



CITTÀ DI PIOSSASCO

Città Metropolitana di Torino

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 25

| |
|--|
| Oggetto: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE - APPROVAZIONE METODOLOGIA |
|--|

Anno duemiladiciassette, mese di *febbraio*

Giorno *ventidue* si è riunita la Giunta Comunale

Regolarmente convocata nella sede comunale: Presenti i signori:

| | |
|--|-----------------|
| <i>Roberta Maria AVOLA FARACI - Sindaco</i> | <i>P</i> |
| <i>Fabrizio MOLA - Vice sindaco</i> | <i>P</i> |
| <i>Fulvia MANTINO</i> | <i>P</i> |
| <i>Orazio PALAZZOLO</i> | <i>A</i> |
| <i>Cristina DEL PERO</i> | <i>P</i> |
| <i>Roberto GRAMOLELLI</i> | <i>P</i> |

P=PRESENTE – A=ASSENTE

Partecipa alla seduta il Segretario Generale ***BLENCIO Nicoletta***

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- con la legge n. 15 del 4/3/2009, il Parlamento ha delegato il governo ad avviare un processo di legiferazione per la riforma della Pubblica Amministrazione;
- uno degli atti fondamentali prodotti dal legislatore, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della Pubblica Amministrazione, è stata l'approvazione del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009;
- l'attuazione delle disposizioni del Decreto n.150 dovrà portare allo sviluppo di una cultura del merito e della valorizzazione delle qualità del lavoro e della produttività del singolo e dell'intera Amministrazione, attraverso l'adozione di adeguati sistemi di valutazione della performance;
- il suddetto decreto ha stabilito l'obbligo per i Comuni di regolamentare numerose materie in tema di premialità e valutazione del personale;

VISTE le delibere CIVIT nn.88, 89, 104, 105, 110 e 112 del 2010;

VISTA la deliberazione n.71 del 29/11/2010 con cui il Consiglio comunale ha approvato i criteri generali di indirizzo a cui la Giunta si deve attenere nell'apportare modifiche al regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi per adeguarlo ai principi generali di cui al D.lgs. n. 150/2009;

VISTA la deliberazione n.82 del 27/04/2011 con cui la Giunta Comunale ha approvato le modifiche al regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi per adeguarlo ai principi generali di cui al D. Lgs. n. 150/2009;

VISTO, in particolare, l'art.22, comma 2, del Regolamento degli uffici e servizi che, testualmente, recita "l'Ente é tenuto a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o Settori di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti" nonchè il comma 4 laddove si precisa che "l'Ente adotta altresì metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.";

CONSIDERATO CHE:

- la definizione del sistema rientra nella competenza degli Organismi di valutazione ai sensi, sia dell'art. 30 comma 3, ove è previsto espressamente, sia dell'art. 7 comma 2 del decreto;
- l'adozione del Sistema spetta, invece, all'organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Amministrazione, che lo adotta con apposito provvedimento ai sensi del citato articolo 7 comma 1 del decreto;
- il sistema adottato deve essere pubblicato sul sito istituzionale, nel rispetto dei principi di trasparenza: ai sensi della normativa in materia, infatti, le amministrazioni pubbliche devono garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance;

VISTA la metodologia sul sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, allegata al presente atto, determinata tenendo conto dei suddetti indirizzi e del-

le modifiche normative intervenute sulla materia, con particolare riferimento ai principi previsti dai titoli II e III del D. Lgs. n. 150/2009 e, inoltre, che:

- la misurazione della performance individuale dei responsabili incaricati di posizione organizzativa è collegata:
 - a) *al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;*
 - b) *alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;*
 - c) *alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.*
- la misurazione della performance individuale del personale non incaricato di posizione organizzativa è invece collegata:
 - 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, per rendere la distribuzione delle risorse adeguate ai criteri di equità e del merito dimostrato e nel rispetto dell'art. 31 del D.lgs. 150/2009, si prevede, sia per i titolari di Posizione Organizzativa, sia per i dipendenti, di individuare quattro fasce, come di seguito specificato, in cui verranno collocati, a seguito di valutazione, tutti i dipendenti che abbiano ottenuto una valutazione positiva:

- *la fascia D corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 70%;*
- *la fascia C rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: valutazioni maggiori o uguali al 70% e fino a 79,99%;*
- *la fascia B è associata a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%;*
- *la fascia A rappresenta la fascia di merito alta: valutazioni maggiori o uguali al 90%;*

DATO ATTO CHE il regolamento di cui trattasi sarà oggetto di mera informativa alle Rappresentanze sindacali;

RILEVATO CHE, ai sensi degli artt. 2 e 45 del D.lgs. 165/2001, rimane di competenza della contrattazione integrativa la determinazione degli effetti economici del sistema di valutazione, pur nel rispetto dei vincoli di legge come esplicitati nell'art. 31 del D.lgs. 150/2009 come sopra richiamato;

VISTO il parere favorevole sulla regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Servizio interessato, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. n. 267/2000;

VISTO il parere favorevole sulla regolarità contabile, espresso dal Responsabile di ragioneria, ai sensi dell'art. 49 D.Lgs.267/00;

Con voti unanimi, resi per alzata di mano

D E L I B E R A

Per quanto sopra espresso:

1. di approvare la Metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, allegata al presente atto, quale parte integrante e sostanziale, in quanto ritenuta adeguata alle prescrizioni e indirizzi di cui ai titoli II e III del D.lgs. n. 150/2009;

2. di individuare, ai sensi dell'art. 31 comma 2 del d.lgs. 150/2009, le fasce di merito per la valutazione del personale dipendente e dei titolari di Posizione Organizzativa, come da prospetto in narrativa qui integralmente richiamato;
3. di demandare, ai sensi del Regolamento Uffici e Servizi, la valutazione delle performances individuali :
 - ai Responsabili di P.O. per quanto riguarda i dipendenti appartenenti alla rispettiva area
 - al Nucleo per quanto riguarda il Personale titolare di Posizione Organizzativa;
4. di disporre che il Sistema adottato venga pubblicato sul sito istituzionale nel rispetto dei principi di trasparenza;
5. di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4° del D.Lgs. 267 del 18 agosto 2000.

PARERI E ATTESTAZIONI AI SENSI DEL T.U.E.L. (D.lgs 18.8.2000 n. 267)

Visti

- Il parere tecnico
- Il parere contabile

in allegato

Del che si è redatto il presente verbale

IL PRESIDENTE

Roberta Maria AVOLA FARACI *

Il Segretario Generale

BLENCIO Nicoletta *

* Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa