

COMUNE DI GIAGLIONE
PROVINCIA DI TORINO

**PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLE
PERFORMANCE**

ESERCIZIO 2016

IL PIANO

Le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Il Piano degli Obiettivi e delle Performance (P.O.P.) è il documento programmatico triennale, aggiornato annualmente, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazioni dell'Amministrazione, dei titolari di posizioni organizzative e dei dipendenti.

Il presente documento individua quindi una trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese, al fine della successiva misurazione della performance organizzativa.

Il piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che, in base all'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 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.

Il Comune di Giaglione, con la redazione del Piano degli Obiettivi e delle Performance, realizza una previsione dettagliata degli obiettivi operativi e strategici da conseguire nell'esercizio di riferimento.

La finalità del Piano è rendere partecipe la cittadinanza degli obiettivi che il Comune si è proposto di raggiungere, garantendo massima trasparenza ed ampia diffusione verso l'esterno.

COS'E' IL COMUNE

Secondo l'art 114 della Costituzione "La Repubblica è costituita dai Comuni, dalle Province, dalle Città metropolitane, dalle Regioni e dallo Stato. I Comuni, le Province, le Città metropolitane e le Regioni sono enti autonomi con propri statuti, poteri e funzioni secondo i principi fissati dalla Costituzione".

A tal fine il Comune è dotato di autonomia normativa, organizzativa e finanziaria, nell'ambito dei principi stabiliti dalla legge statale e regionale, nonché di autonomia impositiva nell'ambito dei principi fissati dalle leggi nazionali. Il Comune è, inoltre, titolare di funzioni proprie ed esercita le funzioni conferitegli o delegategli dallo Stato e dalla Regione.

COSA FA IL COMUNE E QUALI SERVIZI METTE A DISPOSIZIONE DEI CITTADINI

Il Comune svolge diverse funzioni e servizi dettati da normativa statale e regionale, nonché diretti a perseguire le finalità specifiche dello Statuto comunale. Il perseguimento delle finalità del Comune avviene attraverso un'attività di programmazione che prevede un processo di analisi e di valutazione, nel rispetto della compatibilità economico-finanziarie, della possibile evoluzione della gestione dell'ente e si conclude con la formalizzazione delle decisioni politiche e gestionali che danno contenuto ai piani e programmi futuri.

Il Comune svolge a favore dei cittadini una molteplicità di funzioni e servizi, direttamente o tramite forme di collaborazione con altri enti:

- servizi demografici (stato civile, anagrafe, elettorale, statistica, leva);
- servizi cimiteriali;
- servizio di controllo del territorio, gestito tramite il Consorzio Forestale Alta Valle di Susa del quale il Comune fa parte;
- servizi scolastici di scuola dell'infanzia e scuola primaria, con mensa scolastica in appalto ad apposita ditta specializzata e centro estivo e/o dopo scuola gestito da operatori specializzati;

- servizio di trasporto scolastico per gli alunni della scuola secondaria di primo grado nel vicino Comune di Susa, tramite la Sadem concessionaria regionale di linea;
- servizio di trasporto sociale attualmente in gestione associata con altri comuni dell'Alta Valle di Susa;
- servizi a favore dei minori, quali asilo nido, gestito tramite la Comunità montana Valle Susa e Val Sangone;
- servizi socio assistenziali, gestiti mediante il Consorzio intercomunale socio assistenziale Valsusa (Con.I.sa);
- servizi culturali, sportivi, ricreativi e turistici (organizzazione di manifestazioni e di eventi, manutenzione e gestione del campo sportivo con attività annesse e del Centro Polivalente, anche attraverso associazioni operanti sul territorio);
- servizio idrico integrato (acquedotto, depurazione e fognatura), gestito tramite la soc. SMAT partecipata dal Comune;
- servizio di raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti, gestito tramite la soc. ACSEL spa, partecipata dal Comune;
- servizio tributi;
- servizio di sgombero neve, attualmente ancora gestito direttamente dal Comune con proprio personale;
- servizi manutentivi (strade, parcheggi, illuminazione pubblica, giardini ed aree verdi, cimiteri, edifici pubblici,);
- servizio di front-office per quanto riguarda le attività commerciali (il servizio di back-office viene svolto dal servizio associato SUAP attivo presso la sede della Comunità montana Valle Susa e Val Sangone);

Il Comune inoltre mette a disposizione del servizio sanitario alcuni locali di sua proprietà presso cui opera, alcuni giorni alla settimana, un medico convenzionato.

