

#### **Verbale n. 4 del 26.10.2015**

**Oggetto:** compensi per la produttività del personale annualità 2014 – verifica del livello di conseguimento obiettivi del personale dipendente assegnato alle Aree Funzionali :  
Area Amministrativa, Area Ragioneria e Tributi, Area Qualità Urbana e Ambiente , Area Tecnico-  
Manutentiva, Area Polizia Municipale, Area SUAP SUE , Area Servizi alla Persona , Servizio  
segreteria.

L'anno 2015, oggi, 26 del mese ottobre, si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Foiano della Chiana, nominato con decreto sindacale n. 44 in data 05/12/2014 nella persona della Dott.ssa Francesca Cioni .

L'Organismo indipendente nella seduta odierna deve esprimersi con riferimento a quanto segue:

1. compensi per la produttività del personale annualità 2014 – art. 37 del CCNL 22.01.2004 - verifica del livello di conseguimento obiettivi del personale dipendente assegnato alle Aree Funzionali: Area Amministrativa, Area Ragioneria e Tributi, Area Qualità Urbana, Area Tecnico- Manutentiva, Area Polizia Municipale, Area SUAP SUE , Area Servizi alla Persona .

#### **L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

Visto il decreto sindacale N. 44/2014 con il quale la sottoscritta è stata nominata Organismo Interno di Valutazione (O.I.V.) del comune di Foiano della Chiana nel quale si dispone altresì che lo stesso sostituisce il nucleo di valutazione e di controllo interno di gestione;

Esaminata la deliberazione n. 103 in data 07.11.2014 con la quale la Giunta Comunale ha approvato il Piano della Performance 2014;

Considerato che con precedente verbale n. 2/2015 della scrivente è stata approvata la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei responsabili titolari di P.O. del comune di Foiano della Chiana per l'anno 2014, nei termini e modalità di cui al verbale stesso, e nella misura del 25% della retribuzione di posizione in godimento per l'anno 2014;

Esaminato il D.lgs. 150/2009 e particolarmente :

- l'art. 4:

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 3, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;

b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

- l'art. 9:

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;

b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'*articolo 7* e collegate:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

3. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

- l'art. 10, comma 1, :

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'*articolo 15*, comma 2, lettera d), redigono annualmente:

a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

- l'art. 12:

Nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale delle amministrazioni pubbliche intervengono:

a) ...

b) gli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'*articolo 14*;

c) l'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione;

d) i dirigenti di ciascuna amministrazione.

- L'art. 18

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 141/2011 che dispone il rinvio della differenziazione retributiva in fasce prevista dall'art. 31, comma 2, del D.lgs. 150/2009 che troverà applicazione a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006 – 2009;

Considerato che è stato esaminato il vigente regolamento comunale sull'Ordinamento degli uffici e dei Servizi, adeguamento al D.Lgs. 150/2009 , approvato con deliberazione di G.C. n. 3/2012 e modificato con deliberazione G.C. n. 64/2012 ;

Che è stato esaminato altresì il sistema di misurazione e valutazione delle performance ( in seguito indicato anche come SMVP) del comune di Foiano della Chiana , approvato con deliberazione di G.C. n. 101/2012, il quale dispone che la funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta dal personale incaricato di posizione organizzativa che contribuisce alla fase di definizione degli obiettivi strategici , individua ed assegna gli obiettivi al proprio personale , ne definisce le prestazioni richieste , ne monitora l'andamento delle attività , ne misura e valuta la performance

individuale ( 14) ; che il procedimento di valutazione si conclude con la compilazione e la consegna della scheda di valutazione finale ; che la valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa potrà essere completata solo dopo la chiusura delle valutazioni del personale assegnato dal momento che la capacità di differenziare i giudizi in merito ne è uno dei parametri di valutazione ( 13.1.3); che, se non disposto diversamente, spetta all'OIV la funzione di certificazione del livello di conseguimento degli obiettivi per il personale dipendente ;

