



**AREA RISORSE UMANE, COMUNICAZIONE
E SERVIZI AL CITTADINO**

PARI OPPORTUNITÀ, PACE, DIRITTI UMANI, BENESSERE LAVORATIVO

Prot. n. 3°- 16/23/6-4(16329)

Allegati: 2

OGGETTO: Metodo di misurazione e valutazione della performance individuale del personale appartenente alle categorie A, B, C, D, PLS, PLA, PLB, PLC, non titolari di P.O. o di incarico dirigenziale. Parziali modifiche descrittive e integrazioni organizzative.

Adottata nella seduta

convocata	per le ore	13.00
iniziata	alle ore	13.00
terminata	alle ore	14.00

Con la seguente composizione:

	presenti
<u>Sindaco</u>	
Roberto DIPIAZZA	si
<u>Vicesindaco</u>	
Pierpaolo ROBERTI	si
<u>Assessori</u>	
Maurizio BUCCI	si
Michele LOBIANCO	si
Lorenzo GIORGI	si
Angela BRANDI	si
Giorgio ROSSI	-
Carlo GRILLI	si
Serena TONEL	si
Luisa POLLI	si
Elisa LODI	si
TOTALE	10

Partecipa il Segretario Generale
dott. Santi TERRANOVA

ATTESTAZIONI ai fini dell'art. 1 della L.R. n. 21/2003 e successive modificazioni e integrazioni
l'atto viene pubblicato all'Albo Pretorio dal 3.1.2017 al 18.1.2017

Su proposta dell'Assessore alle Risorse Umane e Benessere Lavorativo Michele Lobianco

Premesso che il D.Lgs 150/2009, approvato in attuazione della delega parlamentare di cui alla L. 15/2009 (di seguito Decreto), è intervenuto su aspetti organizzativi e gestionali del settore pubblico con l'obiettivo di realizzare un significativo miglioramento della qualità dei servizi offerti e la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;

dato atto che ai sensi del citato Decreto con deliberazione giunta n. 503 dd. 18/11/2013 l'Amministrazione ha approvato il metodo di valutazione della performance individuale del personale appartenente alle categorie A,B,C,D,PLS,PLA,PLB,PLC, non titolari di P.O. o di incarico dirigenziale allegato I al presente provvedimento;

dato atto inoltre che il metodo è entrato in vigore nel 2014 e che, a seguito di opportuna formazione/informazione a dirigenti ed a futuri valutatori e valutatrici (di seguito ORI), è stato applicato in via sperimentale dal 01/09/2015 al 31/12/2015, stabilendo di assegnare un obiettivo e tre competenze a tutte le categorie professionali;

richiamato l'art. 6 della Legge regionale 11 agosto 2010, n. 16 che prevede una progressiva adozione del sistema di misurazione e di valutazione che individui le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e di valutazione della prestazione;

preso atto che in seguito all'avvio sperimentale sono state riviste alcune parti del metodo quali:

- modifiche alle voci relative alle descrizioni della scala di valutazione degli obiettivi, delle competenze e della valutazione finale;
- definizione del numero di obiettivi e competenze da attribuire alle categorie professionali al fine di rendere il giudizio meno arbitrario ed il più possibile oggettivo: due obiettivi per A, B, PLS, tre obiettivi per C, D, PLA,PLB,PLC, cinque competenze per tutti;
- inserimento delle procedure di conciliazione nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (vedi art. 18 CCDI 2016);

dato atto che le modifiche sopra descritte son state concordate negli incontri sindacali tenutisi in data 10/3,31/5, 9/6, 14/6;

dato atto inoltre che in data 17/06/16 di un tanto è stato informato anche il Comitato Unico di Garanzia (CUG);

preso atto che in sede di CCDI è stato deciso che per l'anno 2016 il periodo valutativo è compreso tra il 1° luglio ed il 31 dicembre ed applicate le modifiche sopra descritte;

considerato che sono emerse alcune criticità valutative ed organizzative nell'applicare il metodo in periodi inferiori all'anno;

valutato pertanto opportuno e conveniente definire stabilmente che il periodo valutativo debba considerarsi annuale, cioè dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno, al fine di garantire a



chi valuta un congruo arco di tempo per una equa osservazione e per chi viene valutato un tempo sufficiente per il raggiungimento degli obiettivi comuni e delle competenze, apportando miglioramenti alla propria attività nel caso in cui vengano rilevate alcune criticità;

considerato che un periodo valutativo annuale rispetta il principio delle pari opportunità, in quanto permette a lavoratrici e lavoratori, che per svariati motivi si sono assentati dal servizio, di raggiungere i propri obiettivi estrinsecando la propria competenza e professionalità e di valorizzare il proprio lavoro;

ritenuto pertanto di incrementare il manuale con una nota esplicativa che individui il periodo valutativo, definisca le fattispecie in cui le assenze dal servizio sono assimilate a presenza e definisca le modalità di applicazione del metodo nei contratti a tempo determinato;

preso atto che il manuale, con le modifiche recepite in sede di CCDI 2016 e la nota esplicativa, è stato inviato via mail alle OO.SS. e alla RSU per consentire la necessaria informazione ed eventuali osservazioni in data 14/12/16;

precisato che, contestualmente all'avvio dell'informazione sindacale alle OO.SS. e RSU, il manuale è stato inviato in data 14/12/16 anche al CUG;

richiamate:

- la deliberazione giuntale n. 651 dd. 30/12/15 e le deliberazioni consiliari n. 10 dd. 14/03/2016 e n. 40 dd. 31/05/16, di approvazione ed aggiornamento del Documento Unico di Programmazione per il triennio 2016/2018, in cui si prevede, a cura dell'Area Risorse Umane, Comunicazione e Servizi al Cittadino, la competenza in merito alla valutazione individuale della performance;
- la deliberazione giuntale n. 391 dd. 29/8/16 di approvazione del Piano della Prestazione 2016-2018 che prevede per l'Area Risorse Umane, Comunicazione e Servizi al Cittadino, l'obiettivo progetto Valutazione della performance collettiva e individuale del personale non dirigente e non incaricato di P.O. in applicazione del CCDI;

ritenuto di apportare le modifiche e le integrazioni su menzionate al manuale approvato con deliberazione giuntale n. 503 dd. 18/11/2013, in quanto, sulla base dell'esperienza maturata nei due anni di esecuzione sperimentale, migliorative nell'applicazione e nel recepimento del metodo come da allegati A e B facenti parte integrante del presente atto;

ritenuto inoltre di richiedere l'immediata eseguibilità al presente atto, al fine di consentire la predisposizione in tempi utili degli adempimenti conseguenti per avviare la procedura dal 1 gennaio 2017;

visti:

- gli artt. 6 e 48 del D.Lgs. 267/00;
- gli artt. 6 e 75 del vigente Statuto Comunale;

Acquisiti i pareri ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 18/08/2000 n. 267, s.m.i., sulla proposta della deliberazione in oggetto, come sotto riportati:

LA GIUNTA COMUNALE

Prot.corr.: 3°-16/23/6-4(16329)



d e l i b e r a

1. di approvare, per i motivi meglio esposti in premessa, le modifiche e le integrazioni al metodo di valutazione individuale della performance approvato con deliberazione giuntale n. 503 dd. 18/11/2013 come da allegati A e B al presente provvedimento e parte integrante dello stesso;
2. di dare atto che il periodo valutativo sarà annuale a partire dal 1 gennaio 2017 e che annualmente l'Amministrazione definirà il numero degli obiettivi e delle competenze per ogni categoria professionale;
3. di dare ampia diffusione e informazione delle modifiche mediante adeguata comunicazione a tutto il personale dell'Ente, pubblicando il presente atto sulla rete Intranet e sul sito istituzionale, inviandolo alle OO.SS., alla RSU e al CUG;
4. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, al fine di consentire la predisposizione in tempi utili degli adempimenti conseguenti per l'avvio del metodo a partire dal 1 gennaio 2017.



PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 18.08.2000 n. 267,
s.m.i.,

Favorevole

Contrario per i seguenti motivi _____

NB: Barrare quando ne ricorrano i presupposti

Il presente provvedimento è ritenuto privo di riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'Ente

Il presente provvedimento comporta riflessi diretti sulla situazione economico finanziaria dell'Ente e determina :

spesa

riduzione di entrata

Il presente provvedimento comporta riflessi diretti e/o indiretti sulla situazione economico finanziaria dell'Ente o sul patrimonio dell'Ente:

vengono stimati in Euro _____

di cui non è possibile la quantificazione.

Data, 22 dicembre 2016

F.to Il Direttore
Romana Meula

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 18.08.2000 n. 267,
s.m.i.,

Favorevole

Contrario per i seguenti motivi _____

Non dovuto in quanto non ha riflessi contabili presenti o futuri

Data 23 DIC. 2016

F.to Il Direttore

F.to **IL DIRETTORE DI AREA**
dott. Vincenzo DI MAGGIO

L'assessore Lobianco fornisce i chiarimenti del caso dopo di che la proposta, messa in votazione palese, viene approvata all'unanimità.

Viene dichiarata, altresì, con voti unanimi, l'immediata eseguibilità del provvedimento ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 19, della L.R. n. 21 dd. 11.12.2003 e s.m.i..

La suesesa deliberazione assume il n. 717.

IL PRESIDENTE

Roberto Dipiazza

IL SEGRETARIO GENERALE

Santi Terranova

/d