COME OPERA IL COMUNE

L'operato del Comune di Giaglione è retto, oltre che dalle norme di legge, dalle norme contenute nello statuto e nei Regolamenti Comunali.

I Regolamenti si uniformano al principio secondo cui:

- agli organi di governo (Giunta Comunale e Consiglio Comunale) è attribuita la funzione politica di indirizzo e controllo, intesa come potestà di stabilire in piena autonomia obiettivi e finalità dell'azione amministrativa in ciascun settore e di verificarne il conseguimento;
- all'apparato amministrativo (segretario comunale, responsabili di area, personale dipendente) spetta invece, al fine del perseguimento degli obiettivi assegnati, la gestione amministrativa, tecnica e contabile secondo principi di professionalità e responsabilità.

IN QUALE CONTESTO OPERA IL COMUNE

Contesto esterno

Il Comune di Giaglione ha una superficie di 33,40 Km² (urbana Km² 2,60, agricola Km² 30,80), suddivisa in 13 frazioni geografiche.

E' totalmente montano con un'altitudine minima di 550 m s.l.m. ed un'altitudine massima di 3778 m s.l.m..

Le strade comunali si estendono per 40 km e passano sul territorio: la strada provinciale n. 211 per 14 Km; la strada statale n. 24 per 10 Km e l'autostrada A32 per 2 Km.

La distanza dal capoluogo regionale (ove si concentrano le maggiori opportunità di lavoro di servizi e di attività ricreativo/culturali) è di circa 60 Km. Per raggiungere Torino si può utilizzare la linea bus SADEM fino a Susa poi proseguire con il servizio ferroviario.

Il Comune fa parte della Comunità montana Valle Susa e Val Sangone unitamente a tutti i Comuni della Valle. La Comunità montana associa i Comuni che condividono un territorio e obiettivi di sviluppo comune ed è attualmente in fase di liquidazione in quanto trasformata in Unioni montane di Comuni. Questo Comune con deliberazione del C.C. n. 21 del 27.9.2013 ha approvato lo Statuto e l'Atto costitutivo della Unione Montana dei Comuni dell'Alta Valle di Susa composta dai Comuni di Bardonecchia, Chiomonte, Exilles, Giaglione, Graverè, Meana di Susa, Moncenisio, Oulx e Salbertrand che si è costituita ai sensi dell'art. 32 del T.U.E.L. di cui al D. Lgs n. 267/2000 e s.m.i. ed è stata regolarmente riconosciuta dalla Regione Piemonte.

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente, come fornita dall'Ufficio Anagrafe, secondo i dati del Censimento 2011 ammontava a 656 abitanti mentre al 31.12.2014, ammonta a 643 così distribuiti: Maschi 308, Femmine 335, Nuclei familiari 298.

L'economia si incentra prevalentemente sui settori agricolo e artigianale.

E' presente sul territorio il servizio dell'Ufficio Postale.

Numerose Associazioni collaborano con l'Amministrazione Comunale per l'organizzazione di eventi, manifestazioni culturali, sportive e turistiche, quali: la Banda Musicale, la Pro Loco, la Squadra AIB, l'Associazione Alpini, l'Associazione corale Policromae, l'Associazione Agricoltori e Proprietari di fondi rustici, l'Associazione sportiva Giagliotto e l'Unione sportiva bocce.

