



# Comune di S. Stino di Livenza

## (Provincia di Venezia)

### *Organismo di Valutazione delle performance dei dipendenti* (Art. 6 CCNL del 31.3.1999)

#### VERBALE N. 1 del 2011

Il giorno 1 del mese di dicembre dell'anno 2011, presso il Municipio di S. Stino di Livenza, si è riunito l'Organismo di Valutazione delle performance istituito con Delibera di Giunta Comunale n. 19 del 2011 e 101 del 2011, nelle persone di:

Sono presenti: come Presidente: Vincenzo Mazzaro  
come Membro: Andrea Musto Segretario generale

Ricordato che con deliberazione n. 19 del 2011 è stato approvato il Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance che costituisce adeguamento dell'ordinamento degli uffici e servizi del Comune di Fossalta di Portogruaro al Decreto Legislativo 150/09 – Decreto Brunetta con cui si è stabilito tra l'altro che:

#### *Art. 7 - Organismo di valutazione della Performance*

##### *1. L'Organismo di valutazione:*

*a) propone alla Giunta, con il supporto del servizio interno competente, il sistema di valutazione del personale e le sue eventuali modifiche periodiche;*

*b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione del personale e della performance, e propone miglioramenti dello stesso;*

*c) svolge, durante l'anno le seguenti attività:*

*verifica all'inizio dell'anno che l'ente si dotato di un Piano esecutivo di gestione, eventualmente integrato dal Piano degli Obiettivi, con indicatori di risultato quali-quantitativi attribuiti ai dirigenti/titolari di posizione organizzativa e una metodologia di valutazione da applicarsi a tutti i dipendenti;*

- verifica del corretto andamento della gestione e il raggiungimento degli obiettivi finali attraverso l'analisi dello stato di realizzazione dei singoli obiettivi e attività dei servizi, che si potrà realizzare con incontri durante l'anno con i funzionari responsabili o attraverso la richiesta di elaborazione da parte dell'ente di relazioni atte a valutare correttamente il grado di raggiungimento degli obiettivi stessi;*
- verificare, ad avvenuta chiusura dell'esercizio finanziario, lo stato di raggiungimento degli obiettivi e la possibilità di valutazione degli stessi tramite indicatori e misurabili;*
- applicare gli strumenti di cui al punto precedente per la valutazione dei funzionari responsabili;*
- effettuare la valutazione annuale dei funzionari responsabili accertando il reale conseguimento degli obiettivi programmati, l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;*
- garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione del personale dipendente svolto dai funzionari responsabili, nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal d.lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;*
- supportare l'ente nella graduazione delle posizioni dirigenziali/organizzative e dei relativi valori economici;*

- *definizione dei criteri per la pesatura e la relativa valutazione (funzionale all'erogazione dell'eventuale indennità) dei quadri intermedi (responsabili di ufficio), accordando rilevanza agli elementi della responsabilità, della complessità/autonomia, delle relazioni, e del valore dell'attività in relazione agli obiettivi strategici dell'ente, in armonia con le disposizioni contrattuali vigenti nel tempo.*
  - *validare la valutazione annuale del segretario comunale in relazione all'individuazione di funzioni/obiettivi assegnati al funzionario all'inizio dell'anno. La valutazione annuale e l'individuazione delle funzioni e obiettivi vengono redatti dal Sindaco.*
2. *L'Organismo di Valutazione è composto da un esperto esterno all'ente, supportato nelle sue attività dal segretario comunale.*
3. *Al componente esterno dell' Organismo di Valutazione sono richieste competenze sviluppate nel contesto degli enti locali, con particolare riferimento alla gestione e applicazione dei sistemi di valutazione del personale.*
5. *Non possono far parte dell'Organismo soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali o che comunque siano per la loro attività in conflitto di interessi con l'Ente.*
5. *L'Organismo di Valutazione è nominato dalla Giunta Comunale sulla base della valutazione dei curricula dei candidati, a seguito della pubblicazione di apposito avviso.*

*Art. 11 - Valutazione della performance annuale*

1. *Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, ottenuti applicando il sistema di valutazione del personale, i dipendenti e i dirigenti/titolari di posizione organizzativa dell'ente sono valutati, in coerenza con i rispettivi sistemi di valutazione, all'interno di fasce di merito;*
2. *Le fasce di merito, di cui al comma 1, non possono essere inferiori a tre; al personale dipendente e dirigente collocati nelle fasce di merito più alte è assegnata annualmente una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio.*

