



# COMUNE DI BISUSCHIO

Provincia di Varese

n. 99 Reg. Delib.

## OGGETTO: MODIFICA DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE PIANO PERFORMANCE

L'anno **duemilatredici**, addì **ventisette** del mese di **novembre** alle ore **20,00** nella sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

SINDACO	PISANI Silvano	Presente
VICE SINDACO	RUGGIERO Michele	Presente
ASSESSORE	BIANCHI Mario	Presente
ASSESSORE	CONTI Angelo	Presente
ASSESSORE	MARCHETTI Giuseppe	Presente
ASSESSORE	RESTEGHINI Giovanni	Presente

Presenti: 6

Assenti: 0

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione, ai sensi dell'art. 97, quarto comma, lettera a), del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, il Segretario Comunale **Dr. Francesco TRAMONTANA**.

Il **Dr. Silvano PISANI**, Sindaco, assunta la presidenza e constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione la seguente pratica segnata all'ordine del giorno:

## OGGETTO: MODIFICA DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE PIANO PERFORMANCE

### LA GIUNTA COMUNALE

**Visto** il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

**Visto** il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 riguardo le disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, in particolare la valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche (Titolo II) e la valorizzazione del merito (Titolo III);

**Atteso che** ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 150/2009:

- le Amministrazioni Pubbliche, nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e di doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;
- ogni Amministrazione Pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, ai Dirigenti, alle Posizioni Organizzative e ai singoli dipendenti;

**Visto** – in particolare - l'art. 7 del Decreto, che prevede che gli enti adottino con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance;

**Dato atto che** la misurazione e valutazione della performance costituisce una rilevante fase del Ciclo di gestione della performance, intesa sia nella propria dimensione organizzativa che individuale, ossia quale *"contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (sistema, organizzazione, unità organizzativa, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita - (Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione)"*;

**Considerato** che il Sistema di misurazione e valutazione intende incentivare e premiare sia la cooperazione fra i dipendenti finalizzata al raggiungimento degli obiettivi, sia il merito e l'apporto dei singoli al perseguimento degli stessi;

**Richiamata** la propria deliberazione n. 96 del 21.11.2012 di approvazione del piano della performance triennio 2013-2015;

**Richiamate** le proprie precedenti deliberazioni:

- n. 112/11 con la quale è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ed è stato stabilito che lo stesso potesse recepire modifiche volte al suo perfezionamento;
- n. 108/2012 con la quale è stata approvata la modifica al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ed è stato stabilito che lo stesso potesse recepire ulteriori modifiche volte al suo perfezionamento;

**Visto** l'allegato "A" alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale il quale illustra il vigente sistema di valutazione approvato con la deliberazione n. 108/2012 sopra richiamata;

**Considerato** che occorre apportare delle modifiche al sistema alla luce del suo utilizzo per l'anno 2013 allo scopo di renderlo più coerente con il ciclo della performance e in particolare con i meccanismi di performance individuale e della performance organizzativa;

**Visto l'allegato "B"** alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale il quale illustra la proposta di modifica del sistema di valutazione del personale dipendente;

**Considerato** che detta proposta di modifica è stata oggetto di concertazione con le Organizzazioni Sindacali;

**Ritenuto** pertanto di modificare il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" come indicato nell'allegata "B" alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

**Preso atto** che, in conformità a quanto prescritto dall'articolo 49, primo comma, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, sulla presente proposta di deliberazione ha espresso parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, il Segretario Comunale;

**Con voti** unanimi e favorevoli espressi nei modi e forme di legge;

### D E L I B E R A

- 1) **Di modificare** il "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" approvato con deliberazione di giunta comunale n. 108/12 come indicato nell'allegato "B" alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
- 2) **Di stabilire** che il documento di valutazione della performance dell'Ente possa recepire ulteriori modifiche volte al perfezionamento dello stesso;
- 3) **Di demandare** ai Responsabili del Servizio la divulgazione della presente metodologia di valutazione a tutto il personale incardinato all'interno del proprio Servizio;
- 4) **Di rendere** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, quarto comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, in seguito ad apposita votazione unanime favorevole;
- 5) **Di trasmettere** in elenco la presente deliberazione ai Capigruppo Consiliari, contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio, ai sensi dell'articolo 125, primo comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

**COMUNE DI BISUSCHIO**  
**Provincia di Varese**

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. (OMESSO) DEL  
27.11.2013 AVENTE AD OGGETTO:

**MODIFICA DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE PIANO PERFORMANCE**

**PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA**

(Art. 49, secondo comma del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267)

Per quanto concerne la regolarità tecnica, esprime parere favorevole.

Bisuschio, lì 27.11.2013



Il Segretario Comunale  
Dr. Francesco Tramontana

## SITUAZIONE ATTUALE

### **Valutazione del personale dipendente**

#### PIO punteggio

PIO per obiettivi Smart - la somma degli obiettivi smart affidati al dipendente deve essere 100.

