



COPIA

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE**

N.120

OGGETTO:

Recepimento verbali relativi alla valutazione della Performance del personale titolare di Posizione Organizzativa e del personale dipendente per erogazione indennità di risultato e compensi incentivanti la produttività - Anno 2012

L'anno **duemilatredici**, addì **ventisei**, del mese di **novembre**, alle ore **venti** e minuti **trenta**, nella solita sala delle riunioni, la Giunta Comunale ai sensi delle leggi vigenti si è riunita con la presenza dei signori :

Cognome e Nome	Carica	Presente
1. RESTAGNO AMBROGIO CLAUDIO	SINDACO	SÌ
2. DELLACROCE PIETRO PAOLO	VICE SINDACO	SÌ
3. GALLO ALBERTO	ASSESSORE	SÌ
4. CERATO FABIO	ASSESSORE	SÌ
5. MONTU' STEFANO	ASSESSORE	SÌ
6. SABENA ROBERTO	ASSESSORE	NO
7. ABATE LUCIANO	ASSESSORE	SÌ
	Totale Presenti:	6
	Totale Assenti:	1

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione ai sensi dell' art. 97 c.IV T.U. n.° 267 del 18/08/2000, il Segretario Comunale **Dott. Gianluigi MANZONE**.

Si dà atto che sono stati acquisiti i pareri favorevoli di cui all'art.49 T.U. 18/8/2000 n.267

Il Signor **RESTAGNO Ambrogio Claudio** nella sua qualità di **Sindaco** assume la presidenza e, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

Deliberazione G.C. n. 120 del 26/11/2013

Recepimento verbali relativi alla valutazione della Performance del personale titolare di Posizione Organizzativa e del personale dipendente per erogazione indennità di risultato e compensi incentivanti la produttività - Anno 2012

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la deliberazione Giunta Comunale di Vigone n. 97 del 24 settembre 2013 con la quale l'Amministrazione Comunale autorizza la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la "costituzione del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e suo utilizzo. Anno 2012";

Richiamata altresì la propria deliberazione n. 82 del 16 luglio 2013 con la quale è stato approvato il "Piano delle Performance 2012-2014 e sistema di misurazione e valutazione della Performance";

Considerato che l'Organismo Indipendente di Valutazione comunicava, in merito, quanto segue: *"verificato che risultano recepite le modifiche suggerite all'Allegato A) Piano della performance 2012/2014, esprimo parere favorevole al testo definitivo dell'Allegato A) Piano della performance 2012/2014 che è stato sottoposto alla mia valutazione.*

In merito all'Allegato B) Sistema di misurazione e valutazione della performance confermo la mia precedente osservazione che il fatto che alle singole componenti degli obiettivi non sia assegnato un peso specifico potrebbe, in caso di mancato raggiungimento di uno o alcuni di questi componenti, nascere un problema di quantificazione del punteggio maturato.

Consiglio di risolvere almeno in sede di contrattazione la questione.

Apprezzando l'attività svolta dalle figure incaricate dal Comune, colgo l'occasione per ricordare che il Piano della Performance deve essere triennale e deve essere redatto annualmente entro il 31 gennaio e comunque entro 30 gg. dall'avvenuta approvazione degli strumenti di programmazione economico-finanziaria (rif. art. 10 D.Lgs. 27.10.2009 n. 150).

Gli obiettivi devono essere definiti prima dell'inizio del rispettivo esercizio (rif. art. 5 D.Lgs. 27.10.2009 n. 150).";

Rilevato che la formalizzazione di quanto già stabilito verbalmente in merito agli obiettivi definiti ed assegnati, in effetti, è avvenuto in un momento successivo alla tempistica prevista;

Dato atto, altresì, che si è dato corso ai successivi adempimenti anche a seguito dell'approvazione, da parte di tutti i soggetti coinvolti, del piano della performance 2012/2014;

Ritenuto che tale accoglimento, suffragato anche dal parere favorevole espresso dall'Organismo Indipendente di Valutazione, nei termini sopra riportati, pur nel riconoscere una tempistica inadeguata per la formalizzazione degli input da parte dei soggetti di riferimento e di ogni altra determinazione al riguardo;

Dato atto che l'art. 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs 150/2009 prevede l'adozione, di un documento denominato "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse;

Visti:

