



**Comune di CAMPIGLIONE FENILE**  
( Città Metropolitana di Torino)

**ORIGINALE**

Verbale di deliberazione  
della Giunta Comunale

N. **28**/ duemiladiciassette

|                 |   |
|-----------------|---|
| <b>OGGETTO:</b> | APPROVAZIONE SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE |
|-----------------|---|

L'anno **duemiladiciassette**, addì **dieci**, del mese di **aprile**, alle ore **17** e minuti **00**, nella sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

| <b>Cognome e Nome</b> | <b>Carica</b> | <b>Pr.</b> | <b>As.</b> |
|-----------------------|---------------|------------|------------|
| <b>ROSSETTO PAOLO</b> | SINDACO       | X          |            |
| <b>RISSO MARIA</b>    | VICE SINDACO  | X          |            |
| <b>BRUNO NICO</b>     | ASSESSORE     | X          |            |
| <b>Totale</b>         |               | <b>3</b>   |            |

Assiste alla seduta il Segretario Comunale Signora **SILVESTRI D.ssa LUISA** la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Signor **ROSSETTO PAOLO** nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

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

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Premesso che:

con la legge n. 15 del 04 marzo 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 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 88, 89, 104, 105, 110 e 112/2010;

Vista la deliberazione n. 24 del 16.03.2015 con la quale la Giunta comunale ha approvato il regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi per adeguarlo ai principi generali di cui al D. Lgs. n. 150/2009;

Dato che 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 e 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.

Vista la proposta di una nuova metodologia di misurazione e valutazione delle performance dell'ente e individuale, adeguata ai sensi dell'art. 31 commi 2 e 3 del D.lgs 150/2009;

Visto che la definizione del sistema rientra nella competenza dei Nuclei 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, allegato al presente atto, determinato tenendo conto dei suddetti indirizzi e delle modifiche normative intervenute sulla

materia con particolare riferimento ai principi previsti dai titoli II e III del D. Lgs. n. 150/2009 ed 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 che per i dipendenti di individuare fasce, nelle quali verranno collocati, a seguito di valutazione, tutti i dipendenti che abbiano ottenuto una valutazione positiva:

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;

Acquisito sulla presente il prescritto parere in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 espresso dal Segretario comunale, Responsabile del Servizio personale.

Con votazione unanime favorevole, palesemente espressa.

## **DELIBERA**

Per quanto sopra espresso:

1. di demandare la valutazione delle performances individuali :
  - ai Responsabili di P.O .per quanto riguarda i dipendenti appartenenti alla rispettiva area
  - al Nucleo di valutazione per quanto riguarda il Personale titolare di Posizione organizzativa;
2. di dare atto che il regolamento di cui trattasi è oggetto di informazione alle Rappresentanze sindacali;
3. di disporre che il Sistema adottato venga pubblicato sul sito istituzionale nel rispetto dei principi di trasparenza;

Letto, confermato e sottoscritto.

**Il Sindaco**  
( ROSSETTO PAOLO)

**Il Segretario Comunale**  
( SILVESTRI D.ssa LUISA)

---

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

Contestualmente all'affissione all'albo, copia del presente verbale è trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari e messa a disposizione dei Consiglieri tramite gli stessi Capigruppo.

**Il Segretario Comunale**  
SILVESTRI D.ssa LUISA

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE (Art.124 D.Lgs.267/00)**

Certifico io Segretario Comunale, che copia del presente verbale venne pubblicata il giorno \_\_\_\_\_ all'Albo Pretorio ove rimase esposta per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 c.1 del D.lgs 267/2000.

Campiglione Fenile, lì \_\_\_\_\_

**Il Segretario Comunale**  
SILVESTRI D.ssa LUISA

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

**Divenuta esecutiva in data** \_\_\_\_\_

- per la scadenza del termine di dieci giorni dalla pubblicazione, ai sensi dell'art.134 comma 3 D.Lgs.267/00;
- resa immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 , 4° comma D.lgs 267/2000

Campiglione Fenile, lì \_\_\_\_\_

**Il Segretario Comunale**  
SILVESTRI D.ssa LUISA

---