



CITTA' DI CARIGNANO

PROVINCIA DI TORINO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 64

OGGETTO:

CONFERMA SCHEDA DELL'ALLEGATO A) - PUNTO 2 - DELIBERAZIONE G.C. N.RO 48/2014 AI FINI DELLA VALUTAZIONE - ANNI 2020-2021 - DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DI CARIGNANO.

L'anno **duemilaventi** addì **diciotto** del mese di **giugno** alle ore **nove** e minuti **trenta** nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la **GIUNTA COMUNALE** nelle persone dei signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente
ALBERTINO Giorgio	Sindaco	Sì
PAPA Tonino	Vice Sindaco	Sì
FERAUDO Miranda	Assessore	Sì
MARGARIA Roberta	Assessore	Sì
LANFREDI Alfredo	Assessore	Sì

Totale Presenti:

5

Totale Assenti:

0

Assiste alla seduta il Segretario supplente **dott. Carmelo PUGLIESE**.
Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la deliberazione G.C. n. 48 in data 19.03.2014 con la quale – per il triennio 2014/2016 – l'Amministrazione di Carignano stabiliva:

1. *di utilizzare – come già di fatto si è comportata nel triennio 2010/2013 l'Amministrazione comunale di Carignano ex atto GC n.1/2012 - la Relazione Previsionale e Programmatica, il P.E.G. e la predisposizione di obiettivi particolari in capo ai dirigenti (in assenza di essi, al personale incaricato di posizione organizzativa ex art. 10 del CCNL 1/4/1999 EE.LL.), affinché la documentazione da tali elaborati rappresentata, costituisca nel suo complesso – con gli opportuni collegamenti, miglioramenti ed adattamenti che nel corso del 2014 e per gli anni futuri, potranno essere apportati con la collaborazione dei dipendenti comunali e del “nucleo di valutazione” - il “piano della performance” per il Comune intestato;*
2. *di approvare il documento “SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE/PRESTAZIONE” costituente l'allegato A) al presente verbale, per il triennio 2014-2016, concernente la valutazione sia dell'Amministrazione che dei dipendenti;*
3. *di revocare il proprio atto n. 1/2012 «Adeguamento al D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 –Adozione “Piano della performance/prestazione».*

Dato atto che a pag. 10 del documento citato, al punto 2 del suddetto dispositivo, art. 12, il III ed il IV comma così dispongono (a decorrere dall'anno 2014):

1. dopo un primo e congruo periodo di sperimentazione ed applicazione della metodologia definita con il presente atto, le disposizioni di quest'ultimo potranno essere opportunamente modificate, integrate e perfezionate, anche a seguito dell'entrata in vigore di future norme di legge e contrattuali.
2. durante la sperimentazione di cui al precedente comma, l'Amministrazione comunale può stabilire di effettuare la valutazione della Performance individuale, in base a quanto detto nell'art. 2, comma 3, con limitazione ai punti I e II, oppure limitando la valutazione dell'ambito di cui al punto III ad alcuni fattori soltanto, tra i nove previsti nella scheda sub all. 2).»;

Rilevato che pare utile alla presente Amministrazione valersi dell'opportunità offerta dal succitato IV comma limitando la valutazione dell'ambito di cui al punto III ad alcuni fattori soltanto tra i nove previsti nella scheda sub. all. 2) (scheda che riguarda la valutazione della performance individuale, all. A) del «Documento» approvato quale punto 2 della Deliberazione G.C. n. 48/2014), relativamente ai dipendenti incaricati della Responsabilità delle “Aree di attività” (in cui sono ripartiti servizi ed uffici comunali, secondo il vigente regolamento relativo a questi ultimi), nonché titolari di Responsabilità di “Posizione Organizzativa”, così da incentrare l'attenzione dei valutatori su alcuni aspetti, del comportamento organizzativo di tali dipendenti, di maggiore interesse per gli Amministratori;

Vista la Deliberazione della Giunta Comunale n.ro 107 in data 18.06.2015 ad oggetto “Performance individuale 2014/2016 – Periodo di sperimentazione della valutazione con limitazioni”, con la quale, su proposta sindacale, è stato stabilito di limitare la valutazione

della performance dei Responsabili delle Aree e Uffici Comunali, relativamente ai dipendenti incaricati della Responsabilità delle “Aree di attività” ai seguenti fattori dell’allegato A) al “Sistema di misurazione e valutazione della performance”:

- 2 Relazioni e rapporti con Amministratori comunali, superiori, colleghi e con il pubblico;
- 3 Autonomia operativa;
4. Coinvolgimento nei processi;
5. Adattamento ai cambiamenti organizzativi con riferimento a;;
6. Flessibilità,
7. Iniziativa personale;
8. Motivazione.

