



# COMUNE DI LEINI

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

## VERBALE DI DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE

N. 122 DEL 19/05/2023

**OGGETTO:** SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

*L'anno duemilaventitre addì diciannove del mese di maggio alle ore otto e minuti trentasette presso la sede comunale denominata "Villa Chiosso", sita in Via Ricciolio n. 43 (ove sono ubicati gli Uffici di Staff in supporto agli Organi Istituzionali), regolarmente convocata, si è riunita, la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:*

Cognome e Nome	Presente
1. PITTALIS Renato - Sindaco	Si
2. BRUNO Cristina - Vice Sindaco	Si
3. CAUDANA Mauro - Assessore	Si
4. LUETTO Dario - Assessore	Si
5. CHIABRANDO Marco Giuseppe - Assessore	Si
6. MASI Carmela - Assessore	No

*Partecipa all'adunanza il Segretario Generale Verneau, dott.ssa Diana*

*Il Presidente prende atto che è presente il numero legale dei componenti.*

## **OGGETTO: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Delibera G.C. n.122 del 19/05/2023

### **LA GIUNTA COMUNALE**

*Su proposta e a relazione del Sindaco geom. Renato Pittalis*

Premesso che:

- Ai sensi del D.Lgs.150/2009 così come modificato dal D.Lgs.74/2017, ciascuna amministrazione pubblica è tenuta alla misurazione e alla valutazione della performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti ai fini del miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti 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;

- La finalità è quella di conformare l'attività delle amministrazioni pubbliche ad un modello strategico integrato e sistemico, orientato ad attivare un processo di miglioramento continuo dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa sia attraverso la valutazione della performance organizzativa, a partire dall'impatto delle politiche adottate sui bisogni espressi dalla collettività, sia attraverso la valutazione della performance individuale strettamente connessa ad un nuovo e diverso sistema di premialità;

- A tal fine, ciascuna amministrazione adotta ed aggiorna annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (di seguito SMVP), documento che raccoglie tecniche, risorse e processi che assicurino il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, monitoraggio, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa ed individuale, ossia dell'intero ciclo annuale di performance dell'ente;

*RICHIAMATO l'art. 7, comma 1 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, come modificato dal D. Lgs 25 maggio 2017, n. 74, nella parte in cui prevede che "le Pubbliche Amministrazioni adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance";*

*DATO ATTO che l'art. 16 del succitato D.Lgs. 74/2017 pone in capo alle regioni e gli enti locali l'obbligo di adeguare i propri ordinamenti secondo quanto previsto dagli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1 del decreto legislativo n. 150 del 2009, come modificati dal medesimo D. Lgs. 74/2017;*

CONSIDERATO che con il D.Lgs. n. 74/2017 sono state introdotte alcune modifiche dei principi generali e della disciplina del ciclo di gestione della performance, in attuazione dei seguenti principi e criteri direttivi della Legge delega n. 124/2015, all' art. 17, comma 1 lett. r) in materia:

- semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, di riconoscimento del merito e di premialità;
- razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, anche al fine della migliore valutazione delle politiche;
- sviluppo di sistemi distinti per la misurazione dei risultati raggiunti dall'organizzazione e dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti;
- potenziamento dei processi di valutazione indipendente del livello di efficienza e qualità dei servizi e delle attività delle amministrazioni pubbliche e degli impatti da queste prodotti, anche mediante il ricorso a standard di riferimento e confronti;
- riduzione degli adempimenti in materia di programmazione anche attraverso una maggiore integrazione con il ciclo di bilancio;
- coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni;
- previsione di forme di semplificazione specifiche per i diversi settori della pubblica amministrazione.

