



COMUNE DI PREMIA

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.29

OGGETTO:

APPROVAZIONE METODOLOGIA DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA.

L'anno **duemiladiciannove** addì **tedici** del mese di **maggio** alle ore diciassette e minuti trenta nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. BRAITO Fausto - Sindaco	Sì
2. SCRIMAGLIA Elia - Vice Sindaco	Sì
3. DI MARE Oreste - Assessore	Giust.
4.	
5.	
Totale Presenti:	2
Totale Assenti:	1

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale Signor BONI Dr Pietro il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 56 in data 03/10/2018, aggiornata con la deliberazione di Giunta Comunale n. 28 in data 13/05/2019, con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla contrattazione integrativa e alla concertazione ed è stato nominato il presidente e i componenti della stessa.

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 57 in data 03/10/2018 con la quale sono state definite le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica in ordine alla stipula del contratto collettivo decentrato integrativo e conseguentemente alla procedura di concertazione.

Richiamato il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 22.02.2018.

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 15 in data 07/04/2011 con la quale si approvava la Metodologia di Valutazione della prestazione del personale dipendente come approvata dalla Giunta dell'Unione dei Comuni delle Valli Antigorio Divedro Formazza (ora Unione Montana Alta Ossola) con propria deliberazione n. 2 in data 09/02/2011.

Vista la deliberazione della Giunta dell'Unione Montana Alta Ossola n. 103 del 04/12/2018 con la quale è stata nominato, per anni 3, il Nucleo di Valutazione dell'Unione Montana Alta Ossola, estendendo il servizio ai Comuni membri che ritengono di usufruirne e sostenendone i costi relativi per l'incarico di n. 2 membri esterni (Dott. Sandro Avignano e Sig.ra Simona Valente di Varzo), e senza alcun onere per la Presidenza dello stesso.

Vista la "Nuova metodologia di valutazione della prestazione" - aggiornamento al 30/10/2018, predisposta dal Nucleo di Valutazione e consistente nei seguenti elaborati (allegati A):

- 1) Nuova metodologia di valutazione della prestazione;
- 2) Scheda obiettivi
- 3) Scheda valutazione dirigenti e P.O
- 4) Scheda valutazione altri dipendenti

Vista la metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative (allegato B);

Dato atto che i criteri generali del sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa, sono stati oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;

Visto il parere espresso dall'Organismo indipendente di valutazione in data 09/05/2019, ai sensi dell'art. 7, c. 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, avente valore vincolante.

Visti:

- il D.Lgs. n. 267/2000;
- il D.Lgs. n. 165/2001;
- il D.Lgs. n. 150/2009;
- il D.Lgs. n. 74/2017;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto lo statuto comunale;

Visto il regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Sentito il Segretario Comunale.

Dato atto che non è dovuto il parere di regolarità contabile in quanto trattasi di atto che non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrate;

Dato atto del parere favorevole espresso dal responsabile del servizio sotto il profilo della regolarità tecnica ai sensi dell'articolo 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Per quanto sopra

Con votazione unanime espressa nei modi di legge

D E L I B E R A

- 1) Di prendere atto e recepire l'aggiornamento predisposto dal Nucleo di Valutazione al 30/10/2018 della Metodologia di Valutazione della prestazione del personale dipendente, precedentemente approvata con deliberazione di questa Giunta n. 15 in data 07/04/2011, così come allegata alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale (allegati A).
- 2) Di approvare, per quanto motivato in premessa, la metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative, così come allegata presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale (allegato B).
- 3) Di revocare, per quanto in contrasto con la nuova metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative, le parti della Metodologia di Valutazione della prestazione del personale dipendente approvata con deliberazione di questa Giunta n. 15 in data 07/04/2011 ed aggiornata al 30/10/2018.
- 4) Di dare atto che il sistema è coerente con le disposizioni in materia di performance individuale di cui all'art. 9, D.Lgs. n. 150/2009;
- 5) Di trasmettere la presente, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 ai Capigruppo Consiliari.
- 6) Di dichiarare la presente deliberazione, con successiva votazione unanime, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4° del D.Lgs. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
F.to : BRAITO Fausto

Il Segretario Comunale
F.to : BONI Dr Pietro

Ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 267/2000 si esprimono i seguenti pareri:

Parere	Esito	Data	Il Responsabile	Firma
Ufficio Segreteria Parere di Regolarità Tecnica	Favorevole	13/05/2019	F.to:MADER Dr Oscar	

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 05/12/2019

Premia, li 05/12/2019

Il Segretario Comunale
F.to : BONI Dr Pietro

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

Premia, li _____ Il Segretario Comunale

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA 13/05/2019

☒ Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, 4° comma, D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267)

☐ Per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione (art. 134, 3° comma, D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267)

Il Segretario Comunale
BONI Dr Pietro

COMUNE DI PREMIA

NUOVA METODOLOGIA

DI

VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE

Aggiornata al 30 Ottobre 2018

© Sandro Avignano, la riproduzione anche parziale della presente metodologia è vietata ai sensi delle vigenti disposizioni a meno di specifica autorizzazione scritta.

1.0 Premessa

La riforma del Pubblico Impiego come appare dalla Riforma del Ministero della P. A ed alla luce dell'argomento oggetto della presente metodologia appare una rivisitazione della c. d. Riforma Brunetta Dec.Legs n°150/2009 che era incentrata su di un processo di valutazione della prestazione dei dipendenti, che sanciva il principio meritocratico nella gestione delle Risorse Umane sia relativamente al trattamento economico che alla progressioni di carriera. Tale principio è stato sin dall'introduzione della valutazione della prestazione, variamente affermato ma, spesso, scarsamente attuato e nell'applicazione concreta non ha trovato, nella maggior parte dei casi un'effettiva applicazione ed anche nell'ambito delle progressioni orizzontali, più che la valutazione del dipendente ha avuto rilevanza l'anzianità di servizio. Tale impostazione è stata temperata dal recente C.C.N.L che nel rispetto della predetta riforma, ha previsto un importante rilievo della valutazione della prestazione.