Contesto interno

L'organizzazione del Comune di Giaglione è articolata in due aree organizzative (e relativi servizi) affidate ai rispettivi Responsabili, titolare di Posizione

Si ricorda che:

- nell'area Amministrativa ed Economico Finanziaria era prevista una unità di Categoria C2 Profilo professionale Istruttore in convenzione al 50% con il Comune di San Giorio di Susa ai sensi dell'art. 30 del D.L.gs. 267/2000 e s.m.i. e pertanto Extra Dotazione Organica in quanto inserito nella dotazione organica del Comune di San Giorio di Susa – Capo convenzione e che in data 1.9.2012 la succitata convenzione è stata sciolta con la conseguente cessazione del 50% del servizio del personale addetto all'ufficio tributi (al momento è in corso un incarico a dipendente di altro Comune che presta attività lavorativa retribuita per poche ore settimanali ai sensi dell'art. 1 comma 557 dalla L. 311/2004).
- con provvedimento della G.C. n. 41 del 2.10.2014, a seguito di domanda di mobilità volontaria, è stato concesso il nulla osta definitivo al trasferimento al Comune di Rivoli della dipendente di ruolo a tempo indeterminato e pieno geom. Monica TALACCHINI, Funzionario Tecnico, cat. D, posizione economica D2 dal 1.12.2014, Responsabile dell'area;
- con provvedimento della G.C. n. 53 del 5.12.2014 è stata programmata, in sostituzione del succitato Dipendente di categoria D nell'area Tecnica, l'inserimento in dotazione organica nella stessa area di una posizione di categoria C Istruttore approvando le conseguenti modifiche della dotazione organica e del Piano delle assunzioni per la Programmazione del fabbisogno di personale nel triennio 2014/2016 finalizzati al principio di contenimento della spesa per il personale in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- alla data odierna e fino al 30.6.2016 è in corso una convenzione di Geometra categoria C al 50% con il Comune di Cesana Torinese – capo convenzione;
- la responsabilità dell'area è stata attribuita a dipendente di altro Comune che presta attività lavorativa retribuita ai sensi dell'art. 1 comma 557 dalla L. 311/2004 per poche ore settimanali;
- la legge di stabilità n. 190/2014 prevede che negli anni 2015 e 2016 le uniche possibilità di effettuare assunzioni a tempo indeterminato sono limitate ai vincitori di concorsi conclusi entro il 31.12.2014 ed al personale delle Province collocato in mobilità obbligatoria (questo Comune con nota del 5.3.2015, a richiesta del Sindaco della Città Metropolitana di Torino ed in esecuzione della succitata L. 190/2014 e della circolare n. 1 del 30.1.2015 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e del Ministro per gli affari regionali e le autonomie, ha segnalato l'esigenza di coprire 1 posto di categoria C Istruttore – RUP nell'area tecnica con diploma di geometra);
- si intende pertanto nel corso del 2016 provvedere alla copertura della categoria C nell'area Tecnica, procedendo secondo la normativa.

Attualmente la dotazione organica di questo Comune prevede n. 5 posti di cui 1 vacante e coperto al 50% da personale in convenzione fino al 30.6.2016 ed 1 in part-time al 69,44%, oltre il Segretario comunale attualmente a scavalco da altri Comuni, per vacanza della sede dal 1/12/2015, a seguito collocamento in quiescenza del segretario titolare, come di seguito:

AREA AMMINISTRATIVA ED ECONOMICO FINANZIARIA

RESPONSABILE Gabriella Fumagalli categoria D4 orizzontale
a tempo pieno ed indeterminato

DIPENDENTE Cinzia Migliasso categoria C1
dipendente a tempo indeterminato ed in part time al 69,44% addetta ai servizi demografici

AREA TECNICA

RESPONSABILE Massimiliano Bolley categoria D3 verticale
dipendente del Comune di Meana di Susa che presta attività lavorativa retribuita ai sensi dell'art. 1 comma 557 dalla L. 311/2004 per poche ore settimanali

