



COMUNE DI NOLE
Città Metropolitana di Torino

Copia Albo

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE**

N. 162

OGGETTO :

**METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
DEL PERSONALE COMUNALE - APPROVAZIONE MODIFICA**

L'anno **duemiladiciassette** addì **ventuno** del mese di **dicembre** alle ore **diciassette** e minuti **dieci** nella sala delle riunioni.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dalla presente Legge Comunale e Provinciale, vennero oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

Cognome e Nome	Carica	Presente
BERTINO Luca Francesco	Sindaco	Sì
ADAMO Antonio	Vice Sindaco	Sì
TOGNI Federico	Assessore	Sì
ZAMBELLO Tiziana	Assessore	Sì
BEVA GRAZIA	Assessore	Sì
	Totale Presenti:	5
	Totale Assenti:	0

Assiste l'adunanza il Segretario Comunale la Signora **BARBATO dott.ssa Susanna** la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Signor **BERTINO Luca Francesco** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

- Udita la relazione del Sindaco Presidente;
- Richiamato il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., disciplinante il rapporto di lavoro alle dipendenze di pubbliche amministrazioni;
- Richiamato il titolo IV del T.U.E.L. in tema di Organizzazione e Personale degli Enti Locali;
- Considerato che in data 31/10/2009 è stato pubblicato il D.Lgs. 27/10/2009 n. 150 “Attuazione della Legge 04 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni” che prevede una serie di adempimenti a carico delle Amministrazioni Pubbliche al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici dei servizi tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale;
- Premesso che:
 - Ai sensi dell’art. 7, comma 1, del D.Lgs. 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 le deliberazioni n. 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 attenuto per la definizione del nuovo sistema di valutazione del Comune di Nole, che non è 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 D.Lgs. n. 150/2009;
 - L’art. 7 del decreto dispone in particolare che le amministrazioni pubbliche valutino annualmente la performance organizzativa o aree di responsabilità in cui si articola l’amministrazione;
 - 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 della performance di ciascuna struttura organizzativa compete all’Organismo Indipendente di Valutazione della Performance;
 - 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:
 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,
 - ✓ 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;
- Richiamata la Deliberazione della Giunta Comunale n. 64 del 26.04.2012 ad oggetto: “Approvazione metodologia per la misurazione e valutazione delle performance del personale comunale”;

- Visto il vigente Regolamento Comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 2 del 05.01.2013, così come modificato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 2 del 26.01.2015, n. 92 del 09.07.2015 e n. 162 del 03.12.2015;
- Visto il decreto del Sindaco n. 1 del 07.01.2016 di nomina dell'organo di valutazione nella persona della dott.ssa Alasonatti Valeria per il periodo dal 01.01.2016 al 31.12.2018;
- Dato atto che occorre provvedere ad una modifica dei suddetti criteri di valutazione in relazione alle necessità dell'organizzazione dell'Ente;
- Premesso che:
 - la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;
- Ritenuto opportuno:
 - adottare modalità e strumenti di comunicazione che garantiscano la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance;
 - adottare 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;
 - individuare, anche con valenza pluriennale corrispondente al Documento Unico di Programmazione, gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi della amministrazione nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione;
 - adottare un sistema di valutazione contenente le modalità operative di pesatura degli obiettivi e delle performance, nonché i criteri e le modalità di attribuzione delle premialità in modo differenziato.
- Visto il verbale n. 2 della riunione sindacale del 30/03/2017, nella quale si è discussa la revisione dei criteri per la misurazione della performance approvati con la deliberazione della Giunta Comunale n. 64 del 26/04/2012, approvando l'attuazione, in via sperimentale, dei seguenti criteri per la misurazione della performance:
 - Raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali: peso 50%
 - Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, competenze dimostrate e comportamenti professionali ed organizzativi: peso 50%,
 con l'impegno ad effettuare un confronto tra responsabile di settore e dipendente al momento della verifica intermedia ed al momento della consegna della scheda di valutazione.
- Visto il D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e s.m.i.;
- Visti i pareri favorevoli espressi, ai sensi dell'art. 49 D. Lgs. 267/2000, rispettivamente dal:
 - responsabile del servizio interessato in ordine alla regolarità tecnica;
 - responsabile del servizio ragioneria in ordine alla regolarità contabile;

Con votazione unanime e favorevole, resa in forma palese,

DELIBERA

1. di approvare, per le motivazioni in narrativa esposte che qui si intendono integralmente richiamate, la seguente modifica ai criteri per la misurazione della performance individuale, relativamente al peso degli indicatori:

Per i Responsabili della Posizione Organizzativa:

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

- Indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità ed il raggiungimento di specifici obiettivi individuali (**peso 50%**)
- Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate, equità e differenziazione della valutazione dei collaboratori (**peso 50%**)

Per i Dipendenti:

- Raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (**peso 50%**)
- Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi (**peso 50%**);

2. di stabilire che il processo di valutazione si articola in **tre fasi**:

1. fase iniziale di assegnazione degli obiettivi e delle risorse umane e finanziarie;
2. fase intermedia di verifica ed adozione di eventuali correttivi degli obiettivi assegnati **con confronto tra responsabile di settore e dipendente**;
3. fase finale di giudizio con consegna delle schede di valutazione **con confronto tra responsabile di settore e dipendente**.

La definizione degli obiettivi e capacità gestionali attese per i Responsabili di posizione organizzativa e per il Segretario Comunale viene adottata dalla Giunta Comunale con il supporto dell' O.I.V. e la relativa valutazione viene adottata dalla Giunta su istruttoria dell' O.I.V.

Ogni Responsabile di Posizione Organizzativa definisce le performance attese ed effettua le valutazioni delle persone che coordina direttamente.

L'O.I.V. effettua una supervisione del processo volta a garantire la corretta adozione della metodologia, sia in fase di definizione delle attese che in fase di valutazione;

3. di stabilire che le economie prodotte dopo la prima fase di distribuzione del F.T.A. vengono distribuite automaticamente sulla base della valutazione conseguita da ciascun dipendente;

4. di dare atto che tale metodologia verrà applicata dalle valutazioni relative all'anno 2017.

Inoltre, con successiva votazione unanime e favorevole, resa in forma palese, delibera di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267 e s.m.i.

Del che si è redatto il presente verbale e in data 28/12/2017 viene sottoscritto

IL PRESIDENTE
Firmato digitalmente
F.to : BERTINO Luca Francesco

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
F.to : BARBATO dott.ssa Susanna

E' copia conforme all'originale firmato digitalmente, in formato digitale.

Nole, li 28/12/2017

IL SEGRETARIO COMUNALE
BARBATO dott.ssa Susanna