Senza entrare nel merito delle cause di tale scarsa applicazione, non esistendo spesso nell'ambito della P. A ed in particolare negli EE.LL un'effettiva formazione dei Valutatori allo svolgimento del processo ed anche quando tale formazione esiste, si sono sviluppati atteggiamenti che possono essere definiti "difensivi", temendo i Valutatori possibili ripercussioni da parte dei collaboratori Valutati.

Da non sottovalutare altresì il sempre maggiore intervento degli organi:

- Controllo, Corte dei Conti
- Ispezioni dei funzionari del Ministero,

con possibili conseguenze amministrative a carico dei dirigenti degli Enti e con la possibilità anche di un restituzione da parte dei dipendenti, di quanto non correttamente percepito.

L'esperienza che abbiamo maturato presso importanti Enti Locali e non, della P. A ci ha permesso di elaborare, da un lato, processi formativi degli interessati, che devono svolgere il ruolo di Valutatori e di predisporre, dall'altro, una metodologia che, costantemente adeguata, consenta di cogliere tutti gli aspetti qualificanti della prestazione dei dipendenti ai diversi livelli, con particolare riferimento alla Dirigenza ed ai titolari di Posizione Organizzativa.

Questo sottintende che tutti i dipendenti sono soggetto di valutazione della loro prestazione e che questa, non si concretizza né nell'arcaico criterio del "essere ,soggetto di buon comando" né nell'accondiscendenza a questo o quell' Amministratore ma, deve essere

considerato il livello di responsabilità attribuito, la sensibilità al ruolo dell'Ente temperando i suoi aspetti istituzionali, il rispetto alle attese della cittadinanza ed il contenuto della prestazione richiesta,

Recentemente il C.d.M ha approvato cinque decreti attuativi della Legge n°124/2015.

Tra questi un decreto, sempre in attuazione della **legge n. 124 del 2015** apporta modifiche al **decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150**, con l'obiettivo di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e di garantire efficienza e trasparenza della P.A.

I principi ispiratori del provvedimento sono:

- la semplificazione delle norme sulla valutazione dei dipendenti pubblici;
- il riconoscimento del merito e della premialità;
- l'adozione di sistemi di valutazione razionali e integrati; -
- la semplificazione della disciplina in materia di valutazione e controlli interni.

Queste alcune delle novità previste:

- viene chiarito che il rispetto delle norme sulla valutazione della prestazione (*performance*) costituisce condizione necessaria per l'erogazione di premi e rileva anche ai fini del riconoscimento di progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale e del conferimento degli incarichi dirigenziali;
- la valutazione negativa delle *performance* rileva anche ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale;
- si stabilisce che la *performance* va misurata e valutata con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola la struttura ed ai singoli dipendenti o gruppi di dipendenti;
- accanto agli obiettivi specifici di ciascuna P.A. è introdotta la categoria degli "obiettivi generali", che identificano le attività prioritarie delle PP.AA. coerentemente con le politiche nazionali, definiti in base al comparto di contrattazione collettiva di appartenenza;
- gli OIV (organismi indipendenti di valutazione) o strutture corrispondenti, devono verificare l'andamento delle *performance* rispetto agli obiettivi programmati e segnalare eventuali necessità di interventi correttivi, in base alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione;

- si riconosce per la prima volta ai cittadini un ruolo attivo nella valutazione della *performance* organizzativa, attraverso sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti circa la qualità dei servizi resi;
- nella misurazione della *performance* individuale dei dirigenti, ovvero delle figure a questi equiparabili, cioè i titolari di Posizione Organizzativa, un peso prevalente è attribuito ai risultati della misurazione e valutazione della *performance* dell'ambito organizzativo di cui hanno diretta responsabilità;
- è definito un coordinamento temporale tra l'adozione del Piano della *performance* e della Relazione e il ciclo di programmazione economico-finanziaria;
- sono previsti nuovi meccanismi di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la *performance*, affidati al contratto collettivo nazionale

Vengono di fatto superate le previsioni dell'art 19 della Riforma Brunetta circa l'attribuzione del 50% delle risorse disponibili per il trattamento accessorio al 25% dei dipendenti ed il restante 50% di dette risorse al 50% del personale, che viene ricondotto alla fascia intermedia. Nulla doveva essere riconosciuto al restante 25% che era inserito nella fascia bassa.

La disposizione non si applicava quando il numero di dipendenti non era superiore a 8.

Tale limite con il Dec. Legs n° 141/21011 è stato modificato prevedendosi che l'art. 19 summenzionato, non si applica quando il numero dei dipendenti non è superiore a 15 ed il numero dei Dirigenti, non è superiore a 5.

Si riconferma che comunque **deve essere garantita l'attribuzione selettiva** della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla *performance*, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale dirigente e non dirigente.

Occorre altresì considerare come la c.d. Riforma Madia ed i recenti "focus" che hanno interessato la Dirigenza e comunque, coloro che occupano posizioni di responsabilità ci hanno suggerito di integrare la metodologia con specifiche previsioni per i titolari di posizioni Dirigenziali ed assimilate.

Questo per meglio assicurare il rispetto del principio meritocratico che ha sempre caratterizzato lo svolgimento del processo valutativo e che sin dalle prime esperienze ha distinto al proprio interno fra dipendenti Direttivi, cioè Dirigenti e titolari di Posizione Organizzativa e gli altri dipendenti.

Prevedendosi per questi ultimi la “retribuzione di risultato” fissata in percentuale dal 10 al 25% della retribuzione di posizione.

Alla luce di quanto previsto dalla normativa e per meglio cogliere il principio contenuto nella norma, si ritiene che la rappresentanza degli EE.LL debba, ***illustrare*** alle OO.SS la metodologia predisposta e confermare le fasce di merito a cinque, cioè quelle tradizionali della:

- Eccellenza,
- Validità
- Adeguatezza
- Sufficienza
- Critica

Si ritiene opportuno porre l'accento sul fatto che la valutazione delle Risorse Umane debba essere anche momento di stimolo per la FORMAZIONE dei dipendenti, in particolare per coloro che verrebbero a trovarsi nelle fasce basse succitate

Certamente è da escludere alcun riconoscimento economico a coloro che si collocheranno nella fascia della criticità.

