

COMUNE DI MOGORO – PROVINCIA DI ORISTANO

Pareri espressi in base all'art. 49 del d.lgs. 267/2000: deliberazione G.C. n. 83 del 27.05.2014

Oggetto: Sistema di valutazione del personale – valutazione della produttività – direttive.

Sulla regolarità tecnica della proposta attestante la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa: si esprime parere favorevole

Il Segretario Comunale
f.to dott. Demartis Claudio

Letto, approvato e sottoscritto

Il Sindaco
Broccia Sandro

Il Segretario
dott. Demartis Claudio

La deliberazione é in pubblicazione sull'albo pretorio on-line del Comune www.comune.mogoro.or.it per quindici giorni, al n. 809, con decorrenza dal 28.05.2014.

L'impiegato/a incaricato/a

Certifico che il documento è copia conforme all'originale.
Mogoro, _____

L'impiegato/a incaricato/a

COMUNE DI MOGORO COMUNO DE MOGURU Provincia di Oristano Provincia de Aristanis

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 083 Del 27.05.2014	Sistema di valutazione del personale – valutazione della produttività – direttive.
--------------------------	--

Il ventisette maggio duemilaquattordici, con inizio alle ore 16.00, nella sala Giunta del Municipio, previa convocazione si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei signori:

Broccia Sandro	Presente
Orrù Luca	Presente
Ariu Federico	Presente
Cau Donato	Presente
Scanu Maria Cristiana	Assente

Presiede il Sindaco Sig. Broccia Sandro.

Partecipa il Segretario Comunale dott. Demartis Claudio.

Il Sindaco, in continuazione di seduta, pone in discussione la seguente proposta:

LA GIUNTA

Vista la proposta del Segretario Comunale.

Visto il sistema di valutazione delle performance del personale dipendente, redatto dalla società Dasein srl ed approvato dall'Unione dei Comuni Parte Montis con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 18 del 30/11/2011, di cui l'Amministrazione Comunale ha preso atto con deliberazione della G.C. n. 004 del 12.01.2012.

Considerato che la predetta metodologia, relativamente alla valutazione delle performance del personale dei livelli:

- all'art. 8 stabilisce la ripartizione del fondo di produttività in: salario accessorio collegato alla performance individuale per una quota dell'80%, salario accessorio collegato alla performance organizzativa per una quota del 20%;
- all'art. 9 rinvia per le modalità di definizione delle fasce di merito e dei corrispondenti premi accessori all'allegato A.

Considerato che il testo dell'allegato A al sistema di valutazione del personale dei livelli dispone quanto segue:

- per la performance individuale (80% del budget) sono previste 4 fasce di merito, in relazione al risultato conseguito in sede di valutazione; a ciascuna fascia è attribuita una quota del budget individuale, come segue:
 - fascia A – valutazione dal 90% al 100% - 100% del premio individuale;

All'unanimità, di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva.

- fascia B – valutazione dal 85% al 90% - 90% del premio individuale;
- fascia C – valutazione dal 60% al 85% - identica percentuale del premio individuale;
- fascia D – valutazione inferiore al 60% - nessun premio individuale;
- per la determinazione del budget individuale previsto per la retribuzione accessoria legata alla performance individuale è previsto il seguente sistema parametrico:
 - categoria A – parametro 100
 - categoria B – parametro 106
 - categoria B3 – parametro 112
 - categoria C – parametro 118
 - categoria D – parametro 130
 - categoria D3 – parametro 150;
- per la performance organizzativa (20% del budget) sono previste 4 fasce di merito, in relazione al risultato conseguito in sede di valutazione; a ciascuna fascia è attribuita una quota del budget individuale, come segue:
 - fascia A – valutazione dal 90% al 100% - 100% del premio individuale;
 - fascia B – valutazione dal 85% al 90% - 90% del premio individuale;
 - fascia C – valutazione dal 60% al 85% - identica percentuale del premio individuale;
 - fascia D – valutazione inferiore al 60% - nessun premio individuale.

Preso atto che non sono stati definiti dal nucleo di valutazione del personale specifici indicatori di performance, né individuale né organizzativa.

Considerato che il Comune non è tenuto alla redazione di un piano della performance e che per la valutazione della performance individuale devono essere utilizzati gli obiettivi stabiliti nel piano esecutivo di gestione e piano dettagliato degli obiettivi.

Ritenuto che, in assenza di specifici indicatori di performance organizzativa, la valutazione della performance debba essere effettuata unicamente in base agli obiettivi stabiliti nel piano esecutivo di gestione e piano dettagliato degli obiettivi.

Preso atto che il sistema di valutazione delle performance approvato dall'Unione dei Comuni non è applicabile allo stato attuale, in quanto non sono stati resi disponibili indicatori di risultato per nessuno dei procedimenti gestiti dal personale.

Acquisito sulla proposta il parere favorevole circa la regolarità tecnica, attestante la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, espresso dal Segretario Comunale.

Preso atto che non è stato acquisito il parere circa la regolarità contabile, in quanto il presente atto non comporta maggiore spesa per l'Ente né una diminuzione di entrata.

Unanime

DELIBERA

Di dare direttiva ai Responsabili dei Servizi di effettuare la valutazione della performance per l'anno 2014 in base agli obiettivi stabiliti nel piano esecutivo di gestione e piano dettagliato degli obiettivi.

Di trasmettere copia della presente al Presidente del nucleo di valutazione, alle RSU e alle OO.SS.

Di prendere atto che spettano ai Responsabili dei Servizi i conseguenti adempimenti gestionali.