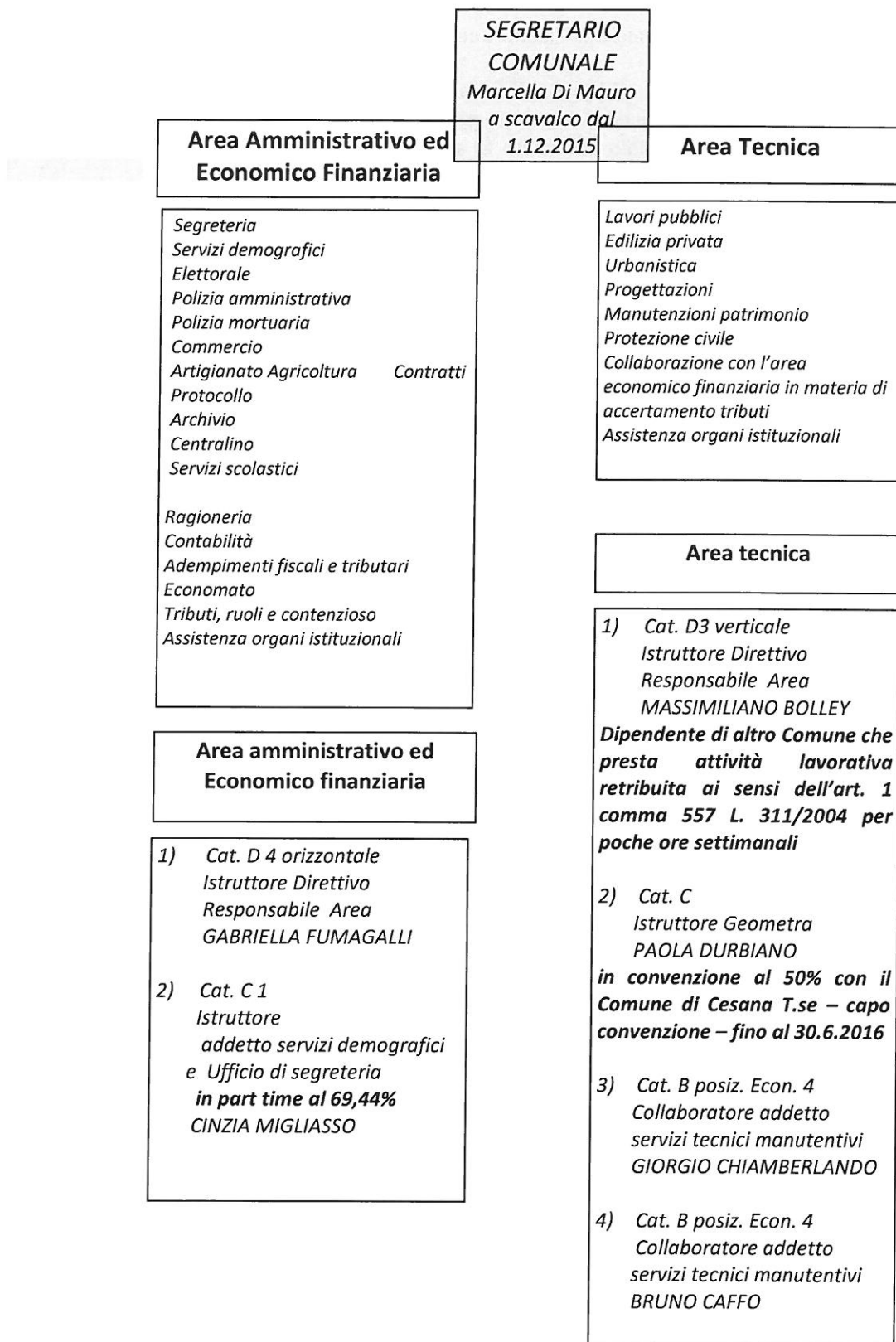
DIPENDENTI Giorgio Chiamberlando categoria B4 orizzontale
Bruno Caffo categoria B4 orizzontale
a tempo pieno ed indeterminato addetti ai servizi manutentivi
Paola Durbiano categoria C
in convenzione al 50% con il Comune di Cesana T.se – capo convenzione fino al 30.6.2016

Non è presente la Polizia Locale e si spera di poter ovviare alla mancanza di tale servizio a seguito della costituzione dell'Unione montana Alta Valle Susa.

Il Segretario comunale Marina Barberis, in convenzione con altri due Comuni: Bruzolo (Capo convenzione) e Meana di Susa ha prestato servizio presso questa Amministrazione per 1/3 corrispondente a 12 ore settimanali fino al 30.11.2015, per collocamento in quiescenza. Dal 1.12.2015 la segreteria è vacante e il servizio è assicurato da Segretario del Comune di Bardonecchia e Mompantero, con incarico a scavalco nelle more della assegnazione di nuovo segretario o di convenzionamento con altri enti, atteso che in data 29 aprile 2016 è stato deliberato lo scioglimento della convenzione di segreteria con i comuni di Bruzolo e Meana di Susa..