Così come ha valore indicativo la ripartizione delle risorse economiche, nell'ambito degli Enti con limitato numero di risorse, che pur dovendo considerare l'impostazione meritocratica, assume la veste di indicatore di tendenza ovviamente non stravolgendo l'impalcatura del sistema.

2.0 La nuova metodologia

Stante a pluriennale esperienza maturata nell'ambito della valutazione della prestazione, considerati gli orientamenti espressi in premessa, si è messa a punto una nuova metodologia per la valutazione della "performance" dei dipendenti, considerando sempre l'esigenza di operare su due piani distinti e precisamente quello al quale sono riconducibili i Dirigenti e gli Impiegati Direttivi con attribuzione di Posizione Organizzativa, dagli altri dipendenti.

I primi dovranno, come in precedenza essere valutati in una logica di abilità gestionale mentre gli altri in relazione alle specifiche responsabilità operative.

Tenuto conto altresì che vengono in considerazione gli obiettivi attribuiti ai Dirigenti ed ai titolari di P.O. alla scheda di valutazione, per queste figure, si affianca anche quella specifica nella quale devono essere considerati, gli Obiettivi considerati strategici per l'Ente, in una logica triennale, ovvero quelli contenuti nel P.E.G.

A questo proposito si evidenzia che gli obiettivi strategici possono prevedere, come sopra accennato, un loro perseguimento in un arco di tempo triennale, ma annualmente deve essere valutata la coerenza delle attività svolte nell'anno di valutazione.

Al fine di rendere più efficace il processo valutativo, si suggerisce che non debbano essere attribuiti ai Dirigenti ed ai titolari di Posizione Organizzativa, più di cinque obiettivi, potrebbe essere attribuito anche un solo obiettivo se questo è considerato assolutamente prioritario. Tale scheda non è prevista per gli altri dipendenti giacché questi devono collaborare con il proprio Responsabile al conseguimento degli obiettivi che a quest'ultimo sono attribuiti.

Gli obiettivi devono essere illustrati agli interessati, definendo risultati attesi, tempi, strumenti e modalità di controllo.

A proposito degli obiettivi si precisa, che quelli assegnati ai soggetti sopra citati non sono esaustivi, essendovi comunque degli obiettivi generali comuni a qualsiasi dipendente, quali quelli riguardanti il corretto funzionamento della struttura, ad adeguati rapporti sia all'interno della struttura, fra i diversi Servizi ed Uffici (in una logica di market-in), sia con i cittadini – utenti, pur nel rispetto delle diverse competenze, per il perseguimento di un corretto funzionamento dell'Ente.

Si sottolinea a questo proposito la previsione del recente Decreto attuativo che il processo valutativo deve considerare anche la soddisfazione del cittadino – utente

2.1 Soggetti valutatori

Sono Valutatori:

Il Segretario dell'Ente che partecipa al Nucleo di Valutazione/OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) assume sostanzialmente il ruolo di coadiutore nella Valutazione dei Dirigenti ed in assenza di questi dei Responsabili titolari di P.O.

Il Sindaco, con la collaborazione degli Assessori procederà alla valutazione dei Dirigenti e dei titolari di P.O.

Tale previsione si rende necessaria per il portato dell'impostazione valutativa ed alla luce anche dell'attribuzione al Sindaco del potere di conferire incarichi Dirigenziali o di P.O. e di revocarli in caso di mancato perseguimento degli obiettivi definiti.

In assenza di Dirigenti, di titolari di P.O. o nel caso che non siano individuati impiegati Direttivi preposti alla gestione di collaboratori, la valutazione di questi è svolta di concerto dal Sindaco e dal Segretario dell'Ente.

I Dirigenti ed i titolari di P.O sono valutatori dei propri collaboratori.

Sono altresì valutatori i dipendenti che guidano e coordinano altri collaboratori, si pensi ad esempio al Capo squadra degli operai di manutenzione o al responsabile della Polizia locale che non sia titolare di P.O. in tale caso la scheda è compilata con la supervisione del Responsabile cui è riconducibile la sottostruttura.

Il Valutatore deve avere maturato un'esperienza almeno semestrale nella posizione di Dirigente o titolare di P.O nel Settore o Servizio rispetto al quale deve esprimere la valutazione dei dipendenti.

In caso tale anzianità non sia stata maturata, la valutazione la esprimerà il precedente Responsabile, anche se in quiescenza, ovvero il Segretario dell'Ente coadiuvato dal Sindaco o dall'Assessore competente, in ogni caso deve essere verificata la situazione con il Nucleo di Valutazione.

E' inoltre specifico compito del Segretario dell'Ente sovrintendere allo svolgimento del processo valutativo svolto dai Dirigenti e/o dai titolari di Posizione Organizzativa o dagli impiegati Direttivi relativamente ai rispettivi collaboratori, al fine di assicurare il rispetto di

quanto previsto dalla normativa e dalle linee contenute nella presente metodologia; nonché controllare e verificare la valutazione espressa dai Responsabili dei Servizi al fine di assicurare un'omogeneità complessiva del processo considerando la struttura e la cultura dell'Ente. Di fatto, pur non essendo una valutazione di 2° grado tale supervisione tende a favorire una comparabilità dei risultati fra i diversi settori, recuperando una maggiore oggettività nel risultato finale.

2.2 Soggetti valutati

Sono valutabili tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato e che abbiano maturato almeno sei mesi nella posizione.

Non sono valutabili i dipendenti distaccati da altre Amministrazioni, per i quali la competenza è in capo all'Ente distaccante, i dipendenti con contratti a termine o con contratti di formazione o che non siano comunque riconducibili ad un rapporto organico con l'Ente.

2.3 La scheda di valutazione

Oltre alla già menzionata scheda Obiettivi per i Dirigenti e per i titolari di P. O vi è una scheda specifica che valuta le competenze professionali ed il modo con cui queste sono declinate nello svolgimento delle attività di competenza.

Tali schede per i Dirigenti e per i titolari di P. O considerano tra gli altri alcuni aspetti caratteristici della prestazione di queste figure professionali, aspetti che non sono rinvenibili nella scheda per gli altri dipendenti.

