



COMUNE DI PISCINA

Città Metropolitana di Torino

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.60

OGGETTO: APPROVAZIONE DELLA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE E DELLA PERFORMANCE.

L'anno **duemilaventuno**, addì **sette**, del mese di **dicembre**, alle ore **17:00** con modalità videoconferenza ai sensi dell'art. 73 del Decreto Legge 17 marzo 2020, n. 18 e nel rispetto dei criteri fissati dal Sindaco con proprio Decreto n.3/2020, attraverso la piattaforma GoToMeeting, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTE
FAVARO CRISTIANO	SINDACO	Sì
TODERICI ALINA LAURA	ASSESSORE	Sì
SCLAVO ENRICO	VICE SINDACO	Sì
BOERO PIERO	ASSESSORE	Sì
MURGIA ANNA	ASSESSORE	Sì
Totale Presenti:		5
Totale Assenti:		0

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale **Dott.ssa Pia CARPINELLI**

Essendo legale il numero degli intervenuti, **FAVARO CRISTIANO** nella sua qualità di **SINDACO**, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con deliberazione del Consiglio comunale n. 10 del 23.03.2021 è stato approvato il bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2021-2023;
- con deliberazione del Consiglio comunale n. 9 del 29.03.2021 è stata approvata la Nota di Aggiornamento al Documento unico di programmazione (DUP) per il periodo 2021- 2023;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 09.04.2021 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2021-2023 con cui le risorse sono state assegnate alle relative Aree di Gestione;
- 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,
- 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. n. 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;

Richiamati i seguenti provvedimenti:

- deliberazione G.C. n. 90 del 15.12.2010, di approvazione del regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance, 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";
- determinazione dirigenziale n. 100 del 20.04.2021 e Decreto Sindacale n. 2 del 20.04.2021, di rinnovo del nucleo di valutazione per il triennio 2021/2023;
- deliberazione G.C. n. 39 del 28.07.2021, di approvazione del Piano degli obiettivi e delle performance triennio 2021/2022;

Richiamati:

- l'articolo 4 del D.Lgs. n. 165/2001 che stabilisce che:
 - spetta ai dirigenti la gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa, mediante poteri autonomi di spesa e di organizzazione delle risorse umane e strumentali;
 - spetta agli Organi di Governo dell'Ente la definizione dei programmi, degli obiettivi, delle priorità e delle scelte, il controllo e la verifica dei risultati della gestione amministrativa;
- l'articolo 17 del citato decreto legislativo n. 165/2001 e successive modificazioni, che definisce le attività di gestione da attribuire ai dirigenti; l'articolo 107, comma 2, del decreto legislativo n. 267/2000 (TUEL), con il quale si stabilisce che ai dirigenti sono attribuiti i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo adottati dall'Organo politico;
- l'articolo 109, comma 2, del medesimo TUEL, con il quale si stabilisce che nei comuni privi di personale di qualifica dirigenziale le funzioni di cui sopra sono svolte dai responsabili degli uffici e dei servizi;
- l'articolo 147 del TUEL, che attribuisce agli Enti Locali, nell'ambito della loro autonomia normativa e organizzativa, il compito di individuare strumenti e metodologie adeguati a verificare, attraverso il controllo di gestione, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare il rapporto tra costi e risultati;
- l'articolo 169, comma 3bis, del TUEL, ai sensi del quale *“Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG”* ;

Dato atto che:

- la traduzione gestionale e operativa degli obiettivi del PEG viene operata, ai sensi degli articoli 108 e 197 del TUEL, tramite il Piano dettagliato degli obiettivi e delle performance, rappresentato dall'allegato 1 della presente deliberazione;
- il Piano degli Obiettivi e delle Performance si qualifica quale importante documento di programmazione della gestione dell'Ente alla base del ciclo di gestione della performance e che il relativo monitoraggio in corso d'anno consentirà di valutare la performance;
- il Piano degli Obiettivi e delle Performance e delle performance costituisce la base su cui condurre il Controllo di Gestione, e nel corso della gestione si procederà:
 1. al monitoraggio del raggiungimento dei risultati attraverso la determinazione dello stato di avanzamento degli obiettivi,
 2. all'aggiornamento del Piano degli Obiettivi e delle Performance per apportare eventuali rettifiche agli obiettivi assegnati, inserire nuovi obiettivi (variazioni di bilancio e di PEG/PDOP) e per rimuovere gli obiettivi non più in linea con i programmi dell'Amministrazione;

Rilevato che gli obiettivi di performance sono stati definiti in coerenza con gli strumenti di programmazione ed il citato “Piano della performance”, secondo le caratteristiche e modalità in esso stabilite e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa;

Preso atto che il citato sistema di misurazione e di valutazione della performance prevede la redazione di una “Relazione sulla performance”, in applicazione dell'art. 10, comma 1, punto b) del decreto legislativo 150/2009 da cui si evidenzino, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e che tale relazione debba essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione;

Rilevato, in considerazione degli obiettivi assegnati ai Responsabili di Servizio dell'Ente per l'anno 2021, di individuare la percentuale pari al 25% della retribuzione di posizione attribuita quale indennità di risultato da assegnare come budget alle Posizioni organizzative dell'Ente;

