



**Repubblica Italiana**  
**COMUNE DI CREVALCORE**  
**Provincia di Bologna**

**Copia**

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 43**

**Data Seduta 25/05/2017**

**OGGETTO: APPROVAZIONE MODIFICA AL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI**

L'anno duemiladiciassette, il giorno venticinque del mese di maggio alle ore 18:00, presso la Residenza Comunale, convocata a cura del Vice Sindaco, dott.ssa Roveri Maria Pia, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Signori:

<u>Cognome e Nome</u>	<u>Qualifica</u>	<u>Firma Presenze</u>
BROGLIA Claudio	Sindaco	SI
ROVERI Maria Pia	Assessore	SI
MARTELLI Marco	Assessore	SI
TAMBURELLA Giuseppe	Assessore	SI
NANNETTI Mariarosa	Assessore	SI
GHELFI Paolo	Assessore	SI

PRESENTI: 6

ASSENTI: 0

Partecipa all'adunanza il Segretario Generale dott.ssa Lucia Ronsivalle.

Il Presidente, Claudio Broglia, riconosciuta legale l'adunanza ai sensi delle disposizioni vigenti, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a prendere in esame l'oggetto indicato.

**OGGETTO: APPROVAZIONE MODIFICA AL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI**

**LA GIUNTA COMUNALE**

Premesso che:

- l'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che l'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi o, alle condizioni da questi previste, con contratti individuali;
- il D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 *"Attuazione della Legge n. 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"* con particolare riferimento all'articolo 7 *Sistema di misurazione e valutazione della performance* comma 1 che testualmente si riporta: *"Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance."*;
- l'attuazione delle disposizioni del Decreto è diretta ad implementare lo sviluppo di una cultura del merito, della valorizzazione della professionalità e della produttività, del singolo e dell'intera amministrazione attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di valutazione delle performance;

Dato atto che ai sensi del CCNL Comparto Regioni Autonomie Locali del 31/03/1999:

- articolo 6 *"In ogni ente sono adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica di cui al presente contratto; la valutazione è di competenza dei dirigenti, si effettua a cadenza periodica ed è tempestivamente comunicata al dipendente, in base ai criteri definiti ai sensi dell'art. 16, comma 2."*;
- articolo 9, comma 4 *"I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 10, comma 3. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 3."*;
- art. 16 comma 2 *"Nell'ambito della revisione del sistema delle relazioni sindacali, da attuarsi in sede di rinnovo del CCNL del quadriennio 1998-2001, le parti convengono che le procedure di concertazione tra gli enti e le rappresentanze sindacali devono comunque riguardare la definizione dei criteri generali per la disciplina delle seguenti materie:*
  - a) *svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche;*
  - b) *valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;*
  - c) *conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;*
  - d) *metodologia permanente di valutazione di cui all'art. 6;*

Dato atto che l'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che nelle materie relative alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge;

Richiamate:

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 21/05/2011 avente ad oggetto "Approvazione Manuale di valutazione della performance individuale";
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 del 29/03/2012 avente ad oggetto "Approvazione convenzione ai sensi dell'articolo 30 del Decreto Legislativo 267/2000 per l'esercizio congiunto delle funzioni del Nucleo di valutazione";
- la deliberazione Consiglio Comunale n. 39 del 26/07/2012 con la quale è stata approvata la convenzione per il trasferimento all'Unione Terred'Acqua delle funzioni relative al Servizio Personale e Organizzazione" e affidato, a partire dal 01.01.2013, l'esercizio congiunto delle funzioni del Nucleo di valutazione al Servizio Personale;
- la determinazione n. 3 del 22/01/2016 dell'Unione Terred'Acqua avente ad oggetto "Nucleo di valutazione - proposta al Presidente dell'Unione Terred'Acqua" con la quale è stato proposto al Presidente dell'Unione Terred'Acqua il Dott. Susio Bruno quale professionista a cui affidare l'incarico per le attività del Nucleo di Valutazione per l'Unione Terred'Acqua e per i Comuni ad essa aderenti;
- il Decreto del Presidente dell'Unione Terred'Acqua n. 7 del 25/01/2016 con il quale è stato nominato, per la durata del mandato amministrativo, il Dott. Susio Bruno quale professionista cui affidare le attività di