In entrambe le schede sono previsti i fattori rispetto ai quali deve essere articolata la valutazione.

Tali fattori considerano sia per gli aspetti professionali-comportamentali, che la modalità con la quale questi fattori orientano il valutato verso il perseguimento degli obiettivi.

I predetti fattori, proposti dal Nucleo di Valutazione/OIV, sono condivisi e fatti propri dal Sindaco e dalla Giunta, in particolare per quanto riguarda la valutazione dei Dirigenti e dei titolari di P.O cui compete la valutazione di queste figure.

I predetti fattori per meglio qualificare la figura cui si riferiscono, vengono suddivisi in **strategici, importanti, necessari e marginali** ed in relazione alla loro categoria presentano coefficienti di adeguamento.

La somma dei diversi valori consentirà l'individuazione della fascia di merito, che integrata dalla valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi consentirà l'attribuzione della retribuzione di risultato.

Mentre i Dirigenti ed i titolari di P.O condividono i fattori proposti dal Nucleo/OIV per la valutazione dei loro collaboratori.

In relazione alla tipologia di ciascun fattore rispetto al quale viene espresso il giudizio, la scala considera gli atteggiamenti che possono essere definiti "professionali", cioè come il dipendente opera, in nesso con la propria preparazione e gli atteggiamenti "orientati" al perseguimento degli obiettivi, sia quelli generali, come più sopra indicato, che quelli specifici o strategici, derivanti dagli obiettivi attribuiti dalla Giunta, con specifica delibera, ai Dirigente e/ o ai titolari di P. O. e riportati nella specifica scheda

Dove vi sono Responsabili d'ufficio non titolari di P.O, concorrendo questi alla produttività, di cui al Fondo complessivo, non si farà riferimento all'assegnazione di obiettivi specifici bensì a quelli generali precitati.

Sono poi individuati coefficienti di amplificazione indicati accanto alle scale fattori, che favoriscono il formarsi di punteggi destinati a meglio qualificare il valore della prestazione nel suo complesso, e favorire la riconduzione del giudizio a quelle fasce di merito precedentemente individuate, che consentano una più puntuale adesione alle previsioni della normativa con riferimento alla premialità.

Al fine di favorire, *pertanto*, una maggiore aderenza alla previsione della norma circa l'esigenza di un'effettiva logica meritocratica le valutazioni di tutti i dipendenti che per ogni fattore, si collocano nella parte bassa della scala ovvero in quella alta, orientativamente i primi valori o gli ultimi, devono essere adeguatamente motivati con rappresentazione di fatti specifici e concreti nella parte di scheda che prevede le considerazioni del valutatore.

La scheda di Valutazione dovrà essere comunicata dal valutatore al valutato per la sottoscrizione e per la possibilità di esprimere, da parte di questi eventuali osservazioni o controdeduzioni.

La scheda individuale e quella relativa agli obiettivi, per i Dirigenti ed i titolari di P.O dovrà essere trasmessa al Nucleo di Valutazione/OIV .

Si evidenzia la necessità che a metà periodo di valutazione si proceda da parte del valutatore ad una verifica di massima circa l'esistenza o meno di situazione di criticità, al fine di favorire la possibilità al dipendente di migliorare la propria prestazione.

3.0 Interpretazione dei giudizi

Considerata la particolare valenza attribuita dalla norma alla *performance* ed al raggiungimento degli obiettivi in relazione alla dimensione dell'Ente e quindi alla complessità della Dotazione Organica, i punteggi derivanti dalla scheda degli obiettivi e da quella della valutazione, saranno variamente considerati.

Il Sindaco e la Giunta, potranno attribuire, per i Dirigenti e per i titolari di P. O, un diverso peso specifico alle due schede la cui somma comunque dovrà essere uguale a cento.

Ovviamente in un Ente in cui non vi sono Dirigenti o P.O. dove per il riconoscimento della produttività, si fa riferimento allo specifico fondo per la produttività, non si procederà ad alcuna pesatura.

Il rapporto fra i pesi delle due predette modalità, potrà variare esempio dal 50 al 60%, il peso da attribuire ai fattori professionali e di conseguenza quello per gli obiettivi sarà compreso nell'intervallo 40 – 50%.o viceversa

Per la determinazione delle retribuzioni di risultato per i Dirigenti e per i titolari di P. O, linea di principio ed a mero titolo esemplificativo si riporta la seguente tabella che considera il raggiungimento complessivo degli obiettivi assegnati (Una diversa scala potrà essere definita in accordo con il Sindaco)

Raggiun.to 50,00%	≤65 %	≤75%	≤ 85%	≤ 90%	<95	100%
Retribuzione € 0	30%	50%	65%	80%	95%	100%

Pertanto se dalle schede di valutazione risulta un valore diverso dal massimo, questo sarà considerato in quota percentuale ed a questo sarà ricondotta la quota parte di retribuzione di risultato, a tale valore si aggiunge la quota parte di retribuzione di risultato riconducibile al raggiungimento degli obiettivi, raggiungimento che dovrà essere documentato e sottoscritto dal Valutatore.

Es. retribuzione di risultato previsto = € 1500

Il 60 % si riconduce alla scheda di valutazione, quota parte per i fattori professionali, = max € 900., se la fascia attribuibile è quella dell'Eccellenza.

Il 40% si riconduce agli obiettivi raggiunti, valore teorico =max € 600; se gli obiettivi sono raggiunti, solamente nella misura del 75% la competenza effettiva sarà di € 300 ed il dipendente interessato percepirà complessivamente € 900 + € 300 = € 1200.

Anche la quota parte pertinente alla scheda dei fattori "professionali" può essere rapportata alla fascia di competenza, esempio si propone che sarà intera per una valutazione Eccellente o Valida (relativamente a questa fascia **si potrà, in accordo con il Sindaco** riconoscere al retribuzione di risultato nella misura del 90 del teorico, ridotta al 75% per una valutazione Adeguata ed al 50% per una valutazione Sufficiente.

