COMUNE DI GROSSO

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 18

OGGETTO: APPROVAZIONE METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE NEL COMUNE DI GROSSO.

L'anno duemiladiciassette**,** addì quattro del mese di maggio**,** alle ore ventuno e minuti venti nella solita sala delle adunanze si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

	PRESENTE
SPINGORE Lorenzo - Sindaco	Sì
SCOMAZZON Giuseppe - Assessore	Sì
COTTINO VALERIA - Assessore	Sì

Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	0

Assume la presidenza il Signor SPINGORE Lorenzo nella sua qualità di SINDACO.

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dott. Giovanni D'ALESSANDRO**.**

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

Documento prodotto con sistema automatizzato del Comune di Grosso. Responsabile Procedimento: Luciana COSTA MEDIC (D.Lgs. n. 39/93 art.3). La presente copia è destinata unicamente alla pubblicazione sull'albo pretorio on-line.

OGGETTO : APPROVAZIONE METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE NEL COMUNE DI GROSSO.

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, operativo a far data dal 1° gennaio 2011;
- 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 delle Indicazioni applicative, cui ci si è attenuti per la definizione del nuovo sistema di valutazione di questo comune che non sarà 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;

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:

a) la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità é collegata:
   1. agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
   2. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
   3. alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
   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:
      - al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
      - 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;

Documento prodotto con sistema automatizzato del Comune di Grosso. Responsabile Procedimento: Luciana COSTA MEDIC (D.Lgs. n. 39/93 art.3). La presente copia è destinata unicamente alla pubblicazione sull'albo pretorio on-line.

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 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;

VISTI i seguenti provvedimenti:
- deliberazione della G.C. n. 51 del 5/12/2013, di approvazione del regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance, in attuazione del D.Lgs. n. 150 del 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";
- il decreto del Sindaco n. 4 in data 27 dicembre 2016, con il quale, ai sensi del più volte citato regolamento comunale di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance, è stato nominato il Nucleo di Valutazione della performance di questo Comune nella persona 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);

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;

DOPO breve discussione, dichiarata chiusa dal Presidente;

VISTO il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i.;

VISTO il Decreto Legislativo 30/3/2001 n. 165 e s.m.i.;

VISTO il Decreto Legislativo 27/10/2009 n. 150 e s.m.i.;

Documento prodotto con sistema automatizzato del Comune di Grosso. Responsabile Procedimento: Luciana COSTA MEDIC (D.Lgs. n. 39/93 art.3). La presente copia è destinata unicamente alla pubblicazione sull'albo pretorio on-line.

VISTO il regolamento generale degli uffici e dei servizi - dotazione organica - norme di accesso;

VISTO il documento “Metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale”, approvato con G.C. n. 51/2013, in attuazione del D.Lgs. n. 150/2009;

VISTO il Regolamento per il funzionamento della Giunta Comunale;

DATO ATTO che per la presente deliberazione non è stato rilasciato il parere di regolarità contabile ex art. 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e s. m. i. in quanto la medesima non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico - finanziaria o sul patrimonio dell’Ente;

VISTO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, espresso dal titolare della posizione organizzativa dell’area amministrativa economica finanziaria vigilanza, ai sensi dell’art. 49 del Decreto Legislativo 18/8/2000, n. 267;

IL PRESIDENTE sceglie quale sistema di votazione l’alzata di mano e lo comunica alla Giunta, la quale, ad unanimità di voti favorevoli, espressi nella forma prescelta, esito accertato e proclamato dal Sindaco Presidente;

D E L I B E R A

1) DI DARE ATTO che le premesse formano parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.
2) DI APPROVARE la metodologia per la misurazione e valutazione della performance del personale non titolare di posizione organizzativa del Comune di GROSSO, proposta dal Nucleo di Valutazione costituito presso il Comune, come da allegato e relative schede (rispettivamente, All. A e All. B), che formano parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.
3) DI STABILIRE di applicare, per la 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 100 a 61 punti - prestazione conforme	Liquidazione dell’effettivo raggiungimento del punteggio percepito
Inferiore a 60 punti - prestazione insufficiente	0%

4) DI DARE ATTO che per i dipendenti titolari di posizione organizzativa, fino a successiva modifica, resta in vigore il criterio di liquidazione esistente.
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.

SUCCESSIVAMENTE, con distinta votazione espressa in forma palese per alzata di mano, ad unanimità di voti favorevoli, espressi nella forma prescelta, esito accertato e proclamato dal Sindaco Presidente

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, comma 4 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Documento prodotto con sistema automatizzato del Comune di Grosso. Responsabile Procedimento: Luciana COSTA MEDIC (D.Lgs. n. 39/93 art.3). La presente copia è destinata unicamente alla pubblicazione sull'albo pretorio on-line.

Documento prodotto con sistema automatizzato del Comune di Grosso. Responsabile Procedimento: Luciana COSTA MEDIC (D.Lgs. n. 39/93 art.3). La presente copia è destinata unicamente alla pubblicazione sull'albo pretorio on-line.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente
SPINGORE Lorenzo
Firmato digitalmente

L'Assessore
SCOMAZZON Giuseppe
Firmato digitalmente

Il Segretario Comunale
Dott. Giovanni D'ALESSANDRO
Firmato digitalmente

Documento prodotto con sistema automatizzato del Comune di Grosso. Responsabile Procedimento: Luciana COSTA MEDIC (D.Lgs. n. 39/93 art.3). La presente copia è destinata unicamente alla pubblicazione sull'albo pretorio on-line.