Dato atto che, quanto detto nel capoverso precedente, ha comportato la modificazione dei totali delle 4 colonne del prospetto di valutazione (colonna 1 da 15 a 9; colonna 2 da 35 a 21; colonna 3 da 45 a 27 e colonna 4 da 50 a 30), nonché il punteggio da raggiungere per la Progressione Economica Orizzontale (compreso fra 46 e 50 a compreso fra 28 e 30);

Considerato che dall’uso fatto anni 2015 e 2016 dell’ allegato A) testé citato, utilizzato per la valutazione della performance anche del restante personale comunale dipendente nonché per la selezione ai fini della progressione economica di tutto il personale dipendente, è emerso che i vari punteggi modificati lasciano un ristretto margine di valutazione (principalmente per quanto riguarda il beneficio economico della progressione economica orizzontale), emergendo quindi la necessità di riparametrare i punteggi di cui sopra – riportandoli così ai valori originali – con l’incremento del 61% (dato da: 15 fattori di valutazione attuali Diviso 25 fattori di valutazione originari, il tutto arrotondato per eccesso);

Visto il seguente “Metodo” proposto di valutazione in base alle schede rettificate

Fattori di valutazione – PUNTEGGIO: **1,0** **2,333** **3,00** **3,333**

i punteggi moltiplicati per i 15 fattori di valutazione danno i seguenti punteggi massimi per ogni colonna

15 35 45 50

“II PUNTEGGIO FINALE COMPLESSIVO potrà essere integrato da una sintetica valutazione descrittiva.

Il nucleo di valutazione potrà dettagliare e/o integrare gli indicatori e/o parametri di riscontro, anche in coerenza con quanto previsto nel Piano della Performance; potrà anche valutare e proporre la seguente

griglia finale di valutazione

indicato il valore massimo attribuibile, secondo quanto previsto nel Piano della Performance e negli atti di programmazione economico-finanziaria:

- punteggio complessivo inferiore a 15 = nessun compenso (produttività o retribuzione di risultato)
- punteggio complessivo tra 16 e 35 = 50% del compenso (produttività o retribuzione di risultato)

- punteggio complessivo tra 36 e 45 = 100% del compenso (produttività o retribuzione di risultato)
- punteggio complessivo superiore a 46 = progressione economica (produttività o retribuzione di risultato).”

Richiamate le Deliberazioni della Giunta Comunale n. 132 in data 06.07.2017 e n. 105 in data 04.06.2019, con le quali, rispettivamente, ai fini della valutazione anni 2016-2017 e degli anni 2018-2019 della performance individuale del personale dipendente di Carignano, è stata modificata la “Scheda di valutazione” allegato A) – punto 2 – deliberazione G.C. n. 48/2014;

Vista la proposta n. 178/2020 dell’AREA ECONOMICO FINANZIARIA, AMMINISTRATIVA, LEGALE in merito all’argomento;

Acquisiti i pareri ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi espressi in forma palese

DELIBERA

- ai fini della valutazione anni 2020 e 2021 della performance individuale del personale dipendente di Carignano, di utilizzare la scheda di valutazione **allegato A)** unita al presente atto;
- trasmettere copia della deliberazione alle RR.SS.UU. ed alle OO.SS. competenti.

IL SINDACO
Firmato digitalmente
ALBERTINO Giorgio

IL SEGRETARIO SUPPLENTE
SUPPLENTE
Firmato digitalmente
dott. Carmelo PUGLIESE



CITTA' DI CARIGNANO

PROVINCIA DI TORINO

Proposta Giunta Comunale N. 178 del 05/06/2020

Oggetto:

MODIFICAZIONE SCHEDA DELL'ALLEGATO A) - PUNTO 2 - DELIBERAZIONE G.C. N.RO 48/2014 AI FINI DELLA VALUTAZIONE - ANNI 2020-2021 - DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DI CARIGNANO.

PARERE AI SENSI DELL'ART. 49 D.LGS. 267/2000

Sulla proposta di deliberazione il sottoscritto esprime

parere di regolarità tecnica amministrativa con esito: FAVOREVOLE

ai sensi dell'art. 49, comma 1, e dell'articolo 147 bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000.

Carignano, li 16/06/2020

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Firmato digitalmente

MERLO CLAUDIA



CITTA' DI CARIGNANO

PROVINCIA DI TORINO

Proposta Giunta Comunale N.178 del 05/06/2020

Oggetto:

MODIFICAZIONE SCHEDA DELL'ALLEGATO A) - PUNTO 2 - DELIBERAZIONE G.C. N.RO 48/2014 AI FINI DELLA VALUTAZIONE - ANNI 2020-2021 - DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DI CARIGNANO.