La Valutazione relativa a tutti i dipendenti con particolare riferimento a quelle riconducibili alle fasce dell'Adeguatezza e della Sufficienza potrà favorire alcune riflessioni circa la possibilità di proporre la formazione degli interessati, mentre per coloro che saranno riconducibili alla fascia della criticità si porranno oltre ad eventuali riflessioni circa interventi formativi anche quelle relative alla loro corretta allocazione.

4.0 Il Nucleo di Valutazione/ OIV

Il Nucleo di Valutazione/OIV composto da soggetti estranei all'Ente, è integrato dal Segretario dell'Ente stesso e dal Sindaco quale esponente dell'Amministrazione, possono essere altresì interpellati anche componenti della Giunta per la trattazione eventuale di argomenti specifici.

Il Nucleo/OIV innanzi tutto assicura il rispetto della correttezza metodologica di valutazione, può richiedere informazioni circa eventuali situazioni particolari, nonché tutti gli elementi relativi agli obiettivi strategici attribuiti e la documentazione comprovante il loro raggiungimento.

Potrà richiedere ai valutatori di illustrare le motivazioni che sono alla base dei loro giudizi, esprimendo riflessioni circa le motivazioni stesse, anche considerando la struttura e la complessità dell'Ente.

Dato che gli obiettivi assegnati non possono essere sostituiti in corso d'anno a meno di situazioni eccezionali, imprevedibili e non differibili, il **Nucleo/OIV autorizza** le eventuali variazioni sempre che la richiesta, adeguatamente motivata e documentata, sia tempestivamente sottoposta al Segretario dell'Ente, che la trasmette sia al Nucleo.

Il Nucleo di Valutazione/OIV verifica altresì se e quali risultati sono emersi dalla verifica della soddisfazione dell'Utenza, esaminando con l'Amministrazione eventuali correttivi necessari per il suo miglioramento

Ovviamente per gli uffici che non hanno contatti con il pubblico, o questi sono occasionali o sporadici, si deve prevedere sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione della c.d. utenza interna.

Il Nucleo/OIV verifica la consistenza del fondo di produttività ed il corrispettivo delle indennità di funzione e della retribuzione di risultato prevista per i Dirigenti e per le Posizioni Organizzative.

Il Nucleo/OIV sulla base dei risultati del processo valutativo, elabora le proposte di attribuzione, delle competenze previste da sottoporre alla Giunta Comunale per le conseguenti determinazioni.

Il Nucleo di valutazione può ricevere doglianze da parte dei valutati, *richiedendo ulteriori motivazioni oggettive che sono alla base della non accettazione della valutazione espressa dal Superiore diretto* ma non può modificare autonomamente il giudizio espresso dai valutatori.

COMUNE DI PREMIA

SCHEDA OBIETTIVI ANNO: 2018_

DELIBERA C.d.A n° del

Valutazione

Dipendente

Servizio/Ufficio

**Data
assegnazio
ne**

**Data
1a Verifica**

sotto le
attese

in linea con
le attese

sopra le
attese

**Firma
Valutatore**

**Firma
valutato**

OBIETTIVI ASSEGNATI	INDICATOR I	RILEVANZA %	GRADO DI RAGGIUNG.	VALORE PEGGIORE	VALORE MIGLIORE	VALORE
Es. Predisposizione Nuovo Regolamento	Tempo/N° atti	70%	70	Dicembre 2018	Settembre 2018	
		100				

N.B. Il raggiungimento entro il valore peggiore equivale al 60% del valore derivante dal prodotto fra rilevanza e grado raggiungimento
oltre il dato peggiore l'obiettivo non è raggiunto

FIRMA VALUTATORE

FIRMA DEL VALUTATO

DATA

RELAZIONE CIRCA IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

[illegible]

R

RELAZIONE DEL VALUTATORE[illegible]

CONSIDERAZIONE DEL VALUTATO

[illegible]

1) CONOSCENZA DEL RUOLO

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Si intende la conoscenza del proprio ruolo all'interno del sistema organizzato, cioè delle interazioni del proprio lavoro con il contesto interno ed esterno sapendo interpretare correttamente le attese dell'Ente e dell'utenza.

Per i titolari di P.O. assume particolare rilevanza, accanto alla capacità di indirizzare e coordinare le attività dei collaboratori, la capacità e la connessa assunzione delle responsabilità relative alla valutazione della loro prestazione.

2) COMPETENZA PROFESSIONALE

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Rappresenta il complesso delle conoscenze del dipendente sia quelle strettamente connesse alla possibilità di svolgere compiutamente le attività attribuite, che altre conoscenze, tecniche e culturali che favoriscono lo svolgimento di dette attività permettendo di inquadrare il proprio operato nel contesto complessivo della struttura organizzata.

3) AUTONOMIA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Il parametro considera l'abilità di sovrintendere al corretto funzionamento del settore affidatogli, coordinando efficacemente i propri collaboratori, per la realizzazione delle linee programmatiche dell'Amministrazione, oltre che per il perseguimento degli obiettivi assegnati.

Rientrano nel parametro anche la capacità di analisi nell'evoluzione del perseguimento degli obiettivi e l'eventuale proposizione di alternative, in caso di oggettivi impedimenti al perseguimento precitato

4) GUIDA E SVILUPPO COLLABORATORI

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Viene, qui, in considerazione la capacità del Valutato nel sapere gestire la Risorsa Umana del proprio settore, sia nella logica di indirizzarne le azioni al raggiungimento degli obiettivi definiti per la struttura affidata, che la capacità di saper intervenire correttamente in caso di comportamenti anomali e tali da recare pregiudizio anche nei rapporti con i colleghi dello stesso settore e di altri settori. Viene in considerazione anche l'abilità nel valutare i collaboratori in una logica meritocratica.

5) SENSIBILITA' AGLI OBIETTIVI DELL'ENTE

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Vengono in considerazione sia gli obiettivi di carattere generale che quelli specifici assegnati al Servizio.

Per i titolari di P.O. circa gli obiettivi strategici si ha riguardo alla capacità di declinarli nel Settore affidato coinvolgendo i collaboratori, stimolando le loro osservazioni e verificando le modalità operative ed i risultati.