#### Importante:

Gli obiettivi assegnati ai singoli dipendenti devono essere equivalenti tra di loro

Sulle scheda relativa all'obiettivo smart deve essere indicato il nome del dipendente a cui viene assegnato e il relativo punteggio.

Gli obiettivi smart sono assegnati sulla base di una aspettativa in servizio del dipendente di tutto l'anno solare. Nel caso in cui, nel momento in cui si assegnano gli obiettivi, il dipendente è assente dal servizio per qualsiasi motivo (congedo di maternità ex art 16 e seguenti del d.lgs 151/2001, congedo di paternità ex art 28 del d.lgs 151/2001, congedo parentale ex artt 32 e 33 del d.lgs 151/2001, congedo per malattia, congedo per aspettativa contratto di lavoro non attivo) o lo è stato per un periodo precedente all'assegnazione degli obiettivi e rientra nello stesso anno solare, non gli verranno affidati obiettivi che potranno non avere valore complessivo pari a 100 bensì di valore riproporzionato al servizio prestato.

Eccezione: nel caso in cui al dipendente a cui sono affidati gli obiettivi sopraggiunge la necessità di doversi assentare dal lavoro per un periodo superiore a 15 giorni per qualsiasi motivo diverso dalle ferie ci sarà un riesame degli obiettivi assegnati il cui esito potrà non comportare alcuna modifica agli obiettivi ovvero la rideterminazione degli stessi

#### POS % raggiunta

POS per obiettivi smart dello stesso settore

*Per non incaricati di posizione organizzativa*

*POS % corretta da un bonus, secondo la seguente tabella*

% POS REALIZZATA	% BONUS
99-80	6%
79-65	4%
64-50	2%

*In qualsiasi caso la POS % sommata al Bonus attribuito non potrà superare il 100%.*

#### POA % raggiunta

POA per tutti gli obiettivi smart

#### PIC raggiunta secondo scheda dei comportamenti (max 50 punti)

Non verrà compilata la scheda dei comportamenti relativamente al dipendente a cui non fosse assegnato alcun obiettivo, in ragione dell'esiguo periodo di permanenza in servizio.

La PIC teorica raggiunta sarà riparametrata quando l'interessato abbia prestato la propria attività lavorativa per un periodo inferiore all'anno.

PIC teorica / 12 mesi x mesi lavorati (Ogni frazione di mese si considera intero se superiore a 15 giorni, in caso contrario non lo si considera)

E' lavorato il periodo in cui il dipendente è titolare di un contratto di lavoro subordinato con il comune di Bisuschio e non si trova nelle seguenti condizioni:

- congedo di paternità ex art 28 del d.lgs 151/2001;
- congedo parentale ex artt 32 e 33 del d.lgs 151/2001;
- congedo per malattia per periodi superiori a 15 giorni consecutivi;
- congedo per aspettativa (per qualsiasi motivo) per periodi superiori a 15 giorni consecutivi.

Ai fini della valutazione del premio incentivante la produttività o retribuzione di risultato del singolo dipendente, si combinano tra di loro le performance sopra descritte nel seguente modo:

$PIO \text{ (punti realizzati)} \times POS \% \text{ raggiunta (eventualmente rideterminata per i dipendenti non nominati titolari di posizione organizzativa)} \times POA \% \text{ raggiunta} = PIO \text{ corretta}$

$PIO \text{ corretta (punti)} + PIC \text{ (punti)} = \textbf{TOTALE PUNTEGGIO RAGGIUNTO DAL DIPENDENTE}$  (punti- arrotondamento ad unità intera, per eccesso se supera 50 centesimi, per difetto in caso contrario)

TABELLA DI CONVERSIONE PUNTEGGIO PER TUTTI I DIPENDENTI	
PUNTI	% PRODUTTIVITA' O RETRIBUZIONE DI RISULTATO
150-126	100%
125-109	90%
108-93	80%
92-79	70%
78-65	50%
64-50	40%
49-35	30%
34-19	10%
18-0	0%

Legenda:

Performance Individuale Obiettivi

Performance Organizzativa di Settore:

Performance Organizzativa Aziendale o dell'Ente:

Performance Individuale Comportamenti:

PIO (massimo 100 punti)

POS (percentuale raggiunta)

POA (percentuale raggiunta)

PIC (massimo 50 punti)

## PROPOSTA DI MODIFICA

### **Valutazione del personale dipendente**

#### PIO punteggio

**PIO per obiettivi Smart - la somma degli obiettivi smart affidati al dipendente deve essere 70.**

#### Importante:

Gli obiettivi assegnati ai singoli dipendenti devono essere equivalenti tra di loro

Sulle scheda relativa all'obiettivo smart deve essere indicato il nome del dipendente a cui viene assegnato e il relativo punteggio.