Nel prospetto che segue si riporta la dotazione del personale al 1.1.2015

Area di attività	Categoria	Posto coperto	Profilo professionale	Annotazioni
AMMINISTRATIVO ED ECONOMICO FINANZIARIA	D4	SI	Istruttore Direttivo Responsabile Area	in part-time al 69,44% dal 1.2.2008
	C1	SI	Istruttore	
TECNICA la Responsabilità dell'area è attribuita a dipendente di altro Comune cat. D3 che presta attività lavorativa retribuita per poche ore settimanali ai sensi dell'art. 1 comma 557 dalla L. 311/2004	C	NO	Istruttore	posto coperto da cat. C in convenzione al 50% con altro Comune – capo convenzione) fino al 30.6.2016
	B4	SI	Collaboratore servizi tecnici	
	B4	SI	Collaboratore servizi tecnici	
	5	4		



Fino al 30.8.2012 era attiva una convenzione per il servizio tributi al 50% con altro Comune - Extra dotazione organica. Il posto non è stato successivamente coperto e fino al 31.12.2016 è in corso un incarico a Patrizia Fornier, dipendente del Comune di Chiomonte, che presta attività lavorativa retribuita per poche ore settimanali ai sensi dell'art. 1 comma 557 dalla L. 311/2004.

Alcune funzioni e servizi sono gestiti in forma associata o tramite convenzioni. In particolare, il Comune ha attive:

- la convenzione di segreteria con i Comuni di Meana di Susa e Bruzolo – Capo convenzione (il Segretario comunale svolge in ognuno dei tre Comuni 1/3 del servizio per un totale di 12 ore settimanali ciascuno); con delibera consiliare del 29 aprile 2016 è stato deliberato lo scioglimento della convenzione a far data dal decreto che verrà emesso dalla Prefettura di Torino.
- la convenzione con i Comuni di Susa per la gestione della scuola secondaria di primo grado;
- la convenzione con i Comuni di Oulx, Bardonecchia, Salbertrand, Exilles, Chiomonte, Graverè, Meana di Susa e Moncenisio per l'istituzione e il conferimento di funzioni alla Stazione Unica Appaltante;
- la convenzione con i Comuni di Oulx, Bardonecchia, Salbertrand, Exilles, Chiomonte, Graverè, Meana di Susa, Moncenisio, Claviere, Cesana, Sestriere, Sauze d'Oulx e Sauze di Cesana per le funzioni del catasto;
- la convenzione con i Comuni di Oulx, Bardonecchia, Salbertrand, Exilles, Chiomonte, Graverè, Meana di Susa, Moncenisio, Claviere, Cesana, Sestriere, Sauze d'Oulx e Sauze di Cesana, per le funzioni di protezione civile;
- le convenzioni con la ex Comunità montana Valle Susa e Val Sangone, a cui è subentrata la Unione Montana Valle Susa, per l'esercizio del SUAP (sportello unico attività produttive) e del servizio di asilo nido;
- l'adesione al Consorzio per la gestione dei servizi socio assistenziali CONISA Valle Susa;
- l'adesione al Consorzio Forestale Alta Valle di Susa per la gestione del territorio;
- la convenzione con i Comuni di Salbertrand, Cesana, Chiomonte, Claviere, Exilles, Graverè, Meana di Susa, Moncenisio, Oulx, Sauze di Cesana, Sauze d'Oulx e Sestriere per il servizio di trasporto sociale affidato dalla UMAVS.

Il Comune detiene le seguenti partecipazioni in società esterne:

- Soc. SMAT,
- Soc. ACSEL
- Soc ACEA,

Per quanto riguarda le risorse strumentali e i beni di proprietà comunale, si rimanda agli atti dell'inventario.

La presenza di Bacini Imbriferi sul territorio assicura al bilancio comunale entrate correnti proprie ragguardevoli in proporzione alle dimensioni dell'Ente. Peraltro, il territorio necessita di notevoli risorse e interventi per il suo mantenimento.