La valutazione degli obiettivi strategici avviene anche attraverso la specifica scheda

6) CORRETTA GESTIONE DEI COSTI

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Il parametro considera la sensibilità ai costi e alla loro gestione, nonché l'abilità nel proporre utili e coerenti alternative, in caso di situazioni critiche. Si considera anche l'effettivo controllo dei costi, nello sviluppo delle attività e la capacità di intervenire in caso di scostamenti per ripristinare le condizioni programmate, proponendo all'Amministrazione i correttivi individuati.

7) INIZIATIVA

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Il parametro vuole cogliere la propensione del valutato, ad operare sapendo anticipare, in base alla propria professionalità ed alle proprie responsabilità, le attività necessarie per assicurare il corretto funzionamento dell'Ente e la risposta alle esigenze dell'ente e della collettività amministrata.

8) FLESSIBILITA'

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Si misura la disponibilità ad interagire con i colleghi stimolando la loro collaborazione e/o collaborando con loro per il raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, nonché, nei limiti delle proprie conoscenze professionali, la fungibilità con altri colleghi, in caso di loro impedimento.

9) RAPPORTI INTERPERSONALI

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Il parametro vuole evidenziare la capacità del valutato di impostare corretti rapporti sia all'interno del sistema Ente al fine di favorire un contesto improntato alla collaborazione fra i diversi Settori /Uffici ed orientato al raggiungimento degli obiettivi generali del sistema stesso e di quelli specifici assegnati al Settore di appartenenza, sia verso l'utenza, affinché possano svilupparsi corrette relazioni.

COMUNE DI
VALUTAZIONE ANNO 2018

Dipendente _____

Inquadramento _____

P.O. Settore _____

Data attribuzione P.O. _____

SINTETICA DESCRIZIONE DELLE RESPONSABILITA' ATTRIBUITE

N° Collaboratori e loro livello di inquadramento

Data

Il Direttore

Il Nucleo di Valutazione

CONSIDERAZIONI FINALI DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Data

Firma

CONSIDERAZIONI FINALI DEL VALUTATORE

Data

Firma

CONSIDERAZIONI DEL VALUTATO

Data

Firma

Valutazione di metà periodo

Data _____

Sotto le attese

In linea con le attese

Sopra le attese

Il Valutatore

Il Nucleo di Valutazione

SCHEDA RIASSUNTIVA

Fattori Strategici

- 1) _____
- 2) _____

Valore scheda _____ K 6 Punti

_____ “ _____

Fattori Importanti

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____

Valore scheda _____ K 4 Punti

_____ “ _____
_____ “ _____
_____ “ _____

Fattori Necessari

- 1) _____
- 2) _____

Valore scheda _____ K 2 Punti

_____ “ _____

Fattori Marginali

- 1) _____
- 2) _____

Valore scheda _____ K 1 Punti

Valore scheda _____ “ _____

TOTALE PUNTEGGIO FATTORI PROFESSIONALI

% DELLA RILEVANZA DEFINITA DALL'ENTE

TOTALE PUNTEGGIO OBIETTIVI

%DELLA RILEVANZA ATTRIBUITA DALL'ENTE

FASCIA DI MERITO:

Data

Il Direttore

Il Nucleo di Valutazione

COMUNE DI PREMIA
SCHEDA VALUTAZIONE ANNO 2018

Dipendente	Nato il
Titolo di studio	Data Assunzione
Inquadramento	Data variazione
Progressione Orizzontale da a	Data variazione

FATTORI	K
---------	---

RUOLO	Profes.li	1	2	3	4	5	6	7	6
	Obiettivi	1	2	3					4

RAPP.INTERP.LI	Profes.li	1	2	3	4	5	6	5
	Obiettivi	1	2	3				5

RISULTATI QUAL.VI	Profes.li	1	2	3	4	5	6	7
	Obiettivi	1	2	3	4			3

RISULTATI QUAN.VI	Profes.li	1	2	3	4	5	6	7	4
	Obiettivi	1	2	3					6

INIZIATIVA	Profes.li	1	2	3	4	5	4
	Obiettivi	1	2	3	4	5	6

FLESSIBILITA'	Profes.li	1	2	3	4	3	
	Obiettivi	1	2	3	4	5	6

AUTONOMIA	Profes.li	1	2	3	4	5	5
	Obiettivi	1	2	3	4	5	5

SENSIB. UTENZA	Profes.li	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10
----------------	-----------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

OBIET. VI RAGG.NTI	Obiettivi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10
--------------------	-----------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

ASSIDUITA'	Profes.li	1	2	3	2			
	Obiettivi	1	2	3	4	5	6	7

INCIDENZA COMPLESSIVA	FATTORI PROF.LI	
-----------------------	-----------------	--

INCIDENZA COMPLESSIVA	OBIET TIVI	
-----------------------	------------	--

COMUNE DI PREMIA
Provincia del Verbano Cusio Ossola

Metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative

Sommario

1. Premessa	2
2. I fattori di valutazione delle posizioni organizzative	2
3. Scheda di pesatura e graduazione delle posizioni e attuazione del sistema	3
4. Il raccordo tra pesatura e valore economico della relativa retribuzione di posizione.....	4
5. Retribuzione di risultato	4

1. Premessa

A seguito della sottoscrizione definitiva del CCNL del 21.05.2018, risulta necessario un intervento di ridefinizione della metodologia relativa alla pesatura e graduazione delle posizioni organizzative istituite dall'Ente, ai sensi della disciplina introdotta dal predetto contratto e delle relative norme di regolamento (trattasi, esclusivamente, di posizioni organizzative con responsabilità di direzione di unità organizzative, di cui all'articolo 13, comma 1, lettera a) del citato CCNL del 21.05.2018).

Per effetto di ciò, si prevede l'applicazione di un sistema di pesatura e graduazione che presupponga un confronto analitico e sistematico tra le caratteristiche di ciascuna posizione, dal quale discenda l'assegnazione di un punteggio numerico che ne definisca il valore in relazione alle altre posizioni (graduatoria). Tale sistema, ovviamente, deve essere rispettoso della specifica disciplina prevista dal succitato CCNL del 21.05.2018.

