



COMUNE DI LAGNASCO

PROVINCIA DI CUNEO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.31 DEL 17/05/2019

OGGETTO:

APPROVAZIONE DELLA METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E LA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE.

L'anno duemiladiciotto addì diciassette del mese di maggio alle ore dodici e minuti quarantacinque nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. TESTA Ernesto - Sindaco	Si
2. SACCHETTO Andrea - Vice Sindaco	Si
3. GALLESIO Marco - Assessore	Si
	Totale Presenti: 3
	Totale Assenti: 0

Assiste alla seduta il Segretario Comunale Signor **DOTT.SSA PEZZINI ROBERTA** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Presidente, Sig. TESTA Ernesto, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO:

- che ai sensi dell'art. 7, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, non 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 dell'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.

VISTA la deliberazione G.C. n. 65 del 09.07.2001, con la quale è stato approvato il Regolamento Comunale per l'organizzazione degli uffici e servizi

DATO ATTO che, in base alla deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 23.07.2013 di disciplina del "sistema di misurazione e valutazione delle performance" il soggetto valutatore – nucleo di valutazione – è individuato nella figura del Segretario Comunale

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;

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;
- il regolamento comunale di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance, in attuazione del D.Lgs. n. 150/ 27.10.2009, adeguato al D.Lgs n. 74/2017 del 25 maggio 2017.

DATO ATTO del parere favorevole espresso dal responsabile del servizio amministrativo in 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 Lagnasco, proposta dal Nucleo di Valutazione costituito presso il Comune, come da allegate schede, che formano parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. DI DARE, ALTRESI', ATTO che la retribuzione di risultato massima per il dipendente titolare di P.O. è stata stabilita dal Sindaco con proprio decreto nella misura del 20% dell'indennità di posizione;
3. 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.

Del che si è redatto il presente verbale

Il Sindaco
Firmato Digitalmente
TESTA Ernesto

Il Segretario Comunale
Firmato Digitalmente
Dott.ssa PEZZINI Roberta

Copia cartacea del documento originale, firmato digitalmente

Il Segretario Comunale
PEZZINI Dott.ssa Roberta