L'analisi dei dati finanziari, patrimoniali dell'ultimo triennio, desumibili da avanzo di amministrazione e livello di indebitamento, sono al momento indicatori di una "buona salute finanziaria" dell'Ente.

OBIETTIVI E LINEE PROGRAMMATICHE DI GOVERNO

Il programma di mandato rappresenta il momento iniziale del processo di pianificazione strategica del Comune. Esso contiene, infatti, le linee essenziali che guideranno il Comune nel processo di programmazione e gestione del mandato amministrativo; inoltre individua le opportunità, i punti di forza, gli obiettivi di miglioramento, i risultati che si vogliono raggiungere nel corso del mandato, attraverso le azioni e i progetti.

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione, che soddisfano nel loro complesso i principi previsti dal D. Lgs. n. 150/2009:

- Il DUP, Documento Unico di Programmazione, che viene approvato annualmente con il Bilancio di previsione, che individua con un orizzonte temporale di tre anni, la programmazione strategica e operativa dell'Ente, programmi e i progetti assegnati ai centri di responsabilità, descrivendo le linee dell'azione dell'Ente nell'organizzazione e nel funzionamento degli uffici, le risorse finanziarie correnti, gli investimenti e le opere pubbliche da realizzare.
- Il Piano degli obiettivi delle performance che rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee e programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, garantendo una visione unitaria e facilmente comprensibile delle performance attese e che contiene l'assegnazione degli obiettivi da raggiungere ed i risultati attesi.
- Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) che affida ai responsabili titolari di budget le risorse finanziarie necessarie per realizzare quanto programmato con la relazione Previsionale e Programmatica ed individuato con il piano degli obiettivi delle performance.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Il D.Lgs. 150/2009 di riforma del lavoro pubblico (cd. decreto Brunetta) ha richiesto l'adeguamento dei regolamenti comunali ai principi contenuti nella predetta normativa, indicando, nel definire gli indirizzi di introdurre o perfezionare i meccanismi di misurazione e valutazione delle performance organizzative e prevedendo l'istituzione di Organismi comunali di valutazione, anche in forma associata.

Il Comune di Giaglione ha approvato: con deliberazione del C.C. n. 2 del 25.1.2011 i criteri generali per l'adeguamento del Regolamento degli uffici e dei servizi (regolamento di organizzazione) ai principi del D.Lgs. 150/2009 e con deliberazione del C.C. n. 3 del 25.1.2011 la convenzione tra la Comunità Montana Valle Susa e Val Sangone ed altri Comuni per l'esercizio in forma associata delle funzioni di competenza dell'Organismo Comunale di Valutazione della performance.

La Comunità Montana Valle Susa e Val Sangone ha esperito la procedura per l'individuazione dei componenti esterni dell'Organismo Comunale di Valutazione affidando l'incarico ed approvando la proposta metodologica di lavoro elaborata e presentata dalla società Dialogos sas di Susa e con la Comunità Montana ed i Comuni aderenti alla gestione associata del servizio è stato predisposto in modo condiviso l'adeguamento del Regolamento degli uffici e dei servizi (regolamento di organizzazione) ai principi del D.Lgs. 150/2009, è stata esperita una fase propedeutica di concertazione/contrattazione con le organizzazioni sindacali CGIL/CISL/UIL della funzione pubblica della zona ovest di Torino/Valle di Susa/Val Sangone, con la presenza dei Segretari comunali e l'assistenza dei componenti esterni dell'OCV, al fine di condividere la nuova regolamentazione, in modo di attivare le singole concertazioni/contrattazioni di ente sulla base di disposizioni regolamentari già verificate ed in data 12.7.2011 è stato sottoscritto un preliminare accordo sulla metodologia di valutazione e distribuzione degli incentivi legati alla valutazione da inserire nel regolamento per l'organizzazione degli uffici e servizi e da utilizzare per le schede di valutazione per le posizioni organizzative e per i restanti dipendenti.

La Giunta comunale con deliberazione n. 46 del 9.8.2011 ha recepito il succitato accordo ed approvata la metodologia insieme alle schede di valutazione e con deliberazione n. 47 del 9.8.2011 ha approvato la "Sezione del Regolamento degli uffici e dei servizi predisposta in adeguamento ai principi del D.Lgs. 150/2009, e secondo quanto contenuto nell'accordo sottoscritto ad integrazione del regolamento uffici approvato con deliberazione della G.C. n. 9 del 27.1.1999 e successive modifiche ed integrazioni.