- "Verbale relativo alla valutazione della performance del personale titolare di Posizione Organizzativa. anno 2012" (Allegato 1) e specifico prospetto riepilogativo (Allegato A) degli importi spettanti a ciascun dipendente titolare di P.O.;
- "Verbale relativo alla valutazione della performance del personale dipendente. Anno 2012 (Allegato 2) e specifico prospetto riepilogativo (Allegato B) degli importi spettanti a ciascun dipendente;

Considerato inoltre che, ai sensi dall'art. 14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. n. 150/2009, la validazione della Relazione sulla performance da parte dell'OIV, è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione medesima;

Considerati, per altro che l'Organismo Indipendente di Valutazione a seguito di precisa richiesta di validazione dei documenti di valutazione della performance rispondeva come di seguito riportato: *“Il sottoscritto Dott. Enrico Rivoira, in qualità di OIV di Codesto Spett.le Comune, avendo ricevuto in data 04.11.2013*

- *Verbale relativo alla valutazione della Performance del personale titolare di P.O. anno 2012,*

- *Allegato “A” quota Responsabili,*

- *Verbale relativo alla valutazione della Performance dei dipendenti anno 2012,*

- *Allegato “A” quota dipendenti.*

effettua le seguenti osservazioni.

I verbali sottoposti alla mia validazione si riferiscono alla conclusione avvenuta in data 21.10.2013 della valutazione delle Performance del personale titolare di Posizione Organizzativa e del personale dipendente per l'anno 2012.

La metodologia applicata è coerente con quella prevista nel Sistema di misurazione e valutazione della Performance approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 82/2013 del 16/07/2013”.

Tuttavia, come rappresentato in mie precedenti comunicazioni (in ultimo nel mio parere espresso il 15/10/2013, l'art. 3 comma 5 del D.Lgs. 27/10/2009 n. 150 dispone che il rispetto delle disposizioni di cui al Titolo II del D.Lgs. è condizione necessaria per l'erogazione dei premi legati al merito ed alla performance.

L'art. 10 (Titolo II) del D. Lgs. Indica i tempi secondo i quali annualmente devono essere redatti:

a) Il Piano della Performance (entro il 31 gennaio)

b) La Relazione della Performance (entro il 30 giugno dell'anno dopo)

L'art. 11 (Titolo II) del D.Lgs. indica l'obbligo dell'amministrazione di pubblicare nel proprio sito istituzionale i documenti elencati dalle lettere da a) ad i).

Quanto sopra considerato, non risultandomi rispettati i tempi previsti dal D.Lgs. 150/2009 per il 2012, fatti in questi giorni gli ultimi approfondimenti, il sottoscritto ritiene, in mancanza di differenziale e favorevole comprovata interpretazione che Codesto Spett.le Comune volesse sottoporre, che l'erogazione dei premi per il 2012 legati al merito ed alla performance sarebbe in contrasto con quanto disposto dall'art. 3 comma 5 del D.Lgs. 27/10/2009 n. 150.

Considerata la delicatezza della questione, il sottoscritto è a disposizione per ogni approfondimento.

Cordiali saluti.

Saluzzo, lì 15 novembre 2013

Dott. Enrico Rivoira”

Ritenuto, alla luce del richiamato parere espresso dal Dr. Enrico Rivoira in data 2 agosto 2013, che la predetta segnalazione dell'inosservanza della tempistica della formalizzazione degli obiettivi assegnati debba essere giustamente considerata un serio richiamo al rispetto di quanto, pur di non semplice applicazione specialmente nei Comuni di medie e piccole dimensioni, previsto in materia, ma che non possa comportare il mancato riconoscimento del raggiungimento degli obiettivi puntualmente assegnati anche se non contestualmente formalizzati;

Dato atto che i Responsabili titolari di posizione organizzativa provvederanno, con determinazioni di loro competenza, a disporre le liquidazioni delle competenze spettanti al personale dipendente e titolari di P.O.;

Con voti unanimi per alzata di mano;

DELIBERA

Recepire la Relazione sulla Performance relativa all'anno 2012 validata dall'OIV assunta per erogazione indennità di risultato ai dipendenti Responsabili di P.O. e compensi incentivanti la produttività per gli altri dipendenti.

Quindi, con separata ed unanime votazione espressa nelle forme di legge,

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 – IV comma, Dlgs. N. 267/2000.