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 43 DEL 25/05/2017

Nucleo di valutazione a favore dei Comuni aderenti l'Unione stessa;

Considerato che il *Tavolo permanente dei Segretari*, istituito dall'Unione Terred'Acqua all'art. 5 comma 1 della convenzione stipulata dall'Unione Terred'Acqua con i Comuni Aderenti Reg.n.3 del 23/08/2012, in occasione di incontri avvenuti nel corso dell'anno 2016, ha condiviso la necessità di adeguare il sistema di valutazione delle performance individuali dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa in una logica di sviluppo dei servizi sovra comunale;

Vista la proposta di modifica al sistema di valutazione delle performance individuali dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa dell'Unione Terred'Acqua e dei Comuni aderenti, formulata dal Nucleo di Valutazione dell'Unione Terred'Acqua in data 09/08/2016, a seguito di un incontro avvenuto in data 21/07/2016 tra il *Tavolo permanente dei Segretari* ed il Dott. Bruno Susio;

Preso atto del parere favorevole espresso dai Segretari dei Comuni aderenti;

Rilevato che la modifica proposta al sistema di valutazione delle performance prevede:

- un incremento dell'incidenza per la parte oggettiva connessa agli obiettivi di ente per il 10% ed individuali per il 50%;
- per le competenze organizzative una modularità dei sottofattori maggiormente adattabile e flessibile alle specifiche esigenze della struttura;
- l'introduzione di un correttivo connesso alle misure tese alla prevenzione della corruzione di cui alla L. n. 190/2012 ed a favorire la trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.;

Dato atto che la proposta di modifica al sistema di valutazione delle posizioni di responsabilità, nel rispetto delle vigenti norme contrattuali ai sensi dell'ex art. 4 comma 2 lett. b) del CCNL del 01/04/1999, è stata oggetto di informativa in assicurata alla RSU ed alle OOSS avvenuta con Prot. n.13792 in data 15/05/2017;

Richiamato il comma 1 dell'art. 8 del CCNL dell'1/04/1999 a mente del quale "ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art. 7, può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta...";

Preso atto che i 10 giorni di cui al citato c. 1 dell'art. 8 del CCNL 01/04/1999, sono decorsi senza richiesta di concertazione;

Preso atto che l'Ente provvederà all'adozione della nuova misurazione e valutazione della performance individuale per la parte relativa alla scheda di valutazione dei titolari di posizione organizzativa, sinteticamente individuati come Responsabili, recepita "a stralcio" ed integrazione dell'attuale sistema di valutazione;

Ravvisata la necessità di approvare ed integrare la valutazione dei Responsabili e della legenda degli indicatori di valutazione delle competenze organizzative, già coerente con la metodologia individuata per il personale non apicale;

Visti:

- il D.Lgs. n. 267/2000;
- il D.Lgs. n. 165/2001;
- il D.Lgs. n. 150/2009;
- il D.Lgs. n. 141/2011 che ha disposto con l'art. 6, comma 1 che la differenziazione retributiva in fasce di merito prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- il CCNL vigente;
- lo Statuto Comunale;

Visti gli allegati pareri espressi sulla proposta di provvedimento di cui all'oggetto, resi ai sensi dell'art. 49, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267;

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 43 DEL 25/05/2017

Con voti unanimi, palesi;

Delibera

Per le motivazioni citate in premessa, che qui si intendono integralmente riportate:

- 1) Di approvare l'integrazione dell'attuale sistema di valutazione della performance individuale dei Responsabili di Posizione Organizzativa contenente la nuova metodologia permanente di valutazione per i Responsabili, che troverà applicazione dal corrente anno, unitamente alla legenda degli indicatori di valutazione delle competenze organizzative, come da allegato A) alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
- 2) Di disporre che il sistema di valutazione che con il presente provvedimento si approva:
  - venga pubblicato sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione I Livello "Performance" sottosezione II Livello "Sistema di misurazione e valutazione della Performance" nel rispetto dei principi di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013;
  - venga trasmesso alla R.S.U. e OO.SS. e comunicato a tutto il personale dipendente;
- 3) Di applicare dall'anno 2017 le schede di valutazione della performance di cui al punto 1).

