

COMUNE DI PEVERAGNO

(Provincia di Cuneo)

Verbale n° 1

Organo indipendente di valutazione (O.I.V)

(Nominato con deliberazione della Giunta Comunale n. 221 del 31.12.2010)

Oggetto: Anno 2014 - Valutazione della *performance individuale del personale responsabile di posizioni organizzative (P.O.)*- Retribuzione di Risultato - Valutazione ed attribuzione annuale - Art. 10 C.C.N.L.

L'organo indipendente di valutazione

VISTO il D.Lgs. n.150/2009 che prevede la misurazione, valutazione e trasparenza della performance delle strutture e dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni;

VISTO che è stato predisposto un sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dell'Ente che, oltre a valorizzare i principi esistenti nel vigente sistema di valutazione, procede nel contempo ad un'integrazione ed adeguamento dei metodi e degli strumenti alla vigente normativa e agli indirizzi emanati dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT);

Visto il T.U.E.L. n. 267/2000 ed in particolare l'art. 147 "Tipologia dei controlli interni e gli artt. 196 (controllo di gestione) e 197 (modalità del controllo di gestione).

Visto l'art. 10 del C.C.N.L. che di seguito si riporta:

1. "Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 8 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, secondo la disciplina del C.C.N.L. per quadriennio 1998/2001.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di 5.164,57 ad un massimo di 12.911, 42 euro annui lordi per tredici mensilità. Ciascun ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle posizioni organizzative previamente individuate.
3. L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10 % ad un massimo del 25 % della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale.
4. Il valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato non può essere comunque inferiore all'importo delle competenze accessori e delle indennità assorbite ai sensi del comma 1".

Visti gli atti di assegnazione degli incarichi dei Responsabili dei Servizi.

Visto che la misurazione e valutazione della *performance individuale del personale responsabile di posizioni organizzative (P.O.)* è **attribuita ad un organismo di valutazione della performance** nominato dal Sindaco (delibera n. 4 della Commissione Civit che costituisce linea di indirizzo).

La misurazione e valutazione della *performance individuale* dei dipendenti è **svolta dai responsabili delle singole posizioni organizzative** ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della posizione organizzativa.

La misurazione e valutazione della *performance del Segretario* è di **competenza del Sindaco** sulla base degli indicatori e della scheda predisposta dall'Organismo di valutazione.

Visto che vengono monitorati e misurati i livelli di performance effettivamente conseguiti in relazione ai livelli di performance attesi.

Visti i reports di monitoraggio e di risultato,

Visto che le performance degli incaricati di P.O. sono relative all'ambito organizzativo di appartenenza, riferite a significativi aspetti qualitativi e quantitativi dell'attività e dei servizi istituzionali, comunque necessariamente correlati ad indicatori monitorabili e verificabili, così come individuati nel PEG/PDO (PRO).

Visti gli Indicatori generali di misurazione delle performance individuali delle PO.
(Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi)

- A) Ambito organizzativo di diretta responsabilità (vedere indicatori sotto indicati);
- B) Livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali ((da Peg./Budget operativo: valutabili anche con indicatori extra-contabili);
- C) Qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente (vedere indicatori sotto indicati);
- D) Soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- E) Capacità propositiva e di Iniziativa (ved. indicatori sotto indicati);
- F) Capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità (ved. indicatori sotto indicati)

Visto che le relazioni finali sono state redatte e presentate dai Responsabili dei Servizi e valutate nei contenuti con il Sindaco, in data odierna.

Ritenuto di dover concludere il procedimento previsto dalla normativa vigente in ordine alla verifica finale dei risultati raggiunti nell'anno 2014

Visto il Piano della performance-Misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa e individuale del Comune -Parte I : Nota metodologica - Parte II: Manuale operativo (Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 - delibera n. 89/2010 -delibera 02/09/2010, n. 104 - c.i.v.i.t.) approvato con deliberazione n. 209 del 23.12.2011, valevole dal 1.1.2011

DETERMINA

di approvare, quale parte integrante, la relazione riportata in premessa;

di prendere atto delle relazioni e dei reports di monitoraggio, relativi all'anno 2014

Di approvare le schede di valutazione dei Responsabili e del Segretario Comunale dell'anno 2014.

Di trasmettere la presente all'Amministrazione per gli adempimenti di competenza.

Peveragno li, 13.05.2015

L'organo indipendente di valutazione
dott. V. Quaglia