IL PRESIDENTE

F.to: (RESTAGNO Ambrogio Claudio)

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to: (Dott. Gianluigi MANZONE)

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, nonche' il T.U. Ordinamento EE.LL. 18/08/2000 n.°267,

ATTESTA

- che la presente deliberazione :

E' pubblicata all'albo pretorio on line di questo Comune accessibile al pubblico (art. 32,comma 1, Legge n. 69 del 18/06/2009) il giorno 10/12/2013 per rimanervi per quindici giorni consecutivi (art. 124 c.1 T.U. 267/00)

E' stata compresa nell' elenco n.° 27 in data 10/12/2013 delle deliberazioni comunicate ai capigruppo consiliari (art.125 T.U. 267/00)

Vigone, li 10/12/2013

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to: (Dott. Gianluigi MANZONE)

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, nonche' il T.U. Ordinamento EE.LL. 18/08/2000 n.°267,

ATTESTA

- che la presente deliberazione :

E' divenuta esecutiva il giorno 20/12/2013
decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art.134, c. III)

E' stata pubblicata all'albo pretorio on line di questo Comune accessibile al pubblico (art. 32,comma 1, Legge n. 69 del 18/06/2009) per quindici giorni consecutivi dal 10/12/2013

Vigone, li

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to: (Dott. Gianluigi MANZONE)

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Dalla Residenza Comunale, li 10/12/2013

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Gianluigi MANZONE

Allegato "A" quota Responsabili P.O.

Nome dipendente	descrizione sintetica obiettivo	%spettante raggiungimento obiettivo	Quota spettante (Euro)	% spettante comportamento individuale	Quota spettante 20% (Euro)
Dott. Gianluigi Manzone	Assistenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi e partecipazione alle sedute di consiglio e giunta con funzioni consultive, referentie di assistenza;coordinamento e sovrintendenza dei responsabili;funzioni di ufficiale rogante; responsabile di Area.	100%	2.640,45	100%	660,11
Druetta Mario	Sviluppo ed il miglioramento della performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità. Competenze professionali e manageriali dimostrate.	100%	867,65	100%	216,91
Peiretti Marco	Sviluppo ed il miglioramento della performance relativa all'ambito organizzativo di diretta responsabilità. Competenze professionali e manageriali dimostrate.	100%	867,65	100%	216,91
			4.375,75		1.093,93

Allegato "A" quota Responsabili P.O.

Totale spettante (Euro)
3.300,56
1.084,56
1.084,56
5.469,68



Verbale relativo alla valutazione della Performance del personale dipendente anno 2012

Oggi 21 ottobre 2013 è stata conclusa la valutazione delle Performance del personale dipendente per l'anno 2012. A tal fine si redige il presente verbale a conclusione delle procedure, indicando in sintesi le metodologie applicate, di seguito descritte:

- 1- sono state raccolte le schede di valutazione dei dipendenti (contenute nel sistema di misurazione e valutazione della Performance) approvate con deliberazione della Giunta Comunale n. 82/2013, redatte rispettivamente per l'Area Amministrativa dal Dr. Gianluigi Manzone, per l'Area Tecnica Tecnico-Manutentiva dal Geom. Mario Druetta e per l'Area Vigilanza e Custodia dal sig. Marco Peiretti;
- 2- La metodologia di valutazione del personale dipendente è divisa in due parti:
 - a) Grado di raggiungimento dell'obiettivo: tale valutazione è utilizzata per la quota dell'80% della produttività, un punteggio da 0 a 20 corrisponde ad una percentuale di produttività spettante pari a zero;
 - b) Comportamento individuale: tale valutazione è utilizzata per la quota del 20% della produttività e per la progressione Economica Orizzontale, un punteggio da 0 a 16 corrisponde ad una percentuale di produttività pari a zero;
- 3- Successivamente, definiti i punti sopra esposti, sono state calcolate le quote spettanti ad ogni dipendente; per l'anno 2012 non sono state previste progressioni orizzontali (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del 06 agosto 2013).

A conclusione della procedura valutativa è stato redatto specifico prospetto riepilogativo (Allegato A) degli importi spettanti a ciascun singolo dipendente in base alla sua individuale partecipazione agli obiettivi annuali 2012 a cui sono stati sommati gli importi scaturenti dal comportamento individuale così come valutato dai Responsabili di Area di riferimento sulle apposite schede.

Il prospetto finale di riepilogo ed il presente verbale verranno trasmessi all'O.I.V. per la validazione.

