA' COLLEGATA ALLE PERFORMANCE

Nella attribuzione del compenso si terrà conto della categoria di inquadramento per cui, il compenso spettante ad ogni dipendente sarà calcolato dividendo il budget per il numero dei dipendenti e moltiplicando il valore così ottenuto per il coefficiente calcolato sulla base della categoria giuridica posseduta. secondo la seguente tabella di equivalenza :

a)

CATEGORIA	PARAMETRO
A	0,6
B	0,8
C	1
D	1,2
D3 (ex VIII q.f.)	1,4

Nella attribuzione del compenso si terrà conto dell'orario di lavoro; per cui, il compenso spettante ad ogni dipendente sarà calcolato effettuando la relativa proporzione in caso di effettuazione di orario ridotto, moltiplicando il valore ottenuto per il coefficiente calcolato sulla base della percentuale di part time, sulla base della seguente tabella :

b)

<i>% Part – time</i>	<i>Parametro</i>
50%	0,5
60%	0,6
70%	0,7
80%	0,8
90%	0,9
100%	1

Nel caso di percentuali di part- time intermedie, il parametro di riferimento è dato dalla media aritmetica dei due valori intermedi corrispondenti (es. 55% : $(0,5+0,6)/2$; 75% = $(0,7+0,8)/2$; ecc

L'operazione di calcolo sulla base dei due coefficienti delle tabelle A) e B) viene ripetuta fino alla ripartizione complessiva del premio incentivante la produttività

Non può essere riconosciuto alcun emolumento a titolo di premio al dipendente che, nell'anno di riferimento, sia stato assente dal lavoro a qualsiasi titolo per un periodo, anche frazionato, superiore a 90 giorni.

Nei confronti del dipendente che abbia fruito, nell'anno di riferimento, di congedi per maternità, di congedi di paternità, di congedi parentali, di congedi per malattia del figlio nonché di permessi per assistenza ai disabili in situazione di gravità, il limite di cui sopra è elevato a 120 giorni di assenza nell'anno, trattandosi di istituti posti a presidio di precise esigenze di ordine sociale.

Le eventuali economie derivanti dalle decurtazioni di cui sopra vengono suddivise secondo il delineato sistema di calcolo tra i dipendenti ammessi alla ripartizione.

2. di pubblicare copia del presente provvedimento sul sito Internet del Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente".
3. di demandare al competente Responsabile del Servizio ogni ulteriore adempimento in merito;
4. di trasmettere copia del presente provvedimento alle R.S.U. ed alle OO.SS.

Ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267
in ordine alla regolarità tecnica si esprime parere:
FAVOREVOLE

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Bacchetta Dott. Carmelo Mario

IL PRESIDENTE

f.to Cavaglià Marco

IL SEGRETARIO

f.to BACCHETTA Dott. Carmelo Mario

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal **25 GIUGNO 2015**, ai sensi art. 124 – comma 1 – D.Lgs. 18/08/2000, n. 267.

Il Segretario Comunale
F.to BACCHETTA Dott. Carmelo Mario

COMUNICATA AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

In data **25 GIUGNO 2015** ai sensi dell'art. 125 D.Lgs. 18/08/2000 n. 267.

Copia conforme, all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo

Monasterolo di Savigliano, Lì 25 GIUGNO 2015

IL SEGRETARIO COMUNALE

DIVENUTA ESECUTIVA

In data _____, perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134 - comma 4 - D.Lgs. 18.08.2000 n. 267);

In data _____, per la decorrenza dei termini di cui all'art. 134 - comma 3 - D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.

Il Segretario Comunale