



REGIONE PIEMONTE

PROVINCIA DI BIELLA

COMUNE DI TAVIGLIANO

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 26

OGGETTO : VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE - APPROVAZIONE REGOLAMENTO E SISTEMA DI MISURAZIONE.

L'anno **duemilasedici**, addì **cinque**, del mese di **maggio**, alle ore **18** e minuti **30**, nella sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalle vigenti leggi, vennero convocati i componenti la Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori:

Nome e Cognome	Carica	Pr.	As.
GINO MANTELLO	SINDACO	X	
UGO GROSSO	VICESINDACO	X	
MARIA CRISTINA CIVADDA	ASSESSORE	X	
Totale		3	

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale Signor **CESARE CERETTO** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

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

COME ALL'OGGETTO: VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE - APPROVAZIONE REGOLAMENTO E SISTEMA DI MISURAZIONE.

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, del decreto legislativo n. 267/2000, il Responsabile del Servizio finanziario esprime **PARERE FAVOREVOLE** dal punto di vista contabile di rilevanza esterna e dal punto di vista dell'attestazione di copertura finanziaria sull'apposito intervento.

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO-FINANZIARIO
Ugo Grosso**

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, del decreto legislativo n. 267/2000, il Responsabile del Servizio Amministrativo esprime **PARERE FAVOREVOLE** dal punto di vista tecnico di rilevanza esterna.

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
AMMINISTRATIVO
Gino Mantello**

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la Legge n. 15 del 04 marzo 2009, con la quale il Parlamento ha delegato il Governo ad avviare un processo di legiferazione per la riforma della Pubblica Amministrazione;

Richiamato il D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, atto fondamentale in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della Pubblica Amministrazione che ha stabilito l'obbligo per i Comuni di regolamentare numerose materie in tema di premialità e valutazione del personale;

Richiamato, in particolare, l'art. 14 del D.Lgs.150/2009, il quale prevede che ogni Amministrazione, singolarmente o in forma associata, si doti di un "Organismo Indipendente di Valutazione della performance", al quale, ai sensi dell'art. 7 del medesimo decreto, compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura organizzativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice;

Viste le delibere CIVIT 88, 89, 104, 105, 110 e 112/2010;

Vista la Deliberazione n. 33 del 16/12/2010, con la quale il Consiglio Comunale ha approvato i criteri generali di indirizzo ai quali la Giunta si sarebbe dovuta 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;

Richiamata la Deliberazione G.C. n. 32 del 24/09/2011 di modifica del Regolamento degli Uffici e dei servizi, con la quale è stato stabilito di attribuire in capo al Segretario comunale le funzioni dell'Organismo di Valutazione, stante la facoltà e non l'obbligo per gli Enti Locali di avvalersi dell'Organismo Indipendente di Valutazione della performance di cui alla normativa sopra richiamata (in base alle pronunce interpretative all'epoca in tal senso emanate dalla Corte dei Conti);

Ritenuto opportuno rivedere la disciplina in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, anche alla luce di quanto in merito previsto nel "Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2016/2018", approvato con propria Deliberazione n. 5 del 28/01/2016 in attuazione del D.Lgs. 33/2013, il quale prevede, tra le "Azioni specifiche di trasparenza del Comune – Iniziative concernenti l'integrità e la legalità dell'azione amministrativa" – l'attribuzione all'Organismo di Valutazione, del compito di definire i parametri sui quali ancorare la valutazione delle performance organizzative dell'ente e dei singoli dirigenti responsabili dei servizi, anche con riferimento alla trasparenza e integrità dei comportamenti della gestione amministrativa;

Ritenuto, in particolare, di dotare l'Ente:

- di un Regolamento per la misurazione, valutazione e trasparenza della performance, che costituisca, a tutti gli effetti, un adeguamento del vigente "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi", ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009;
- di un sistema integrato di valutazione permanente del personale dell'Ente;
- di un "Organismo Indipendente di Valutazione", ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs.150/2009, mediante la costituzione in forma singola, ovvero in forma associata;