RICHIAMATO in particolare l'Art. 9 del Dlgs 150/2009 che in merito alla valutazione del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità precisa che è *collegata*:

*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.*

VISTA l'allegata proposta di metodologia di misurazione e valutazione della performance composta da:

allegato A) metodologia di valutazione delle Elevate Qualificazioni e personale dei livelli;

allegato B) art. 1 – Criteri generali dei sistemi di valutazione della performance (oggetto di confronto);

allegato 1) scheda di valutazione della Performance Individuale Segretario;

allegato 2) scheda di valutazione della Performance Individuale Elevate Qualificazioni;

allegato 3) scheda di valutazione della Performance Individuale Personale Livelli;

DATO ATTO che rispetto alla precedente metodologia approvata con deliberazione G.C. n. 121 del 08/05/2019, si tratta esclusivamente di adeguare, per il personale dell'area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, la terminologia "Posizioni Organizzative" in "Elevate Qualificazioni" in applicazione al CCNL comparto funzioni Locali del 16 Novembre 2022;

RICHIAMATE le deliberazioni:

- G.C. n. 71 del 06/04/2023 – esecutiva – all'oggetto: "CCNL 16 NOVEMBRE 2022 - ATTUAZIONE NUOVE DISPOSIZIONI: MODIFICA DEL REGOLAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI AREA DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI E AGGIORNAMENTO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE"

- G.C. n. 72 del 06/04/2023 – esecutiva – all'oggetto: "CRITERI GENERALI PER LA SELEZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI E RELATIVA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI, NONCHE' PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI RELATIVI ALLE ELEVATE QUALIFICAZIONI E RELATIVA VALUTAZIONE PERIODICA 2023/2025 APPROVAZIONE DELLA METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI"

- G.C. n. 88 del 27/04/2023 – esecutiva – all'oggetto: "APPROVAZIONE DELLE FASCE DI INDENNITA' E PESATURA DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI - PRESA D'ATTO DEL VERBALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE";

ACQUISITO il parere del Nucleo di Valutazione espresso con verbale n. 2 del 24 marzo 2023 e acquisito al protocollo generale in data 31.03.2023 al n. 7697, in merito al sistema di misurazione della performance con il quale, alla luce anche del CCNL 16/11/2022, suggerisce all'Amministrazione Comunale di proporre, come da allegato A, un sistema di valutazione della performance adeguato al CCNL, da adottare dalla Giunta Comunale previa informativa e eventuale confronto con le OO.SS. e le RSU , ai sensi dell'art. 5 del CCNL 16/11/2022;

EVIDENZIATO che con nota n. 10045 del 04/05/2023, è stata trasmessa alle OO.SS. e RSU l'informazione preventiva in merito ai criteri generali dei sistemi di misurazione della performance, come dispone l'articolo 5, comma 3 lett. b) del CCNL 16/11/2022 e che nei cinque giorni successivi i soggetti sindacali non ha chiesto il confronto;

RITENUTO pertanto approvare il sistema di valutazione della performance proposto dal Nucleo di Valutazione ed allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

VISTO il parere favorevole ai sensi dell'art. 49 e 147 bis del T.U.E.L. n. 267 del 18.08.2000 in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Settore Servizi al Cittadino e alle Imprese ed alla presente allegato;

Con votazione unanime e favorevole espressa in forma palese

## **DELIBERA**

DI APPROVARE la narrativa, e, per l'effetto

1. Di approvare Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, allegato, costituente parte integrante e sostanziale della presente, sul quale il Nucleo di Valutazione incaricato ha espresso parere.

2. Di trasmettere il presente atto deliberativo ai rappresentanti sindacali territoriali ai sensi degli art. 4 del CCNL 16/11/2022

*SUCCESSIVAMENTE*

**LA GIUNTA COMUNALE**

RILEVATA l'urgenza di provvedere in merito;

CON voti unanimi e favorevoli espressi nelle forme di legge:

**DELIBERA**

DI DICHIARARE immediatamente eseguibile la presente deliberazione ai sensi dell'art. 134 comma 4° del T.U.E.L. 267/2000.

Del che si è redatto il presente verbale

IL PRESIDENTE

Firmato digitalmente

PITTALIS geom. Renato

IL SEGRETARIO GENERALE

Firmato digitalmente

VERNEAU Dott.ssa Diana