Viste le schede per mezzo delle quali è stata effettuata la misurazione e valutazione del personale dipendente (in allegato individuato in elenco ) assegnato alle Aree Funzionali in premessa e in oggetto indicate, e relative all'attività dell'annualità 2014, compilate dai Responsabili delle Aree titolari di P.O. contenenti le verifiche e valutazioni occorrenti allo scopo ;

Preso atto che dalle schede suddette si evince altresì che gli obiettivi assegnati ai dipendenti da parte del relativo responsabile di area sono riconducibili e coerenti rispetto a quelli previsti per l'area organizzativa di collocazione nei documenti di assegnazione degli obiettivi elaborati dalla Giunta, in premessa indicati, in conformità all'autonomia, responsabilità organizzativa e di risultati indicati per la categoria contrattuale di classificazione nell'allegato A al C.C.N.L. dell'1.4.1999;

Visto altresì l'art. 5 del CCNL 31/07/2009 con il quale le parti contraenti hanno confermato la disciplina dei compensi per la produttività dettata dall'art. 37 del CCNL 22.01.2004 ed hanno ribadito gli ordinari principi in materia di premialità , con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività ;

Rilevato che l'art. 37 del CCNL , nel modificare ed integrare l'art. 18 del CCNL 01.04.1999 dispone: “ 1. *La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.*

- *2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.*
- *3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.*
- *4. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati ....”*

Preso atto che il contratto decentrato aziendale - annualità 2014, dispone che le risorse residue, dopo l'applicazione degli altri istituti contrattuali, sono utilizzate per erogare il compenso relativo all'apporto individuale secondo il sistema di misurazione e valutazione delle Performance approvato nell'anno 2012 ( delibera di G.C. 101/2012);

Che, pertanto, a conclusione dell'esame della documentazione e delle verifiche effettuate risulta che il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati al personale dipendente indicato in allegato è stato raggiunto nella misura per ognuno indicata nella relativa scheda di valutazione, secondo le verifiche effettuate, attendibili e coerenti con l'intero sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, dando atto altresì che i responsabili di P.O. hanno saputo differenziare adeguatamente le valutazioni o motivarne l'omogeneità;

Visto il D.lgs. 150/2009 così come successivamente integrato e modificato ;

Visti i CCNL enti locali e particolarmente l'art. 37 del CCNL 2002 – 2005;

**Per tutto quanto sopra ,**

**CERTIFICA**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 37 CCNL 22.01.2004 e del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance del comune di Foiano della Chiana , il raggiungimento dei risultati attesi ai fini della corresponsione dei premi di produttività- performance in quanto i dipendenti indicati in allegato, assegnati alle aree di organizzazione in oggetto indicate, nell'annualità 2014, hanno raggiunto gli obiettivi loro assegnati da parte dei rispettivi responsabili secondo le modalità e nelle quantità di cui alle relative schede di valutazione, esaminate e in atti depositate, e che gli stessi obiettivi risultano coerenti con quelli assegnati ai titolari di posizione organizzativa dalla Giunta Comunale in sede di programmazione con le delibere in premessa richiamate .

Pertanto si potrà procedere nella liquidazione della produttività-performance al personale indicato in allegato secondo le valutazioni effettuate dai singoli titolari di Posizione Organizzativa risultanti dalle singole schede e in attuazione del vigente sistema di misurazione e valutazione delle performance (paragr.12.8) . Infine, sempre relativamente all'annualità 2014, si dispone il completamento e la chiusura della valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa mediante conferma di quanto disposto con precedente proprio verbale n. 2/2015, dal momento che la capacità di differenziare i giudizi in merito alla valutazione del personale assegnato è uno dei parametri di valutazione.

Letto , confermato, sottoscritto

**L'Organismo Indipendente di Valutazione**



Dott.ssa Francesca Cioni