Allegato "A" quota dipendenti

Nome dipendente	descrizione sintetica obiettivo	%spettante raggiungimento obiettivo	Quota spettante (Euro)	% spettante comportamento individuale	Quota spettante 20% (Euro)
Donalizio Rita	Monitoraggio e controllo per il rispetto del patto di stabilità	100%	86,70	100%	22,36
Dinato Daniela	Implementazione procedura PEC	100%	86,70	100%	22,36
Gallo Lucia	Unificazione dati anagrafe con dati anagrafe	100%	86,70	100%	22,36
Grill Lucilla	Gestione rassegna teatrale 2012/2013	100%	86,70	100%	22,36
Mainardi Maria Grazia	Gestione servizio affissioni	100%	86,70	100%	22,36
Partiti Piera	Istruttoria/rendicontazione manifestazioni varie	100%	86,70	100%	22,36
Passadore Maria	Bonifica banca dati ICI/IMU	100%	86,70	100%	22,36
Sito Daniela	Stesura, rendiconto utilizzo beni mobili/immobili	100%	86,70	100%	22,36
Razetto Renata	Attivazione banca dati univoca	100%	86,70	100%	22,36
Ruata Silvia	Controllo norme tecniche di attuazione PRGC	100%	86,70	100%	22,36
Bessone Mauro	Segnalazioni eventuali manutenzioni su illuminazione pubblica, strade, ecc. Affissione dei manifesti	100%	86,70	100%	22,36
Rostagno Antonio	Segnalazioni eventuali manutenzioni su illuminazione pubblica, strade, ecc. Affissione dei manifesti	100%	86,70	80%	17,24
Candelo Claudio	Effettuazione gite scolastiche	100%	86,70	100%	22,36
Grella Elio	Segnalazioni eventuali manutenzioni su illuminazione pubblica, strade, ecc. Affissione dei manifesti	90%	77,51	60%	12,93
Viotto Marco	Collaborazione stesura atti edilizia privata	100%	86,70	100%	22,36
Bonanno Salvina	Gestione ufficio segreteria UTC	100%	86,70	100%	22,36
Boeiro Danilo	Progetto "Vigone più sicuro contro vandali e rumore"	100%	86,70	100%	22,36
Bosia Edoardo	Progetto "Vigone più sicuro contro vandali e rumore"	100%	86,70	100%	22,36
			1551,41		387,93



Verbale relativo alla valutazione della Performance del personale titolare di P.O. anno 2012

Oggi 21 ottobre 2013 è stata conclusa la valutazione delle Performance del personale titolare di Posizione Organizzativa (P.O.) per l'anno 2012. A tal fine si redige il presente verbale a conclusione delle procedure, indicando in sintesi le metodologie applicate, di seguito descritte:

- 1- sono state raccolte le schede di valutazione dei dipendenti (contenute nel sistema di misurazione e valutazione della Performance) approvate con deliberazione della Giunta Comunale n. 82/2013, redatte rispettivamente per l'Area Amministrativa dal Sindaco pro-tempore Restagno Ambrogio Claudio, per l'Area Tecnica Tecnico-Manutentiva e per l'Area Vigilanza e Custodia dal Segretario Comunale Dott. Gianluigi Manzone;
- 2- La metodologia di valutazione del personale dipendente è divisa in due parti:
 - a) Grado di raggiungimento dell'obiettivo: tale valutazione è utilizzata per la quota dell'80% della indennità di risultato, un punteggio da 0 a 70 corrisponde ad una percentuale di risultato spettante pari a zero;
 - b) Comportamento individuale: tale valutazione è utilizzata per la quota del 20% della indennità di risultato, un punteggio da 0 a 70 corrisponde ad una percentuale di risultato spettante pari a zero;
- 3- Successivamente, definiti i punti sopra esposti, sono state calcolate le quote di indennità di risultato spettanti ad ogni dipendente titolare di P.O.

A conclusione della procedura valutativa è stato redatto specifico prospetto riepilogativo (Allegato A) degli importi spettanti a ciascun dipendente titolare di P.O. in base alla sua partecipazione agli obiettivi annuali 2012 a cui sono stati sommati gli importi scaturenti dal comportamento individuale.

Il prospetto finale di riepilogo ed il presente verbale verranno trasmessi all'O.I.V. per la validazione.