Considerato che:

- l'adozione di un Regolamento per la misurazione, valutazione e trasparenza della performance rientra tra le competenze di questo Organo, ai sensi dell'art. 48, comma 3, del D. Lgs. 267/2000;
- l'adozione di un sistema integrato di valutazione permanente del personale dell'Ente rientra nella competenza dell'organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Amministrazione, ai sensi del articolo 7, comma 1, del D. Lgs.150/2009;

Vista la bozza del “*Regolamento comunale di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance (in attuazione del D. Lgs.27.10.2009 n.150 ‘Attuazione della L.04.03.2009, n.15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni’)*”, nel testo allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale, formulato nel rispetto dei criteri forniti dal Consiglio Comunale con Deliberazione n. 33 del 16/12/2010, e ritenuto meritevole di integrale approvazione;

Vista la metodologia di cui al “*Sistema integrato di valutazione permanente dell'Ente e del personale*”, documento allegato al presente atto, e ritenuta meritevole di integrale approvazione;

Evidenziato che tale metodologia prevede:

- la misurazione della performance individuale dei responsabili incaricati di posizione organizzativa, 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 quattro fasce come di seguito specificato, nelle quali 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 %

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;

Acquisiti i pareri favorevoli sulla regolarità tecnica e sulla regolarità contabile del presente atto, espressi dai Responsabili dei Servizi interessati, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n.267/2000;

Con voti favorevoli unanimi, resi in forma palese;

DELIBERA

- 1) Di approvare**, per le motivazioni e le finalità di cui alla parte premessa, che qui si intende integralmente riportata, il “*Regolamento Comunale di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance (in attuazione del D. Lgs. 27.10.2009, n.150 ‘Attuazione della L.04.03.2009 n.15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni’)*”, allegato al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;
- 2) Di dare atto** che il suddetto regolamento rappresenta, a tutti gli effetti, un adeguamento al vigente “Regolamento comunale per il funzionamento degli uffici e dei servizi”;
- 3) Di approvare** la metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, di cui al documento “*Sistema integrato di valutazione permanente dell’Ente e del personale*”, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale, in quanto ritenuto adeguato alle prescrizioni e indirizzi di cui ai titoli II e III del D. Lgs. n. 150/2009;
- 4) Di demandare** al Resp.le del Servizio interessato la pubblicazione del Regolamento di cui al precedente punto 1), nonché il documento di cui al precedente punto 3), nel sito istituzionale dell’Ente;
- 5) 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, secondo il prospetto di cui alla parte premessa, che qui si intende integralmente richiamato;
- 6) Di rimandare** a successivo provvedimento la costituzione dell’“Organismo Indipendente di Valutazione della performance”, singolarmente od in forma associata, avvalendosi della facoltà di cui all’art. 14 del D. Lgs.150/2009.

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
F.to GINO MANTELLO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to CESARE CERETTO

N° R.P. **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE** (art. 124 e 125 D.Lgs. 267/2000)
TRASMISSIONE AI CAPIGRUPPO

Su conforme registrazione del messo Comunale, la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per gg. 15 consecutivi con decorrenza dal _____ ; contestualmente viene trasmesso elenco ai capigruppo consiliari.

F.to **IL MESSO COMUNALE**

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to CESARE CERETTO

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' (art. 134 comma 3° D.Lgs. 267/2000)

La presente deliberazione, non soggetta al controllo preventivo di legittimità, è stata pubblicata nelle forme di Legge all'Albo Pretorio del Comune, senza riportare nei primi 10 gg. di pubblicazione vizi di legittimità, per cui la stessa è divenuta esecutiva il _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to CESARE CERETTO

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile con il voto espresso dalla maggioranza dei componenti (art. 134 comma 4° D.Lgs. 267/2000).

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to CESARE CERETTO

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Tavigliano, lì _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to CESARE CERETTO

