



SETTORE AMMINISTRATIVO SERVIZIO AFFARI GENERALI E PERSONALE
DELIBERAZIONE N. 61 ANNO 2014

OGGETTO:

TRAPANI-IACP - SETTORE AMMINISTRATIVO – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE - MODIFICHE AL NUOVO "SISTEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE DEL PERSONALE"

L'anno duemilaquattordici, addì 6 del mese di novembre in Trapani, nei locali dell' Ufficio dell' Istituto Autonomo per le case Popolari, sito nel Piazzale Falcone e Borsellino, civico 15.

il Commissario ad Acta (Ing.Salvatore Pirrone) Nominato con D.A. n.2344/s13° del 30/09/2014.

Viene chiamato a svolgere le funzioni di Segretario, il Dr. Pietro Savona Capo Settore Amm.vo.

Sulla scorta ed in conformità dello schema di provvedimento predisposto dal Servizio I del Settore Amm.vo adotta la seguente deliberazione:

IL COMMISSARIO AD ACTA

PREMESSO che:

- il D. Lgs. n. 150/2009 recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, all'art. 7, prevede l’obbligo da parte delle Amministrazioni pubbliche di misurare e valutare la performance nel suo complesso, delle singole unità organizzative e dei singoli dipendenti tramite l’adozione di un “Sistema di valutazione della performance” che individui tempi, modalità, soggetti e responsabilità del processo di misurazione e valutazione;
- questo Istituto con provvedimento commissariale n. 83/2013, a seguito di accordo in sede di Delegazione Trattante, ha adottato il C.C.D.I. 2013-2015 e costituito il fondo per il trattamento del salario accessorio 2013;
- nel corpo del richiamato C.C.D.I. è stato inserito il nuovo “*Sistema di valutazione permanente del personale*” diretto a verificare sia la performance organizzativa, che la performance individuale;
- in fase di prima applicazione e dopo una attenta disamina del documento sopra citato effettuata, informalmente, di concerto con la RSU aziendale, si è ritenuto opportuno apportare alcune modifiche ai contenuti dello stesso e precisamente:
 1. al paragrafo “**Finalità del Sistema della performance**” , descritto a pag. 21, dopo il punto 5 inserire il seguente periodo:

“La performance è il contributo (risultato e modalità) che un soggetto (sistema, organizzazione, unità organizzativa, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria

azione al raggiungimento, delle finalità e degli obiettivi individuati ed in ultima istanza , alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Il D.lgs 150/2009 individua tre livelli di performance

- la performance dell'amministrazione nel suo complesso (performance dell' Ente);
- la performance delle unità organizzative o aree di responsabilità (Settore – Servizio – Staff) in cui si articola l'Ente (performance di UO);
- la performance dei singoli dipendenti (performance individuale).”

2. Modificare il paragrafo **“Destinatari ed azioni del Sistema della performance”** descritto a pag. 21, così come di seguito:

Destinatari ed azioni del “Sistema della performance”

“.....OMISSIS.....”

Le azioni del **“Sistema della performance”** consistono in un mix rappresentato, da un lato, dalle performance organizzative, le prestazioni di risultato e, dall'altro, dalle performance individuale (c.d. competenze/comportamenti organizzativi)... OMISSIS.....

La **performance individuale** costituisce, invece, OMISSIS.....

Per la valutazione della **performance organizzativa** l'attenzione sarà incentrata OMISSIS.....

La valutazione della **performance individuale** (comportamenti) OMISSIS.....”

3. sostituire il paragrafo **“Criteri per la differenziazione delle valutazioni dei Responsabili di P.O.”** descritto a pag. 28, con il seguente:

“Entro il mese di febbraio il titolare di posizione organizzativa redige una relazione dettagliata sull'attività svolta e sui risultati raggiunti con riferimento agli indicatori individuati. Il Dirigente responsabile integra la suddetta relazione con un giudizio di merito sull'attività svolta dal titolare della posizione organizzativa, completandola con la compilazione della scheda di valutazione finale dei risultati raggiunti.

La valutazione è formalizzata, dopo un contraddittorio con l'interessato, che firma per presa visione del documento.

La relazione così composta è inviata al Direttore Generale e all'OIV, anche ai fini della valutazione del Dirigente medesimo.

In caso di valutazione non positiva il Dirigente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione della valutazione stessa, acquisisce in contraddittorio le controdeduzioni del dipendente interessato,.

La valutazione del risultato degli incaricati di posizione organizzativa è la risultante di due distinte valutazioni espresse dal Dirigente Responsabile per un complessivo di 100 punti:

1. raggiungimento degli obiettivi di Settore/Servizio (60 punti);
2. raggiungimento degli obiettivi individuali (25 punti);
3. comportamento organizzativo (15 punti).

La titolarità della valutazione spetta ai Dirigenti del servizio interessato.

Il punteggio complessivo conseguito viene collegato con la retribuzione di risultato secondo il seguente schema basato su 4 fasce:

Fascia e % di dip. assegnati	Punteggio conseguito	% di retribuzione di posizione
A – 30%	Da 100 a 85	20%
B – 50%	Da 71 a 84	15%
C – 20%	Da 51 a 70	10%
D	< 50	Valutazione negativa

4. modificare il punto 2.4 “La valutazione del personale senza incarichi di responsabilità” descritto a pag. 30 così come di seguito:

“.....OMISSIS..... Per la valorizzazione del modello si deve tenere conto che la scala è da 1 a 6, con il seguente significato: 1/2 = performance sufficiente, 3/4 = performance buona, 5/6 = performance ottima.OMISSIS.....”

5. al paragrafo “**POSIZIONAMENTO DEL PERSONALE NELLE FASCE DI MERITO**” descritto a pag. 32, dopo la locuzione “Alla luce di quanto sopra l’ipotesi potrà, ovviamente, subire le modifiche del caso”, aggiungere:

“Per quanto riguarda il personale non dirigenziale si procede alla suddivisione dei dipendenti in cinque fasce di merito così determinate:

fascia	1	2	3	4	5	
n. dipendenti %	20	25	25	25	5	
% del fondo assegnato per fascia	33	27	22	18	0	

6. al paragrafo “**PROSPETTO**” descritto a pag. 32, dopo il periodo “Per essere ammessi al processo di ripartizione in fasce..... OMISSIS.....”, aggiungere la seguente locuzione:

“ Il personale ammesso sarà considerato valutabile con la scala sopra richiamata poiché si intende che abbia conseguito la sufficienza.”

Sempre al paragrafo “**PROSPETTO**” descritto a pag. 32, cassare da “**PREMIO BASE a tutta la tabella**”

7. alla voce “**NORME TRANSITORIE**”, cassare tutto il periodo descritto a pag. 37, da “Performance organizzativa (Max 10 punti)..... a “(soddisfazione >89%) esposto in tabella;

Tutto ciò premesso

VISTO lo schema di regolamento predisposto dagli Uffici;

VISTO l’art. 14 del vigente statuto;

VISTO il carteggio afferente la pratica;

VISTA la legge regionale 10/2000 e la legislazione vigente in materia;

VISTA la D.C. n.1 dell'11/01/2011;

Sulla scorta dello schema di delibera predisposto dal responsabile del 1° Servizio Amm.vo;

DELIBERA

APPROVARE le modifiche apportate al nuovo "*Sistema di valutazione permanente del personale*" descritte nella parte motiva del presente provvedimento e che qui si intendono ripetute e trascritte dandone esecutività dalla data di adozione del presente provvedimento;

PROPORRE le modifiche come sopra apportate con la presente deliberazione alla Delegazione Trattante;

TRASMETTERE copia del presente provvedimento al Collegio Sindacale e all'O.I.V. dell'Istituto;

IL SEGRETARIO
(F.to Dr Pietro SAVONA)

IL COMMISSARIO AD ACTA
(F.to Ing. Salvatore PIRRONE)

)

IL RESP. DEL PROCEDIMENTO
F.to Pietro GIURLANDA