Con separata unanime votazione la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

RL/ml/Allegati

**SCHEDA DI VALUTAZIONE RESPONSABILI**

<b>COGNOME E NOME</b>											
<b>ENTE</b>											
<b>AREA DI APPARTENENZA</b>											
<b>PERIODO DI VALUTAZIONE</b>											
AREA : Valutazione performance di ente	OBIETTIVI DI PERFORMANCE DI ENTE	Risultato atteso	Indicatore	% realizzazione							Valutazione Max 10
<b>TOTALE punteggio di valutazione performance di ente 10 punti max</b>										<b>0</b>	
AREA : Valutazione obiettivi individuali	OBIETTIVI INDIVIDUALI	Risultato atteso	Indicatore	% realizzazione							Valutazione Max 50
<b>TOTALE punteggio di valutazione obiettivi individuali 50 punti max</b>										<b>0</b>	
<b>AREA : VALUTAZIONE COMPETENZE</b>											
AREA GESTIONE ORGANIZZATIVA		1	2	3	4	5	media	peso			
Fattore di valutazione	Definizione	Indicatori di valutazione (*)									
SOLUZIONE PROBLEMI OPERATIVI/INIZIATIVA peso competenza 20%	Capacità di farsi carico dei problemi, di leggere la complessità e di attivarsi preventivamente per produrre il risultato prefissato	...					0	0			
		...									
		...									
PIANIFICAZIONE E CONTROLLO peso competenza 20%	Capacità di strutturare e organizzare nel breve/medio periodo le attività e le risorse umane ed economiche del servizio di riferimento	...					0	0			
		...									
		...									

GESTIONE DEL CAMBIAMENTO/INNOVAZIONE peso competenza 10%	E' in grado di trasmettere in modo convincente le innovazioni indicate dall'Ente, contribuendo in prima persona alla ridefinizione dell'organizzazione e dei metodi di lavoro, trasmettendo la cultura del cambiamento	...						0	0
		...							
		...							
AREA GESTIONE RELAZIONALE			1	2	3	4	5	media	peso
INTEGRAZIONE ORGANIZZATIVA peso competenza 20%	Capacità di costruire la squadra, realizzando sia nel gruppo di collaboratori che nei confronti degli altri servizi una cultura dell'impegno e della cooperazione	...						0	0
		...							
		...							
SVILUPPO COLLABORATORI peso competenza 20%	Capacità di valutare, di differenziare le prestazioni, far crescere e motivare il gruppo di collaboratori, attraverso la gestione delle regole e dei sistemi organizzativi, la delega, la comunicazione e la formazione	...						0	0
		...							
		...							
NEGOZIAZIONE/GESTIONE CONFLITTO peso competenza 10%	Capacità di ottenere risultati positivi da una relazione in cui siano in gioco interessi divergenti, conseguire scambio positivo, mantenere equilibrio e autocontrollo	...						0	0
		...							
		...							

<b>TOTALE punteggio di valutazione competenze 40 punti max</b>	<b>0</b>	<b>TOTALE PUNTEGGIO</b>	<b>0</b>
--	----------	-------------------------	----------

(\* DA DEFINIRE ANNUALMENTE AD AVVIO ESERCIZIO SULLA BASE DELLA LEGENDA COMPETENZE OVVERO MOTIVATAMENTE MODIFICATI)