PARERE AI SENSI DELL'ART. 49 D.LGS. 267/2000

Sulla proposta di deliberazione il sottoscritto esprime

parere di regolarità contabile con esito: FAVOREVOLE

ai sensi dell'art. 49, comma 1, e dell'articolo 147 bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000.

Carignano, li 16/06/2020

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Firmato digitalmente
MERLO CLAUDIA



CITTA' DI CARIGNANO

PROVINCIA DI TORINO

PUBBLICAZIONE ALL'ALBO PRETORIO

Giunta Comunale

ATTO N. 64 DEL 18/06/2020

Il Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio, attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio informatico del Comune, dal 23-giu-2020 e vi rimarrà affissa per quindici giorni consecutivi fino al 08-lug-2020 come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000.

Carignano, li 23-giu-2020

IL SEGRETARIO COMUNALE

Firmato digitalmente
PUGLIESE CARMELO



CITTA' DI CARIGNANO

PROVINCIA DI TORINO

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

Giunta Comunale

ATTO N. 64 DEL 18/06/2020

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA 03-LUG-2020

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

IL SEGRETARIO COMUNALE

Firmato digitalmente
PUGLIESE CARMELO

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Dipendente:
Anno di valutazione:
Area:
Profilo professionale:
Categoria giuridica e anno di attribuzione:
Categoria economica e anno di attribuzione:
Valutazione complessiva: punteggio massimo =100
Valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati conseguiti: punteggio massimo=50
Valutazione relativa ai comportamenti organizzativi: punteggio massimo=50

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI DEI DIPENDENTI E DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA AI FINI DEL RICONOSCIMENTO DELLA PRODUTTIVITA', DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA

FATTORI DI VALUTAZIONE	SOTTOFATTORI	PUNTEGGIO				TOTALE Fattori di Valutazione
		1,00	2,333	3,00	3,333	
<u>NO</u> 1. APPLICAZIONE DELLE CONOSCENZE RIFERITE:	1. alla normativa che disciplina le attività trattate, alle procedure, anche informatizzate, alle tecniche e agli strumenti di lavoro.					
	2. a percorsi formativi esterni o di auto formazione.					
	3. all'esecuzione delle mansioni con rapidità, quando necessario, senza pregiudicare i risultati.					
	4. alle disposizioni impartite dal Segretario comunale, dai Direttori di area, dai Responsabili degli uffici e dei servizi.					
	5. all'esecuzione corretta delle mansioni sulla base di indirizzi e indicazioni di massima, all'affidabilità nell'esecuzione degli incarichi assegnati, alla proprietà di linguaggio nei rapporti verbali e nella predisposizione degli atti amministrativi, evitando il cd. "burocratese".					
2. RELAZIONI E RAPPORTI CON AMMINISTRATORI COMUNALI, SUPERIORI, COLLEGHI E PUBBLICO	6. Mantenere livelli di cortesia e attenzione verso l'interlocutore; utilizzare un linguaggio semplice e comprensibile e fornire risposte tempestive; dimostrare sensibilità al rapporto con il pubblico in generale.					
	7. Trasmettere ai colleghi le proprie conoscenze e informazioni; improntare relazioni basate sul confronto; creare le condizioni per assicurare buone relazioni personali nell'ambiente di lavoro (clima interno) e nei gruppi di lavoro.					

3. AUTONOMIA OPERATIVA	8. Per i titolari di PO: organizzare il lavoro dell'ufficio in base alle priorità, urgenze e obiettivi definiti; programmare il lavoro, verificandone l'attuazione nel rispetto delle relative scadenze Per tutti i dipendenti: organizzare il proprio lavoro in modo autonomo e coerente con le finalità del servizio, rispettando le scadenze indicate.					
	9. Risolvere i problemi di lavoro senza ricorrere necessariamente al segretario comunale, ai direttori, ai responsabili o ai colleghi.					
	10. Per i titolari di PO: gestione ottimale delle risorse umane, stimolando il contributo di tutti e riconoscendo i meriti; valutare i propri collaboratori attraverso una significativa differenziazione dei giudizi. Per tutti i dipendenti: promuovere una reciproca collaborazione nell'ambiente lavorativo.					
	11. Gestire proficuamente il proprio tempo lavoro, astenendosi dall'occuparsi in ufficio di affari estranei alle proprie incombenze NO					
	12. Rispetto del segreto d'ufficio NO					
4. COINVOLGIMENTO NEI PROCESSI	13. Capacità di analisi del contesto operativo, sintesi dei problemi e proposte di soluzione concrete: capacità di lavorare con i soggetti dell'organizzazione per uno scopo comune, inserimento nei gruppi di lavoro con atteggiamento costruttivo e positivo.					
5. ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI CON RIFERIMENTO A:	14. Coinvolgimento di colleghi e collaboratori nelle attività di ufficio					
	15. Modifiche di risorse umane dell'ufficio o delle attività di competenza e a nuova utenza interna ed esterna					
6. FLESSIBILITA'	16. Per i titolari di PO: capacità di svolgere mansioni diverse da quelle prevalentemente effettuate; favorire processi di mobilità interna del personale (a parità di risorse umane). Per tutti i dipendenti: disponibilità a svolgere lavoro aggiuntivo o diverso da quello ordinario di competenza; disponibilità a sostituire un collega quando necessario; disponibilità a rientri pomeridiani quando necessario; disponibilità alla mobilità fra sedi diverse di lavoro o strutture diverse quando necessario.					
	17. Capacità di accettare e adeguarsi all'introduzione di nuove procedure o processi					
	18. Capacità di evitare appesantimenti burocratici e formalistici					