Gli obiettivi smart sono assegnati sulla base di una aspettativa in servizio del dipendente di tutto l'anno solare. Nel caso in cui, nel momento in cui si assegnano gli obiettivi, il dipendente è assente dal servizio per qualsiasi motivo (congedo di maternità ex art 16 e seguenti del d.lgs 151/2001, congedo di paternità ex art 28 del d.lgs 151/2001, congedo parentale ex artt 32 e 33 del d.lgs 151/2001, congedo per malattia, congedo per aspettativa contratto di lavoro non attivo) o lo è stato per un periodo precedente all'assegnazione degli obiettivi e rientra nello stesso anno solare, non gli verranno affidati obiettivi che potranno non avere valore complessivo pari a 100 bensì di valore riproporzionato al servizio prestato.

Eccezione: nel caso in cui al dipendente a cui sono affidati gli obiettivi sopraggiunge la necessità di doversi assentare dal lavoro per un periodo superiore a 15 giorni per qualsiasi motivo diverso dalle ferie ci sarà un riesame degli obiettivi assegnati il cui esito potrà non comportare alcuna modifica agli obiettivi ovvero la rideterminazione degli stessi

#### POS punteggio

**POS per obiettivi smart dello stesso settore – punteggio massimo 20**

*Per non incaricati di posizione organizzativa*

*POS corretta da un bonus, secondo la seguente tabella*

POS REALIZZATA	% BONUS
17-19	12 %
14-16	8 %
10-13	4 %

***In qualsiasi caso la POS sommata al Bonus attribuito non potrà superare il punteggio massimo di 20.***

#### POA punteggio

**POA per tutti gli obiettivi smart – punteggio massimo 10**

#### PIC raggiunta secondo scheda dei comportamenti (max 50 punti)

Non verrà compilata la scheda dei comportamenti relativamente al dipendente a cui non fosse assegnato alcun obiettivo, in ragione dell'esiguo periodo di permanenza in servizio.

La PIC teorica raggiunta sarà riparametrata quando l'interessato abbia prestato la propria attività lavorativa per un periodo inferiore all'anno.

PIC teorica / 12 mesi x mesi lavorati (Ogni frazione di mese si considera intero se superiore a 15 giorni, in caso contrario non lo si considera)

E' lavorato il periodo in cui il dipendente è titolare di un contratto di lavoro subordinato con il comune di Bisuschio e non si trova nelle seguenti condizioni:

- congedo di paternità ex art 28 del d.lgs 151/2001;
- congedo parentale ex artt 32 e 33 del d.lgs 151/2001;
- congedo per malattia per periodi superiori a 15 giorni consecutivi;

- congedo per aspettativa (per qualsiasi motivo) per periodi superiori a 15 giorni consecutivi.

Ai fini della valutazione del premio incentivante la produttività o retribuzione di risultato del singolo dipendente, si combinano tra di loro le performance sopra descritte nel seguente modo:

*PIO punti realizzati + POS punti realizzati (eventualmente rideterminata per i dipendenti non nominati titolari di posizione organizzativa) + POA punti realizzati = PIO corretta*

*PIO corretta (punti) + PIC (punti) = **TOTALE PUNTEGGIO RAGGIUNTO DAL DIPENDENTE** (punti- arrotondamento ad unità intera, per eccesso se supera 50 centesimi, per difetto in caso contrario)*

TABELLA DI CONVERSIONE PUNTEGGIO PER TUTTI I DIPENDENTI	
PUNTI	% PRODUTTIVITA' O RETRIBUZIONE DI RISULTATO
150-126	100%
125-109	90%
108-93	80%
92-79	70%
78-65	50%
64-50	40%
49-35	30%
34-19	10%
18-0	0%

Legenda:

Performance Individuale Obiettivi

Performance Organizzativa di Settore:

Performance Organizzativa Aziendale o dell'Ente:

Performance Individuale Comportamenti:

PIO (massimo 70 punti)

POS (massimo 20 punti)

POA (massimo 10 punti)

PIC (massimo 50 punti)

Letto, confermato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE  
Dr. Silvano PISANI



IL SEGRETARIO COMUNALE  
dott. Francesco TRAMONTANA

---

### RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Copia della seguente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line del Comune ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 in data 27/01/2014 ed è rimasta pubblicata per 15 giorni consecutivi.

Nello stesso giorno in cui è stato pubblicato all'Albo Pretorio, la presente deliberazione è stato trasmesso in elenco ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'articolo 125, primo comma, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 06/02/2014, decorsi dieci giorni dalla pubblicazione, ai sensi dell'articolo 134, comma 3, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267;

Bisuschio, lì 05/02/2014



IL SEGRETARIO COMUNALE  
dott. Francesco TRAMONTANA