Preso atto della metodologia e dei parametri di valutazione impiegata a tutt'oggi per l'attribuzione dei compensi individuali della performance dei dipendenti e delle posizioni organizzative, qui di seguito schematizzata e dettagliata:

Fasce di raggiungimento risultato in 100/100 – PERSONALE DIPENDENTE	Percentuale del compenso da erogare
Da 91 a 100 punti – prestazione conforme	100% del premio *
Da 81 a 90,99 punti – prestazione quasi conforme	80% del premio *
Da 61 a 80,99 punti – prestazione sufficiente	60% del premio *
Da 51 a 60,99 punti – prestazione quasi sufficiente	40% del premio *
Da 0 a 50,99 punti - prestazione insufficiente	0% del premio *

* = in rapporto all'obiettivo individuato ed al valore assegnato dal nucleo, nonché alla percentuale di lavoro in proporzione dell'orario lavorativo dell'eventuale tempo parziale rispetto al tempo pieno. Le somme non erogate a seguito di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi individuali costituiscono fondi da redistribuire nell'anno medesimo.

Fasce di raggiungimento risultato in 100/100 – POSIZIONI ORGANIZZATIVE	Percentuale dell'indennità di posizione da erogare
Da 90 a 100 punti	100% dell' indennità di risultato **
Da 75 a 89,99 punti	80% dell' indennità di risultato **
Da 60 a 74,99 punti	60% dell' indennità di risultato **
Da 50 a 59,99 punti	40% dell' indennità di risultato **
Inferiore a 50 punti	0% dell' indennità di risultato **

** La retribuzione di risultato per le posizioni organizzative è quantificata previa valutazione delle schede di valutazione di ogni singolo responsabile del servizio. Le somme non erogate a seguito di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi individuali costituiscono fondi da redistribuire nell'anno medesimo.

e ritenuto di approvarla e confermarla;

Acquisito il parere favorevole, in ordine alla regolarità tecnica, reso del responsabile del servizio interessato, ai sensi degli articoli 49 e 147-bis del decreto legislativo n. 267/2000;

Visto il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visti inoltre:

- il decreto legislativo n. 267/2000 così come modificato dal decreto legislativo n. 118/2011 e dal decreto legislativo n. 126/2014;
- il vigente Regolamento di Contabilità armonizzato;

Ad unanimità di voti favorevoli espressi in forma palese, per appello nominale, dagli assessori presenti e votanti,

DELIBERA

1. di richiamare la premessa a far parte integrante e sostanziale del presente deliberato;
2. di approvare la metodologia e i parametri di valutazione per l'attribuzione dei compensi individuali della performance dei dipendenti e delle posizioni organizzative, ad integrazione della Deliberazione G.C. n. 90 del 15.12.2010 ad oggetto "Approvazione Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi in attuazione del D.Lgs 27.10.2009 n. 150 – 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", qui di seguito schematizzata e dettagliata:

TABELLA – A – Personale Dipendente

Fasce di raggiungimento risultato in 100/100 – PERSONALE DIPENDENTE	Percentuale del compenso da erogare
Da 91 a 100 punti – prestazione conforme	100% del premio *
Da 81 a 90,99 punti – prestazione quasi conforme	80% del premio *
Da 61 a 80,99 punti – prestazione sufficiente	60% del premio *
Da 51 a 60,99 punti – prestazione quasi sufficiente	40% del premio *
Da 0 a 50,99 punti – prestazione insufficiente	0% del premio *

* = in rapporto all'obiettivo individuato ed al valore assegnato dal nucleo, nonché alla percentuale di lavoro in proporzione dell'orario lavorativo dell'eventuale tempo parziale rispetto al tempo pieno. Le somme non erogate a seguito di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi individuali costituiscono fondi da redistribuire nell'anno medesimo.

TABELLA – B- Posizioni Organizzative

Fasce di raggiungimento risultato in 100/100 – POSIZIONI ORGANIZZATIVE	Percentuale dell'indennità di posizione da erogare
Da 90 a 100 punti	100% dell' indennità di risultato **
Da 75 a 89,99 punti	80% dell' indennità di risultato **
Da 60 a 74,99 punti	60% dell' indennità di risultato **
Da 50 a 59,99 punti	40% dell' indennità di risultato **
Inferiore a 50 punti	0% dell' indennità di risultato **

** La retribuzione di risultato per le posizioni organizzative è quantificata previa valutazione delle schede di valutazione di ogni singolo responsabile del servizio. Le somme non erogate a seguito di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi individuali costituiscono fondi da redistribuire nell'anno medesimo.

- Successivamente e con separata votazione, stante l'urgenza di dar corso ai provvedimenti consequenziali, ad unanimità di voti favorevoli espressi in forma palese, per appello nominale, dagli assessori presenti e votanti, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, quarto comma, del Decreto Legislativo n. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
Firmato digitalmente
FAVARO CRISTIANO

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
Dott.ssa Pia CARPINELLI

Visto: IL SINDACO