7. INIZIATIVA PERSONALE	19. Propensione ad ampliare le proprie conoscenze relativamente alle attività trattate					
	20. Confrontarsi con realtà esterne per acquisire informazioni, fornire informazioni, conoscenze, soluzioni relative a problemi comuni					
	21. Ricercare soluzioni senza attendere il contributo di altri					
8. MOTIVAZIONE	22. Presenza costante sul posto di lavoro, assicurando continuità alla prestazione lavorativa NO					
	23. Promuovere comportamenti positivi attraverso l'esempio personale					
9. PRESENZA <u>NO</u>	24. Ore di presenza ordinaria effettiva in servizio degli ultimi due anni compreso quello di riferimento					
	25. Esperienza acquisita (non oltre 20 anni di servizio)					
TOTALI						
PUNTEGGIO MASSIMO PER OGNI COLONNA		15	35	45	50	

Alla selezione per la progressione economica partecipa il dipendente che abbia raggiunto un punteggio per i comportamenti organizzativi compreso fra 46 e 50.

Per i titolari di Posizione Organizzativa:

Data della valutazione

Il Nucleo di Valutazione

Firma del responsabile di area

Per il personale non titolare di P.O.:

Data di consegna della scheda

Data della valutazione

Firma del dipendente valutato

Entro 10 giorni lavorativi dalla consegna della scheda, il valutato può formalizzare le proprie osservazioni e motivazioni con riferimento ai fatti, ai criteri valutativi e ai giudizi espressi. Il Nucleo di Valutazione ovvero il valutatore, entro i successivi 10 giorni lavorativi assume motivatamente la decisione finale.

COMUNE DI CARIGNANO

PROVINCIA DI TO

Attestato Riscontro Autentica Sottoscrizione 23/07/2020

DELIBERA N. 64 DEL 18/06/2020

Settore: Giunta Comunale
Oggetto: CONFERMA SCHEDA DELL'ALLEGATO A) - PUNTO 2 -
DELIBERAZIONE G.C. N.RO 48/2014 AI FINI DELLA
VALUTAZIONE - ANNI 2020-2021 - DELLA PERFORMANCE
INDIVIDUALE DEL PERSONALE DI CARIGNANO.

Delibera:

Nome File Atto: GC-2020-00064.PDF.P7M
Firmata da: PUGLIESE CARMELO
Il: 23/06/2020
Nato/a il:
Codice Fiscale: PGLCML55B17D364B
Certificato da: ArubaPEC S.p.A. NG CA 3, ArubaPEC S.p.A., IT

Attestato di Copertura

Firmato da: MERLO CLAUDIA
Il: 18/06/2020
Nato/a il:
Codice Fiscale: MRLCLD69P41L219N
Certificato da: InfoCert Firma Qualificata 2, INFOCERT SPA, IT

Certificato di Pubblicazione

Firmato da: 1° Firma
Il:
Nato/a il:
Codice Fiscale:
Certificato da:

Pubblicazione - 1° Firma

Nome File Atto: PBGC-2020-
00064.PDF.P7M
Firmato da: PUGLIESE
CARMELO
Il: 23/06/2020
Nato/a il:
Codice Fiscale: PGLCML55B17D364
B

2° Firma di Pubblicazione

Nome File Atto:
Firmato da:
Il:
Nato/a il:
Codice Fiscale:

Certificato da: ArubaPEC S.p.A. NG Certificato da:
CA 3, ArubaPEC
S.p.A., IT

Allegato

Firmato da:
Il:
Nato/a il:
Codice Fiscale:
Certificato da:

Ulteriori firme sull'atto:

Delibera:

Nome File Atto: GC-2020-00064.PDF.P7M
Firmata da:
Il:
Nato/a il:
Codice Fiscale:
Certificato da:

Delibera:

Nome File Atto: GC-2020-00064.PDF.P7M
Firmata da:
Il:
Nato/a il:
Codice Fiscale:
Certificato da: