



COMUNE DI SANT'ALBANO STURA

PROVINCIA DI CN

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 40 DEL 04/05/2018

OGGETTO:

APPROVAZIONE METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.

L'anno **duemiladiciotto** il giorno **quattro** del mese di **maggio** alle ore dieci e minuti trenta nella sede Comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

| COGNOME E NOME | PRESENTE |
|-----------------------------------|--------------------|
| 1. BOZZANO Giorgio - Sindaco | Sì |
| 2. DANIELE Carlo - Vice Sindaco | No |
| 3. CAPELLINO Gianluca - Assessore | Sì |
| | Totale presenti: 2 |
| | Totale assenti: 1 |

Partecipa alla seduta il Segretario Sig. PEZZINI DOTT.SSA ROBERTA il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Signor BOZZANO Giorgio, nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO:

- che ai sensi dell'art. 7, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, modificato dal D.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017, ogni amministrazione è tenuta a dotarsi di un Sistema di misurazione e valutazione della performance, sia organizzativa che individuale;
- che ai sensi del' art. 7, comma 2bis del predetto D.lgs n. 74/2017 prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance è adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi dell'art 3, comma 1, al fine di assicurare la conformità dei sistemi anche per ciò che attiene la loro correttezza da un punto di vista metodologico;
- che l'art. 7 del decreto dispone in particolare che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale e che a tal fine adottano con apposito provvedimento "il Sistema di misurazione e valutazione della performance";
- che la performance organizzativa attiene all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;
- che la funzione di misurazione e valutazione delle performance di ciascuna struttura organizzativa compete al Nucleo di Valutazione;
- che gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa sono definiti dall'art. 8 del citato decreto n. 150/2009.

PRESO ATTO CHE l'art. 9 del decreto, nell'introdurre la performance individuale, distingue tra la valutazione dei dirigenti e la valutazione del personale con qualifica non dirigenziale, stabilendo, al comma 1, che:

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:

1. agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
2. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
3. alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
4. alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, e, al comma 2, che la misurazione e la valutazione (svolte dai dirigenti) della performance individuale del personale sono collegate:
 1. al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 2. alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;

CONSIDERATO che il Sistema deve definire gli obiettivi e gli indicatori ed effettuare il monitoraggio della performance;

PRESO ATTO della necessità di modificare i criteri di valutazione delle prestazioni e dei risultati delle Posizioni Organizzative e del personale non titolare di P.O. per adeguarli alle diverse esigenze di valutazione dei comportamenti, delle competenze professionali, organizzative e gestionali, delle capacità/potenziale e dei risultati di tali profili, in relazione agli indirizzi forniti da questa Amministrazione;

DATO ATTO che a seguito delle scelte politiche che verranno effettuate il piano della performance potrà subire modificazioni mediante l'individuazione concreta di azioni ulteriori rispetto a quelle indicate;

DATO ATTO, altresì, che la nuova metodologia sostituisce, a tutti gli effetti, la metodologia di valutazione delle prestazioni e dei risultati attualmente in vigore presso il Comune; la nuova metodologia è applicata a decorrere dall'anno 2018;

CONSIDERATO che:

- il "Piano della performance" è il documento programmatico che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, degli apicali e dei dipendenti non apicali;
- gli obiettivi assegnati al personale titolare di posizioni organizzative ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente individuati con le Aree del Comune;
- l'allegato documento individua quindi nella sua interezza la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale;
- il "piano della performance" è parte integrante del ciclo di gestione della performance che in base al D.Lgs. 150/2009 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 cittadini, ai soggetti interessati.

VISTO il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 82 in data 22.12.2010 e successivamente modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 84 del 25.10.2012 e con deliberazione della Giunta Comunale n 7 in data 24.1.2017;

Dato atto che ai sensi del sopracitato regolamento comunale è stato nominato il Nucleo di Valutazione della performance di questo Comune nella persona della dott.ssa Roberta Pezzini;

CONSIDERATO che il Nucleo di Valutazione ha provveduto ad elaborare la metodologia permanente di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente di questo Comune (titolare, e non, di posizione organizzativa), che consta delle allegate schede applicative (rispettivamente, All. A , All. B);

RITENUTA l'allegata documentazione meritevole di approvazione in quanto rispondente al dettato normativo e confacente alla realtà amministrativa in cui andrà ad operare;

DATO ATTO che della metodologia della performance in parola si darà informativa ai soggetti sindacali;

VISTI:

- il D.Lgs. n. 267/2000;
- il D.Lgs. n. 165/2001;
- il D.Lgs. 150/2009;
- lo Statuto comunale;

- il Regolamento comunale disciplinante l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

VISTO il parere favorevole espresso dal responsabile del servizio merito alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 c. 1 del D.Lgs. 267/2000 ed allegato alla presente;

CON VOTI unanimi e favorevoli espressi in forma palese

DELIBERA

1. DI APPROVARE la metodologia per la misurazione e valutazione della performance del personale titolare di posizione organizzativa e del personale non titolare di posizione organizzativa del Comune di Sant'Albano Stura, proposta dal Nucleo di Valutazione costituito presso il Comune, allegato al presente provvedimento, nonché le allegate schede (rispettivamente, All. A e All. B), che formano parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

2. DI STABILIRE di applicare, per la determinazione della retribuzione di risultato per la P.O. e della quota del fondo efficienza per i dipendenti non titolari di P.O., il seguente criterio:

| Fasce di raggiungimento risultato in 100/100 | Percentuale risorse economiche da erogare |
|---|--|
| Da 90 a 100 punti – prestazione eccellente | 100% |
| Da 61 a 89 punti – prestazione conforme | Liquidazione dell'effettivo raggiungimento del punteggio percepito |
| Inferiore a 60 punti – prestazione insufficiente | 0% |

4. DI DARE informazione della presente approvazione della metodologia della performance alle OO.SS.;

5. DI TRASMETTERE copia del presente provvedimento ai singoli Responsabili delle Aree del Comune anche al fine di darne massima diffusione al personale posto alle proprie dipendenze e al Nucleo di Valutazione;

6. DI PREVEDERE che la presente deliberazione venga, altresì, pubblicata sul sito web dell'Ente, nella pagina dedicata alla trasparenza;

DI DICHIARARE

stante l'urgenza, con successiva e separata votazione unanime favorevole, espressa in forma palese, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 c.4 D.Lgs.267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
BOZZANO Giorgio



IL SEGRETARIO COMUNALE
PEZZINI DOTT.SSA Roberta

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi dal 10/05/2018 ai sensi dell'art.124, del D.Lvo n. 267/2000.

Lì 10/05/2018



IL SEGRETARIO COMUNALE
PEZZINI DOTT.SSA Roberta

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione è stata comunicata in elenco il primo giorno di pubblicazione:

- Ai Signori Capi Gruppo consiliari così come prescritto dall'art. 125 del D.Lgs. 267/2000.
- Alla Prefettura di Cuneo ai sensi dell'art.135 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267.

Lì 10/05/2018



IL SEGRETARIO COMUNALE
PEZZINI DOTT.SSA Roberta

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA 04-mag-2018

- Per la scadenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione; Art. 134 comma 3.
- La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs 18.08.2000, n. 267.



IL SEGRETARIO COMUNALE
PEZZINI DOTT.SSA Roberta
