



COMUNE DI SAN FRANCESCO AL CAMPO

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

www.comune.sanfrancescoalcampo.to.it

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 27 19/02/2020

=====

OGGETTO: APPROVAZIONE NUOVA METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI SAN FRANCESCO AL CAMPO.

=====

L'anno duemilaventi addì diciannove del mese di febbraio alle ore 16:00 nella solita sala delle adunanze regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

CORIASCO DIEGO	Sindaco	Sì
FERRON DIEGO	Vice Sindaco	Sì
CANDELO GIORGIO GIUSEPPE	Assessore	Sì
MALARA MATTIA	Assessore	Sì
SAVINO ALESSANDRA	Assessore	Sì
	Totale presenti	5
	Totale assenti	0

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale PALAZZO Dott.ssa Mariateresa.

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

ESEGUIBILITA': immediatamente eseguibile

Il presidente mette in discussione il seguente punto all'ordine del giorno.

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta dell'assessore al Personale, Avv. Alessandra SAVINO;

Vista la proposta di deliberazione allegata alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale della stessa;

Visto il D.Lgs. n.267/00;

Visti i pareri espressi dai responsabili dei servizi ex art. 49 del DLgs 267/00 come segue:

PARERE TECNICO dell'ufficio UFFICIO PERSONALE E ORGANIZZAZIONE: **Favorevole**

PARERE CONTABILE : **Non dovuto**

con votazione espressa in forma palese ed unanime

DELIBERA

Di approvare la proposta di deliberazione n. **30** allegata alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale ed avente ad oggetto:

APPROVAZIONE NUOVA METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI SAN FRANCESCO AL CAMPO.

Successivamente

con votazione espressa in forma palese ed unanime

dichiara la presente immediatamente eseguibile ex art. 134 DLgs 267/00

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE
Giunta Comunale n. 30 del 2020

Oggetto:

APPROVAZIONE NUOVA METODOLOGIA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI SAN FRANCESCO AL CAMPO.

Ufficio competente istruttoria UFFICIO PERSONALE E ORGANIZZAZIONE

Su proposta del sindaco / assessore sig. _____

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 del Comune di San Francesco al Campo, non 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;

PRECISATO 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:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi,

e, al comma 2, che

b) 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;

VISTI i seguenti provvedimenti:

- propria deliberazione n.144 del 27.11.2013, di approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, 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”;
- propria deliberazione n.23 del 12.02.2020 con la quale, ai sensi dell’art.6 bis del vigente Regolamento comunale sull’ordinamento generale degli uffici e dei servizi, così come modificato con propria deliberazione n.185/2011, è stato nominato il Nucleo di Valutazione della performance di questo Comune nella persona della dott.ssa Valeria Alasonatti, della Dialogos sas di Susa;

DATO ATTO che a seguito della nomina del nuovo Nucleo di Valutazione delle performance, si rende necessario modificare i criteri di valutazione delle prestazioni e dei risultati delle Posizioni Organizzative e del personale non titolare di P.O.;

DATO ATTO, altresì, che la nuova metodologia, applicata a decorrere dall’anno 2020, sostituisce, a tutti gli effetti, la metodologia di valutazione delle prestazioni e dei risultati attualmente in vigore presso il Comune;

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;

VISTA, pertanto, la nuova 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 (all. A, B e C);

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;

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 vigente Regolamento Comunale degli uffici e dei servizi;
- il documento “Metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale”, approvato con G.C. n. 144/2013, in attuazione del D.Lgs. n. 150/2009;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 68 del 20/12/2019 di approvazione Nota di Aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2020/2022, esecutiva ai sensi di legge;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 69 del 20/12/2019 di approvazione dello schema di bilancio di previsione 2020/2022 e Nota Integrativa con relativi allegati, esecutiva ai sensi di legge;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 15/01/2020 di approvazione del Piano esecutivo di Gestione (PEG) per il periodo 2020/2022, esecutiva ai sensi di legge;
- la deliberazione di Giunta Comunale n.5 del 15/01/2020 con la quale è stato confermato il PTPCT del Comune di San Francesco al Campo per il triennio 2020/2022;
- il vigente codice di comportamento del Comune di San Francesco al Campo approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.35 del 26/03/2014;

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 Direzione Generale, ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18/8/2000, n. 267, allegato all'atto originale;

Con votazione _____

PROPONE DI DELIBERARE

1) DI DARE ATTO che le premesse formano parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

2) DI APPROVARE la nuova metodologia per la misurazione e valutazione della performance del personale dipendente titolare e non di posizione organizzativa del Comune di San Francesco al Campo, proposta dal Nucleo di Valutazione costituito presso il Comune, come da allegate schede (All. A, B e C), che formano parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

3) DI DARE ATTO che, ai fino a successiva modifica, resta in vigore il criterio di liquidazione esistente approvato con precedente propria deliberazione n.144/2013;

4) DI DARE informazione della presente approvazione della metodologia della performance alle OO.SS.;

5) 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;

6) 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

7) DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

IL SINDACO
Firmato digitalmente
CORIASCO DIEGO

IL VICE SINDACO
Firmato digitalmente
FERRON Diego

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
PALAZZO Dott.ssa Mariateresa

RICORSI

Fatti salvi i diversi termini previsti per legge, contro il presente provvedimento è possibile presentare ricorso:

Al T.A.R. Piemonte entro 60 giorni dalla data di compiuta pubblicazione

Al Presidente della Repubblica entro 120 giorni dalla data di compiuta pubblicazione