<b>RISPETTO DEGLI OBBLIGHI RELATIVI ALLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA</b>	
Obbligo	Penalità applicata
<i>Mancata partecipazione alla formazione obbligatoria in tema di anticorruzione e/o trasparenza (-2 punti max)</i>	
<i>Mancato rispetto dei tempi dei procedimenti (-1 punto max)</i>	
<i>Non osservanza del divieto di rinnovi o proroghe contrattuali (-3 punti max)</i>	
<i>Accessi civici per non pubblicazione di atti dovuti ai sensi del dlgs 33/2013 e s.i.m. (-2 punti max)</i>	
<i>Ritardata o mancata produzione delle relazioni periodiche sul rispetto delle misure previste dal PTPC e dal PTT (-2 punti max)</i>	
<b>TOTALE PENALITA' APPLICATE</b>	<b>0</b>

<b>PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE FINALE= (TOTALE PUNTEGGIO – PENALITA' APPLICATE)</b>	<b>0</b>
--	----------

Data

Firma del Nucleo di Valutazione

Firma del Valutato

Osservazioni

--

## LEGENDA INDICATORI DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE ORGANIZZATIVE (\*)

AREA : VALUTAZIONE COMPETENZE		
AREA GESTIONE ORGANIZZATIVA		
<b>SOLUZIONE PROBLEMI OPERATIVI/INIZIATIVA</b> peso competenza 20%	<b>Capacità di farsi carico dei problemi, di leggere la complessità e di attivarsi preventivamente per produrre il risultato prefissato</b>	Supporta l'organo politico e il Segretario Generale (ovvero Dirigente Apicale) nella definizione degli obiettivi e delle linee strategiche
		Pianifica le attività, anticipa possibili criticità e opportunità, organizza le risorse disponibili per far fronte al raggiungimento degli obiettivi prefissati
		Affronta i problemi identificando criteri oggettivi per l'elaborazione delle idee, si mostra determinato nella soluzione di situazioni straordinarie
		Analizza le situazioni con metodo e fornisce proposte alternative supportate da elementi per la valutazione
		Ricerca soluzioni anche attraverso il confronto e l'approfondimento con altre realtà analoghe o di settori diversi
<b>PIANIFICAZIONE E CONTROLLO</b> peso competenza 20%	<b>Capacità di strutturare e organizzare nel breve/medio periodo le attività e le risorse umane ed economiche del servizio di riferimento</b>	Definisce gli obiettivi, programma le proprie attività e quelle della squadra valutando le priorità, costi e benefici
		Analizza i dati e l'andamento dei processi, effettua gli opportuni interventi correttivi per ottenere il risultato atteso
		Assicura il puntuale monitoraggio e l'aggiornamento degli obiettivi secondo le indicazioni dell' Ente coinvolgendo i collaboratori e mantenendo costante il livello di efficienza della propria squadra
		Ricerca gli ambiti in cui è possibile intervenire per ridurre gli sprechi e li persegue con metodo
		Individua e ricerca le opportunità per incrementare le risorse economiche in ingresso all'ente/servizio
<b>GESTIONE DEL CAMBIAMENTO/INNOVAZIONE</b> peso competenza 10%	<b>E' in grado di trasmettere in modo convincente le innovazioni indicate dall'ente, contribuendo in prima persona alla ridefinizione dell'organizzazione e dei metodi di lavoro, trasmettendo la cultura del cambiamento</b>	Propone strategie di cambiamento in coerenza con le direttive dell' Ente attraverso piani e metodi di lavoro
		E' disponibile a sperimentare nuove idee e nuovi metodi di lavoro e ne valorizza i risultati positivi
		Comprende il cambiamento, lo interpreta e lavora sull'organizzazione e sulle persone per diffonderlo
		Gestisce gli aspetti relativi al clima del proprio settore/servizio in occasioni di cambiamento organizzativo
		Dimostra un atteggiamento responsabile nei confronti delle scelte adottate dall'amministrazione, anche se non condivise