Dato atto

- che la Giunta comunale con Delibera 101 del 2011 ha provveduto alla nomina dell'Organismo di valutazione;
- che in forza dell'art. 7 del Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance l'Organismo di valutazione deve proporre alla Giunta Comunale il sistema di valutazione del personale in coerenza il D.Lgs 150 del 2009 (Riforma Brunetta);
- che il numero di dirigenti/responsabili di servizio è, ad oggi, pari a 5 e che quindi non sussiste obbligo di predisposizione le fasce di merito, mentre il numero dei dipendenti in servizio è pari a 18 e dunque è necessario predisporre un meccanismo di fasce di merito così come stabilito all'art. 19 comma 6 del D.Lgs 150 del 2009;

Preso atto del sistema di valutazione vigente e ritenuto necessario prevedere delle modifiche soprattutto in base alla previsione di cui all'art. 31 del D.Lgs 150 del 2009 che recita al comma 2: *“Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali, nell'esercizio delle rispettive potestà normative, prevedono che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre.”*

Preso atto del Decreto Legislativo 141 del 1 agosto 2011 art. 6 comma 1° che recita: **“La differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009.”**



L'organismo decide di proporre il sistema che segue:

Premesso che in forza dell'art. 7 del Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance l'Organismo di valutazione deve proporre alla Giunta Comunale il sistema di valutazione del personale in coerenza il D.Lgs 150 del 2009 (Riforma Brunetta);

L'organismo decide di proporre il sistema che segue:

#### METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI SAN STINO DI LIVENZA

Ai fini della distribuzione delle somme relative al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale (detto anche produttività) il personale sarà valutato dal Responsabile di servizio di competenza sulla base di due parametri:

##### 1. Produttività di gruppo

Riguarda una valutazione complessiva del personale per area di appartenenza o per gruppo di dipendenti predisposta da ciascun Responsabile di servizio sulla base degli obiettivi assegnati all'area in sede di PEG. Detta valutazione viene presentata all'Organismo di valutazione.

##### 2. Produttività individuale

Relativa alla prestazione resa da ciascun dipendente e misurata sulla base della scheda di valutazione già in vigore presso l'Ente, che si allega.

I due parametri sono corretti sulla base dei coefficienti relativi alla categoria di appartenenza già vigenti presso l'Ente che si riportano nella sottostante tabella:

A1	1
A2	1,02
A3	1,03
B1	1,06
B2	1,08
B3	1,12
B4	1,13
B5	1,15
B6	1,17
B7	1,22
C1	1,19
C2	1,22
C3	1,25
C4	1,29
C5	1,34
D1	1,3
D2	1,36



D3	1,49
D4	1,56
D5	1,6

La somma dei parametri risultanti determinerà la graduatoria finale. Esempio:

dipendente	parametro	produttività di gruppo	voto corretto	produttività individuale	voto corretto	punteggio finale
	D3	1,49	9,5	14,155	10,0	29,06
	D1	1,30	9,9	12,870	10,0	25,87
	D1	1,30	9,9	12,870	10,0	25,87
	D2	1,36	9	12,240	10,0	25,84
	D1	1,30	9,5	12,350	10,0	25,35
	C3	1,25	9,9	12,375	10,0	24,88
	C3	1,25	9,9	12,375	10,0	24,88
	D1	1,30	9,5	12,350	10,0	25,35
	C4	1,29	9	11,610	10,0	24,51
	D2	1,36	9	12,240	10,0	25,84
	D2	1,36	9	12,240	10,0	25,84
	D2	1,36	9	12,240	10,0	25,84
	D3	1,49	8	11,920	10,0	26,82
	C5	1,34	9	12,060	10,0	25,46
	C1	1,19	9,9	11,781	10,0	23,68

In base alla graduatoria, ciascun dipendente partecipa al riparto del budget assegnato all'area di appartenenza come stabilito nel CCDI del 2000.

### Procedure di conciliazione


Nel caso in cui il valutato non sia soddisfatto della valutazione ricevuta avrà 10 giorni di tempo per richiederne la revisione. La richiesta andrà presentata all'OdV.

Entro i successivi 30 giorni l'Organismo convocherà l'interessato per valutare le ragioni del ricorso.

A conclusione della nuova audizione, l'Organismo dovrà predisporre idonea relazione da presentare al Sindaco, nella quale evidenziare le ragioni espresse dal ricorrente ed il proprio giudizio. Alla luce di questi nuovi elementi, il Sindaco potrà stabilire se confermare o modificare la valutazione.

Letto, approvato, sottoscritto.

IL PRESIDENTE



MEMBRO