A seguito nota con la quale la Comunità Montana Valle Susa e Val Sangone comunicava, stante l'attuale fase di trasformazione delle Comunità Montane e la costituzione sul territorio delle Unioni montane di Comuni, di non ritenere opportuno proporsi a nome dei Comuni per il rinnovo dell'incarico ed in attesa del perfezionamento delle Unioni Montane di Comuni, con deliberazione della G.C. n. 3 del 30.1.2014, sono stati nominati per l'anno 2014, quali componenti esterni dell'OCV, il dott. Eligio Alasonatti e la dott.ssa Valeria Alasonatti di DIALOGOS s.a.s., Via J.B. Fell n.6, Susa alle stesse condizioni del precedente incarico, confermati anche per il 2015 con deliberazione della G.C. n. 54 del 23.12.2014, e per il 2016 con deliberazione di GC n. 44 del 30.11.2015;

PROGRAMMI E OBIETTIVI PER L'ANNO 2016

L'Organismo Comunale di Valutazione (OCV), composto per l'anno 2016 dai succitati membri esterni Dott.ri Alasonatti Eligio e Alasonatti Valeria di DIALOGOS s.a.s. e dal Presidente nella persona del Segretario comunale a scavalco dott.ssa Marcella Di Mauro, ha definito gli obiettivi da affidare ai Responsabili delle aree.

I Responsabili di area con la collaborazione del Segretario Comunale hanno stabilito gli obiettivi da affidare ai rispettivi Dipendenti.

Relativamente al Segretario comunale gli obiettivi sono stati affidati dai membri esterni dell'Organismo Comunale di Valutazione con il Sindaco.

Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative delle singole aree e dell'Ente nel suo complesso.

Gli obiettivi assegnati per l'anno 2016 sono contenuti nelle schede che si allegano al presente Piano.

Sistema di misurazione e valutazione delle Performance

La valutazione delle performance verrà effettuata a consuntivo sulla base dell'analisi degli obiettivi affidati e dei risultati raggiunti.

Il sistema di valutazione adottato è quello stabilito nell'accordo territoriale sottoscritto in Comunità Montana il 12.7.2011, a seguito di una fase propedeutica di concertazione/contrattazione e confronto con le organizzazioni sindacali territoriali CGIL/CISL/UIL della funzione pubblica e recepito con deliberazione della G.C. n. 46 del 9.8.2011.

Con la succitata deliberazione 46/2011 è stata pertanto approvata tutta la metodologia di valutazione così come concordata, insieme alle schede di valutazione del Personale dipendente e delle Posizioni organizzative, allegate all'accordo stesso. Tale metodologia risulta adeguata alle previsioni di cui al capo IV del D.Lgs. 150/2009, per la parte applicabile agli enti locali.

Il sistema prevede che la misurazione e la valutazione della performance individuale, sia per i Responsabili di area che per gli altri Dipendenti, siano collegate al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali come contenuti nelle schede che annualmente vengono compilate, nonché a comportamenti organizzativi quali in particolare il contributo fornito alla performance dell'area di appartenenza, la disponibilità di collaborazione dimostrata e la capacità di relazione con l'utenza valutati in base all'impegno, alla professionalità, al coinvolgimento nei processi lavorativi, all'iniziativa personale ed alla formazione, ai quali viene attribuito un punteggio.

Nell'accordo, per il calcolo della quota di premio spettante, sono state previste delle fasce di merito in base alle quali l'ottenimento di un punteggio complessivo:

- da 90 a 100 comporta la liquidazione del premio nella percentuale ottenuta moltiplicata per 1,1;
- da 60 a 89 comporta la liquidazione del premio nella percentuale ottenuta;
- da 50 a 59 comporta la liquidazione del premio nella percentuale ottenuta moltiplicata per 0.9 e pertanto in riduzione
- inferiore a 50 non prevede la liquidazione del premio.

Il Sindaco
Ezio Pains

Il Segretario Comunale
dott.ssa Marcella Di Mauro