AREA GESTIONE RELAZIONALE		
INTEGRAZIONE ORGANIZZATIVA peso competenza 20%	Capacità di costruire la squadra, realizzando sia nel gruppo di collaboratori che nei confronti degli altri servizi una cultura dell'impegno e della cooperazione	Dà priorità alle esigenze complessive dell'organizzazione rispetto a quelle della propria area di appartenenza
		Nell'assunzione di decisioni tiene conto degli impatti e delle implicazioni derivanti da altre aree ed agisce preventivamente per informare e preparare gli altri interlocutori
		Evita chiusure o irrigidimenti in caso di "conflitti di competenza" con altri ruoli organizzativi, gestisce con trasparenza i processi e le dinamiche interne
		Ha chiari gli aspetti di rapporto cliente/fornitore interno rispetto alle altre aree/settori/servizi dell'ente e agisce di conseguenza
		E' disponibile ad aiutare i colleghi in caso di difficoltà o emergenza
SVILUPPO COLLABORATORI peso competenza 20%	Capacità di valutare, di differenziare le prestazioni, far crescere e motivare il gruppo di collaboratori, attraverso la gestione delle regole e dei sistemi organizzativi, la delega, la comunicazione e la formazione	E' capace di valutare, differenziare le performance individuali ed individuare con chiarezza i punti di forza e di miglioramento nelle prestazioni dei propri collaboratori
		Fa crescere i propri collaboratori trasmettendo competenze, delegando attività, controllando i risultati
		Orienta l'attività dei propri collaboratori e li coinvolge sulle politiche e gli obiettivi dell'Ente, li incoraggia e dà feedback
		Sa individuare le persone che valgono e prevedere percorsi di sviluppo, in coerenza con le politiche di gestione delle risorse umane dell'ente
		Sa far applicare le regole e difendere le ragioni dell'organizzazione anche in contrasto con il personale
NEGOZIAZIONE/GESTIONE CONFLITTO peso competenza 10%	Capacità di ottenere risultati positivi da una relazione in cui siano in gioco interessi divergenti, conseguire scambio positivo, mantenere equilibrio e autocontrollo	Instaura sinergie con le altre strutture organizzative ricercando il vantaggio reciproco e identificando interessi comuni
		Affronta le situazioni conflittuali nel gruppo dei collaboratori, mantenendo un atteggiamento di fermezza, dimostrando autocontrollo e resistenza in situazioni di stress
		Favorisce l'immagine e la credibilità dell'ente, abile nel costruire rapporti interni/esterni che possono facilitare il raggiungimento di accordi tra le parti
		Ascolta le ragioni degli altri e affronta il confronto sulla base di elementi oggettivi
		Rappresenta l'ente nei confronti di interlocutori esterni difendendone gli interessi e ottenendo risultati positivi

(\*) DA CONFERMARE ANNUALMENTE AD AVVIO ESERCIZIO – OVVERO DA MODIFICARE MOTIVATAMENTE

# COMUNE DI CREVALCORE

Provincia di Bologna

Proposta di deliberazione G.C. ad oggetto:

APPROVAZIONE MODIFICA AL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI

## PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U. - D. Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

---

---

---

Crevalcore, 25.05.2017

SEGRETARIO GENERALE

F.to dott.ssa Lucia RONSIVALLE

---

---

---

## PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE E COPERTURA FINANZIARIA

Si esprime parere favorevole in riguardo alla regolarità contabile di cui sopra, parere espresso ai sensi dell'art. 49, del T.U. - D. Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267.

---

---

---

Crevalcore, 25.05.2017

IL RESPONSABILE AREA FINANZIARIA

F.to Dott. Pietro PARISI

*Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del Codice dell'amministrazione digitale"(D.Leg.vo 82/2005).*

**Repubblica Italiana**  
**COMUNE DI CREVALCORE**  
**Provincia di Bologna**

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 43**  
**Data Seduta 25/05/2017**

**ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 25/05/2017.

[ ] Per decorrenza dei termini ai sensi dell'art. 134, comma 3°, del T.U. - D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

[X] Ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del T.U. - D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Crevalcore, li 29/05/2017

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott.ssa Lucia Ronsivalle

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).

**Repubblica Italiana**  
**COMUNE DI CREVALCORE**  
**Provincia di Bologna**

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 43**  
**Data Seduta 25/05/2017**

Redatto il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO  
F.to Claudio Broglia

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to Dott.ssa Lucia Ronsivalle

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).

Copia conforme all'originale.

Crevalcore, li 29/05/2017

L' ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE

---