



COMUNE DI RIVAROSSA

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 40

OGGETTO :

APPROVAZIONE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

L'anno duemilaventuno addì ventinove del mese di maggio alle ore undici e minuti zero nella solita sala delle riunioni. Previo esaurimento delle formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente
VALLINO Enrico	Sindaco	Si
GOLETTO Lucia	Vice Sindaco	Si
BARENGO Jessica	Assessore	Si
	Totale Presenti:	3
	Totale Assenti:	0

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale **Dott. Paolo DEVECCHI** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Signor **VALLINO Enrico**, nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO: APPROVAZIONE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che l'art. 7 del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", così come modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, dispone che

"Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

- a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo;*
- b) dai dirigenti di ciascuna Amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 8 e 9;*
- c) dai cittadini o dagli altri tenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis;*

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, è adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e in esso sono previste, altresì, le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio";

Richiamato, inoltre, l'art. 9 del predetto Decreto Legislativo 150/2009 e smi ai sensi del quale:

- la misurazione e la valutazione della *performance* individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità sono collegate:
 - a) agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) 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;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
- la misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'art. 7 e 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;

Precisato che con Deliberazione di Giunta dell'Unione Collinare n. 14 del 23/06/2021 è stata definita la metodologia di graduazione delle posizioni organizzative;

Rilevato, inoltre, che al fine di rendere la distribuzione delle risorse adeguate ai criteri di equità e di valorizzazione del merito dimostrato e nel rispetto dell'art. 31 del D. Lgs. 150/2009 e smi, si rende necessaria l'individuazione di quattro fasce di valutazione, in cui saranno collocati tutti i dipendenti che abbiano ottenuto un esito positivo come di seguito specificato:

- 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%

Rilevato, altresì, che:

- ai sensi dell'art. 5 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, sono oggetto di confronto con le Organizzazioni sindacali e le RSU aziendali i criteri generali di sistema di valutazione della performance;
- 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 e richiamato inoltre l'art. 19 del D.Lgs. 150/2009 e smi ai sensi del quale: *“Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati. Per i dirigenti, il criterio di attribuzione dei premi di cui al comma 1 è applicato con riferimento alla retribuzione di risultato”*.

A tal riguardo, l'art. 68, comma 3 del CCNL del 28/05/2018 comparto Funzioni Locali, sancisce che almeno il 30% del Fondo decentrato di cui all'art. 67, comma 3 debba essere riservato all'erogazione di premialità relative alla performance individuale.

Per quanto concerne direttamente la valorizzazione delle prestazioni individuali, l'art. 69, commi 1 e 2 del suindicato CCNL prescrive inoltre che ai dipendenti più meritevoli è attribuita una maggiorazione del premio individuale, che si cumula alla quota di detto premio, *“non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1”*.

Visti:

- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i.;
- il Decreto Legislativo 30/3/2001 n. 165 e s.m.i.;
- il Decreto Legislativo 27/10/2009 n. 150 e s.m.i.;
- il Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74;
- il Decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118;
- la circolare del Dipartimento della Funzione pubblica del 9 gennaio 2019;
- il Regolamento di organizzazione degli uffici e servizi approvato - a livello di Unione Collinare Canavesana - con delibera di Giunta dell'Unione n. 12 del 11.05.2015, così come modificata con successiva delibera di Giunta dell'Unione n. 11 del 11/06/2021;
- il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della illegalità (2021-2023) dell'Unione e dei comuni associati approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 2 del 31.03.2021;
- il Decreto del Presidente dell'Unione Collinare Canavesana n. 2 del 25/06/2021 con il quale è stato nominato l'Organo Indipendente di Valutazione (OIV) per il triennio 2021/2023, individuando quale componente esterno la Dott.ssa Valera ALASONATTI;
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 13 del 29/04/2021 avente ad oggetto “Documento Unico di Programmazione Semplificato 2021-2023 – approvazione”;
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 29/04/2021 “Approvazione bilancio di previsione 2021/2023”;

Visto il parere favorevole reso ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 dal Responsabile del Servizio Amministrativo-Finanziario in ordine alla regolarità tecnica e contabile del presente atto;

All'unanimità di voti espressi in conformità alla normativa vigente;

D E L I B E R A

- 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 ritenuto 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, come da prospetto in narrativa qui integralmente richiamato;
- 3) di demandare, ai sensi del Regolamento di organizzazione degli uffici e servizi approvato - a livello di Unione Collinare Canavesana - con delibera di Giunta dell'Unione n. 12 del 11.05.2015, così come modificata con successiva delibera di Giunta dell'Unione n. 11 del 11/06/2021, la valutazione delle *performances* individuali :
 - ai Responsabili di P.O. per quanto riguarda i dipendenti appartenenti al rispettivo servizio;
 - all'OIV per quanto riguarda il Personale titolare di Posizione Organizzativa e del Segretario Comunale;
- 4) di disporre che il Sistema adottato venga pubblicato sul sito istituzionale nel rispetto dei principi di trasparenza;
- 5) di comunicare la presente deliberazione, contestualmente alla pubblicazione, ai Capigruppo Consiliari per gli adempimenti eventuali di controllo ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i..

Inoltre con successiva votazione unanime e favorevole, resa in forma palese, il presente provvedimento è dichiarato immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art.134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i

Letto, confermato e sottoscritto. In originale firmati.

IL PRESIDENTE
F.to : VALLINO Enrico

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to : Dott. Paolo DEVECCHI

TRASMISSIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI (Art.125 D.Lgs. 267/00)

Contestualmente alla pubblicazione all'albo pretorio on line di questo Comune, il presente verbale è trasmesso in elenco ai capigruppo consiliari.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Paolo DEVECCHI

REFERTO DI PUBBLICAZIONE (Art.124 D.Lgs. 267/00 e Art.32 L.69/09)

Si attesta che copia del presente verbale è pubblicata il giorno _____ all'albo pretorio on line di questo Comune per rimanervi 15 giorni consecutivi.

Rivarossa, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Paolo DEVECCHI

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Divenuta esecutiva in data 29-mag-2021

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva trascorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, del D.Lgs. 267/2000).

X Si certifica che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

Rivarossa, li 29-mag-2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Paolo DEVECCHI

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Rivarossa, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Paolo DEVECCHI