



PROVINCIA DI TORINO

COMUNE DI SANT'ANTONINO DI SUSÀ

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE N. 30**

OGGETTO:

APPROVAZIONE METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.

L'anno duemiladiciassette addì ventinove del mese di marzo alle ore diciannove e minuti zero nella Sala delle Adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

COGNOME E NOME	PRESENTE
1. PREACCO SUSANNA - Sindaco	Si
2. FRANCO ROCCO - Vice Sindaco	Si
3. PEPE AGNESE - Assessore	No
4. ALU' ELEONORA LETTERIA - Assessore	Si
5. D'ADDETTA MICHELE ANTONIO - Assessore	No
	<hr/>
TOTALE PRESENTI	3
TOTALE ASSENTI	2

Assiste alla seduta il Segretario Comunale GAVAINI Dr.ssa Ilaria.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 29/03/2017

OGGETTO: Approvazione metodologia per la misurazione e valutazione della performance.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che

- ai sensi dell'art. 7, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ogni amministrazione è tenuta a dotarsi di un sistema di misurazione e valutazione della performance, sia organizzativa che individuale;
 - la Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche con deliberazioni nn. 89 e 104 del 2010, al fine di assicurare la conformità dei sistemi anche per ciò che attiene la loro correttezza da un punto di vista metodologico, ha fornito indicazioni applicative, cui ci si è attenuti per la definizione del nuovo sistema di valutazione del Comune di Sant'Antonino di Susa non più basato sul concetto di produttività individuale e collettiva ma sul concetto di performance organizzativa ed individuale, così come introdotto dalla legge delega n. 15/2009 e dal già richiamato decreto legislativo n.150/2009;
 - 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;
 - la performance organizzativa attiene all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;
 - la funzione di misurazione e valutazione delle performance di ciascuna struttura organizzativa compete al Nucleo di Valutazione;
 - gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa sono definiti dall'art. 8 del citato decreto n. 150/2009;
 - 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:
 - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi,
- e, la misurazione e la valutazione di cui al comma 2, (svolte dai dirigenti) della performance individuale del personale sono collegate:
- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) 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 e che la nuova metodologia è applicata a decorrere dall'anno 2017;

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,

Richiamati i seguenti provvedimenti:

- deliberazione G.C. n. 28 del 22/03/2017 di approvazione del regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance, in attuazione del D.Lgs. n. 150/27.10.2009 "Attuazione della Legge 04.03.2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni";
- decreto del Sindaco n. 3 in data 28/12/2016 con il quale è stato nominato il Nucleo di Valutazione della performance di questo Comune nella persona del segretario comunale dell'ente dott.ssa Ilaria Gavaini e della dott.ssa Valeria Alasonatti, della Dialogos sas di Susa;

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 e All. B) e dei criteri, riportati nel prospetto seguente, 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:

FASCE	CALCOLO QUOTA PREMI
Punti da 90 a 100	Punti ottenuti x 1,1
Punti da 60 a 89	Punti ottenuti
Punti da 50 a 59	Punti ottenuti x 0,9
sotto 50 punti	----
Premio individuale= fondo/totale punti x punteggio del singolo dipendente	

Precisato che non si realizzano economie sul fondo che viene distribuito in proporzione ai risultati di tutti

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.

Visto il parere favorevole espresso dal Segretario comunale 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 votazione unanime e favorevole espressa in forma palese

DELIBERA

- 1) Di dare atto che la premessa narrativa costituisce parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
- 2) 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'Antonino di Susa elaborato dal Nucleo di Valutazione costituito presso il Comune, come da allegate schede

(rispettivamente, All. A e All. B), che formano parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

- 3) Di stabilire che la retribuzione di risultato massima per il dipendente titolare di P.O è stabilita nella misura percentuale del 10% della retribuzione di posizione;
- 4) 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., i seguenti criteri:

FASCE	CALCOLO QUOTA PREMI
Punti da 90 a 100	Punti ottenuti x 1,1
Punti da 60 a 89	Punti ottenuti
Punti da 50 a 59	Punti ottenuti x 0,9
sotto 50 punti	----
Premio individuale= fondo/totale punti x punteggio del singolo dipendente	

- 5) Di dare informazione della presente approvazione della metodologia della performance alle OO.SS.;
- 6) 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;
- 7) Di prevedere che la presente deliberazione venga, altresì, pubblicata sul sito web dell'Ente, nella pagina dedicata alla trasparenza;

Procedutosi a separata e successiva votazione, per volontà espressa dall'intero collegio deliberante, la presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del T.U.E.L. - D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000, stante l'urgenza di rendere operativa la nuova metodologia di misurazione e valutazione.

Del che si è redatto il presente verbale.

IL SINDACO
Firmato digitalmente
F.to:PREACCO SUSANNA

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
F.to:GAVAINI Dr.ssa Ilaria

Copia conforme all'originale firmato digitalmente, per uso amministrativo.

Sant'Antonino di Susa, li _____