Pertanto, la pesatura e graduazione delle posizioni organizzative viene effettuata attraverso l'apprezzamento comparativo di specifici fattori di valutazione, descritti nei paragrafi successivi.

2. I fattori di valutazione delle posizioni organizzative

Per quanto detto in premessa, la metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative, si articola sui seguenti quattro fattori di valutazione:

1. **Complessità e dimensione dei compiti affidati**, attraverso il quale si misura la consistenza qualitativa e il grado di eterogeneità dei compiti e delle responsabilità affidate alla posizione, rilevabile dalle specifiche attribuzioni poste in capo alla posizione stessa, in reazione al complesso delle funzioni e dei servizi fondamentali dell'Ente. In questo modo è possibile apprezzare l'eventuale disomogeneità di concentrazione di compiti e funzioni tra le diverse posizioni. La rilevanza del fattore, ne impone un peso ponderale (rilevanza del fattore rispetto al complesso del sistema), pari a 5/16;
2. **Consistenza delle risorse affidate**, con la quale si apprezza la dimensione delle risorse economiche (entrata e spesa), umane e strumentali direttamente gestite dalla posizione, in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle altre posizioni. Il carattere del fattore ne prevede, in questo caso, un peso ponderale pari a 3/16;
3. **Rilevanza per l'organizzazione interna**, che misura la consistenza e il livello di complessità delle relazioni interne. Si tratta di un fattore di valutazione che misura il quoziente della rilevanza infra organizzativa della posizione, con riguardo al grado di *trasversalità* dei compiti (che qualifica prevalentemente le funzioni di *staff*), rispetto alle restanti posizioni. Per quanto detto, il presente fattore merita un peso ponderale pari a 3/16;
4. **Impatto esterno**, che rileva l'importanza dei prodotti e dei risultati per i portatori di interesse esterni, con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente. Esso, pertanto, consente di apprezzare il quoziente di rilevanza esterna della posizione (che, a differenza del fattore precedente, qualifica prevalentemente le funzioni di *linea*), in rapporto alle altre posizioni. Anche in questo caso, come per quello precedente, il fattore assume un peso ponderale pari a 3/16.
5. **Curriculum e titoli formativi**, che rileva l'importanza dei titoli di base, delle esperienze lavorative, degli incarichi ricoperti presso altri enti e della formazione professionale. Esso, pertanto, consente di apprezzare oltre ai titoli culturali necessari per la posizione organizzativa, il continuo aggiornamento in base anche alla frequenza dell'evoluzione delle discipline e alla molteplicità delle discipline trattate, in rapporto alle altre posizioni. In questo caso il fattore assume un peso ponderale pari a 2/16.

3. Scheda di pesatura e graduazione delle posizioni e attuazione del sistema

Il sistema descritto trova attuazione mediante l'utilizzo della seguente scheda di valutazione, funzionale a determinare il peso di ciascuna posizione. Il punteggio è espresso con un valore ricompreso tra quello minimo (per le posizioni che, rispetto alle altre, posseggono minor rilievo, relativamente al fattore considerato) e quello massimo (per le posizioni di maggior rilievo), previsti per ciascun fattore di valutazione.

Fattore di valutazione	Punteggio
Complessità e dimensione dei compiti affidati	Da 1 (min) a 5 (max)
Consistenza delle risorse affidate	Da 1 (min) a 3 (max)
Rilevanza per l'organizzazione interna	Da 1 (min) a 3 (max)
Impatto esterno	Da 1 (min) a 3 (max)
Curriculum e titoli formativi	Da 1 (min) a 2 (max)
TOTALE	

La descrizione dei fattori di valutazione, già oggetto di disamina al paragrafo precedente, che costituisce la base teorica di riferimento per l'effettuazione della pesatura di ciascuna posizione, in comparazione con le altre posizioni, è così sintetizzata:

Complessità e dimensione dei compiti affidati	<i>Misura la consistenza quali-quantitativa e il grado di eterogeneità dei compiti e delle responsabilità affidate alla posizione, rilevabile dalle specifiche attribuzioni poste in capo alla posizione stessa, in reazione al complesso delle funzioni e dei servizi fondamentali dell'Ente</i>
Consistenza delle risorse affidate	<i>Apprezza la dimensione delle risorse economiche (entrata e spesa), umane e strumentali direttamente gestite dalla posizione, in relazione al complesso delle risorse di cui dispone l'Ente e in comparazione con quelle gestite dalle altre posizioni.</i>
Rilevanza per l'organizzazione interna	<i>Misura la consistenza e il livello di complessità delle relazioni interne, mediante l'apprezzamento del quoziente della rilevanza infra organizzativa della posizione e la relativa trasversalità dei compiti (che qualifica prevalentemente le funzioni di staff), rispetto alle restanti posizioni.</i>
Impatto esterno	<i>Rileva l'importanza dei prodotti e dei risultati per i portatori di interesse esterni, con ciò intendendo tutti i diversi soggetti fruitori dei servizi dell'Ente, consentendo di apprezzare il quoziente di rilevanza esterna della posizione (che qualifica prevalentemente le funzioni di line), in rapporto alle altre posizioni.</i>
Curriculum e titoli formativi	<i>Rileva l'importanza dei titoli di base, delle esperienze lavorative, degli incarichi ricoperti presso altri enti e della formazione professionale, consentendo di apprezzare oltre ai titoli culturali necessari per la posizione organizzativa, il continuo aggiornamento in base anche alla frequenza dell'evoluzione delle discipline e alla molteplicità delle discipline trattate, in rapporto alle altre posizioni.</i>

La pesatura e graduazione delle posizioni organizzativa è approvata dalla Giunta, su proposta del Nucleo di valutazione.

4. Il raccordo tra pesatura e valore economico della relativa retribuzione di posizione

In applicazione di quanto stabilito dall'art. 15 del CCNL del 21.05.2018, la soglia economica del valore della retribuzione di posizione derivante dalla pesatura di ciascuna delle posizioni stesse, è fissata in € 16.000,00. Il valore minimo è invece fissato in € 5.000,00.

Pertanto, per le posizioni organizzative dell'Ente, l'importo della relativa retribuzione di posizione è dato dal punteggio ottenuto moltiplicato per il valore/punto di € 1.000,00.

Avendo invece presente, come già ricordato, che l'importo minimo stabilito dal contratto corrisponde ad € 5.000,00, si ritiene che non possano essere istituite posizioni organizzative la cui preliminare pesatura determini un valore della relativa retribuzione di posizione inferiore a tale limite.

In ogni caso, nell'eventualità in cui la sommatoria dei valori delle retribuzioni di posizione derivanti dall'applicazione della presente metodologia superi l'ammontare delle risorse disponibili per il finanziamento di tali retribuzioni, le stesse sono ridotte proporzionalmente al fine di conseguire il rispetto del predetto ammontare (assicurando, comunque, il valore minimo di € 5.000,00). In relazione ai suddetti limiti o comunque per la necessità di ridurre le risorse finanziarie destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ovvero per incrementare le risorse destinate alla retribuzione di risultato delle posizioni stesse, ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del CCNL del 21.05.2018, l'Amministrazione può rideterminare, in diminuzione, il valore/punto di cui sopra.

Resta fermo che la retribuzione di posizione è direttamente riproporzionata nelle ipotesi di cui all'art. 17, comma 6, del CCNL del 21.05.2018 (prestazione lavorativa ridotta per l'utilizzo a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione ovvero presso una Unione di comuni¹) o di rapporto di lavoro a tempo parziale (non inferiore al 50%, ai sensi dell'art. 53, comma 3, del predetto CCNL del 21.05.2018).

5. Retribuzione di risultato

Mentre in precedenza la retribuzione di risultato era calcolata sulla base di un percentuale che poteva variare da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione, oggi partendo dal presupposto che si vuole premiare maggiormente il raggiungimento di obiettivi e risultati, ad essa viene destinata una quota non inferiore al 15% del budget complessivo destinato alla retribuzione di posizione e risultato di tutte le posizioni organizzative presenti nell'ente (art. 15, comma 4, del CCNL del 21.05.2018).

Il rapporto tra percentuale destinata alla retribuzione di posizione e quella destinata alla retribuzione di risultato sul budget complessivo è stabilito con deliberazione della Giunta Comunale.

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).

¹ Con la possibilità del soggetto utilizzatore di corrispondere, con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del secondo alinea del suddetto comma 6, di importo non superiore al 30% della stessa.

VERBALE DI RIUNIONE

Il giorno nove maggio 2019 alle ore 10,00 presso la sede del Comune di Premia il nucleo di valutazione dell'Ente costituito da dott. Sandro Avignano e Sig.ra Simona Valente esperti esterni esprime il proprio parere in merito alla graduazione delle posizioni organizzative dell'Ente.

Considerato che esigenze tecnico-organizzative hanno determinato la necessità di scorporare le attività relative ai lavori pubblici dalle attività connesse alle tematiche dell'urbanistica,

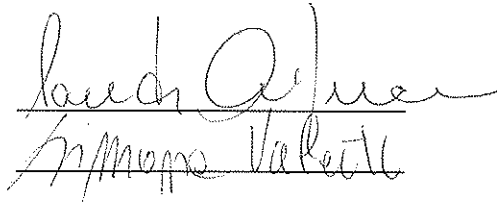
il nucleo esprime parere positivo circa l'articolazione dei parametri alla base della graduazione proposta.

Tale parere ha carattere vincolante.

Premia 09/05/2019

dott. Sandro Avignano

Sig.ra Simona Valente

The image shows two handwritten signatures in black ink. The top signature is for Sandro Avignano, written in a cursive style. The bottom signature is for Simona Valente, also in a cursive style. Both signatures are placed over horizontal lines that serve as baselines.



Comune di Premia

Provincia del Verbano Cusio Ossola

c.f. 00422790030

tel. (0324) 62021 - fax (0324) 602928

Piazza Municipio n. 9

28866 - PREMIA (VB)

Il giorno 13/05/2019 presso la sede del Comune di Premia si sono riunite le delegazioni trattanti, di parte pubblica e di parte sindacale, per l'applicazione del contratto decentrato per il personale comunale.

La parte pubblica è rappresentata da:

- Sig. Dott. BONI Pietro Maria - Segretario Comunale;
- Sig. Dott. MADER Oscar - Responsabile del Servizio Finanziario e Responsabile del Servizio Personale.

La parte sindacale è rappresentata da:

- RSU Deini Michele;
- FP CGIL Pitzalis Emanuele.

Vista la metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative del 09/05/2019 ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 21/5/2018 le parti danno parere favorevole

La parte pubblica:

- Dott. BONI Pietro Maria
- Dott. MADER Oscar

La parte sindacale:

- FP CGIL Pitzalis Emanuele
- RSU Deini Michele

COMUNE DI PREMIA
Revisore Unico
Verbale 17 del 02/11/2019

PARERE SULLA DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE N. 29 DEL 13/05/2019 AVENTE OGGETTO
"APPROVAZIONE METODOLOGIA DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE DEGLI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA."

L'Organo di Revisione,

Vista la delibera della giunta comunale n. 29 del 13/05/2019 avente oggetto "Approvazione metodologia del sistema di misurazione e valutazione della performance degli incaricati di posizione organizzativa".

Vista la relativa documentazione allegata sottopostami per l'acquisizione del parere di cui all'art. 239 del D.Lgs. n. 267/2000;

Visto i bilanci di previsione degli anni 2018/2021 e 2019/2022;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni e integrazioni;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

Visto il D.Lgs. n. 150/2009;

Visto il D.Lgs. n. 74/2017;

Visto il CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto lo Statuto il Regolamento di contabilità;

tutto ciò premesso, il Revisore, ai sensi dell'art. 239 del TUEL

esprime

parere favorevole sulla delibera della giunta comunale n. 29 del 13/05/2019 avente oggetto "Approvazione metodologia del sistema di misurazione e valutazione della performance degli incaricati di posizione organizzativa".

IL REVISORE
(Rag. Lanza Ivana)

