

Città Metropolitana di Torino

VERBALE DI DELIBERAZIONE

GIUNTA COMUNALE N° 61

OGGETTO:

APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DIPENDENTE, TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA, DIRIGENTI E SEGRETARIO GENERALE.

L'anno **2021**, addì **20**, del mese di **Aprile**, alle ore 15.00, in Rivalta di Torino nella sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

<i>Nominativo</i>	<i>Carica</i>	<i>Presenza</i>
MURO SERGIO	Vice Sindaco	SI
CERRATO NICOLETTA PAOLA	Assessore	SI
GARRONE IVANA	Assessore	SI
LENTINI NICOLA	Assessore	SI
ORLANDINI AGNESE	Assessore	SI

Assiste alla seduta il Segretario Generale IMBIMBO IRIS.

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

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DIPENDENTE, TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZAZIONE, DIRIGENTI E SEGRETARIO GENERALE.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamato l'art. 4 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, a norma del quale gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico – amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni;

Richiamate:

- la Delibera del Consiglio Comunale n.169 del 19/09/2020 con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) periodo 2021/2023 (art. 170, comma 1, del D.lgs. n. 267/00);
- la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 04.03.2021 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2021-2023 (art. 151 D.Lgs 267/2000 e art. 10 D.Lgs 118/2011);
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 34 del 04.03.2021 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2021-2023 (art. 169 del D.Lgs. 267/2000);
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 26.03.2021 con la quale è stato approvato il piano dettagliato degli obiettivi e piano della performance- integrazione piano esecutivo di gestione 2021-2023;

Richiamato il D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, così come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74 e, in particolare, il Titolo II rubricato “Misurazione, valutazione e trasparenza della performance”:

- le Amministrazioni pubbliche, adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi (art. 3 comma 4);
- la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle Amministrazioni pubbliche, 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 di doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro conseguimento (art. 3 comma 1);
- ogni Amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti (art. 3 comma 2);

Richiamato, in particolare, l'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009 che impone alle Amministrazioni pubbliche di valutare annualmente la performance organizzativa ed individuale mediante l'adozione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance", la cui definizione è di competenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione/Nucleo di Valutazione;

Preso atto che l'art. 9 del medesimo Decreto Legislativo stabilisce che:

- comma 1 *"la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità sono collegate:*
 - 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";*
- comma 2 *"la misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'art. 7 e collegate:*
 - 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";*

Ricordato che:

- con Decreto Sindacale n. 2 del 02.02.2021 il dott. Matteo Francavilla è stato nominato componente unico del Nucleo di Valutazione per il triennio 2021-2023;
- tra le funzioni attribuite al Nucleo di Valutazione è ricompresa quella di proporre alla Giunta il Sistema di Valutazione della Performance individuale e le sue eventuali modifiche periodiche;

Considerato che il Nucleo di Valutazione ha presentato una proposta di sistema di valutazione della performance individuale, recependo altresì le indicazioni fornite dall'Amministrazione;

Dato Atto che:

- sulla base dell'art. 5 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018, sono oggetto di confronto con le Organizzazioni sindacali e le RSU aziendali i criteri generali di sistema di valutazione della performance;
- in data 7 aprile 2021 c.a., la proposta di regolamento modificata è stata sottoposta a confronto sindacale ai sensi dell'art. 5 c. 3 lett. e) del CCNL 2016/2018;

Vista ed Esaminata l'allegata proposta di “*Sistema di valutazione della performance individuale*”, che contiene un'articolata disciplina della valutazione della performance del Segretario generale, dei dirigenti, delle posizioni organizzative e dei dipendenti;

Ritenuto che il documento sia stato predisposto in conformità non solo al disposto del D.Lgs. n. 150/2009 e delle delibere CIVIT in materia di valutazione della performance ma anche alle finalità e principi che questa Amministrazione sostiene in tema di qualità di servizi e prestazioni, valorizzazione e crescita delle competenze professionali, trasparenza dei risultati per un sempre maggior benessere collettivo;

Precisato che il sistema potrà essere oggetto di revisione periodica e sviluppo, in modo tale da garantire nel tempo un adeguato livello di funzionalità;

Visto l'art. 49 del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000 “Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali”;

Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della presente deliberazione;

Con voti unanimi e favorevoli resi in forma palese:

DELIBERA

1. di approvare, per quanto espresso in premessa e che qui si intende integralmente riportato, il “*Sistema di valutazione della performance individuale*”, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che il nuovo sistema approvato in data odierna verrà applicato con decorrenza 1° gennaio 2021 e riguarderà, come prima applicazione, la valutazione che verrà effettuata nel corso del 2022 relativa alla performance del 2021;
3. di dare atto che, contemporaneamente, dalla data del 1° gennaio 2021 cesserà di avere vigore il precedente sistema di valutazione approvato con Deliberazione di Giunta n. 124/2015;

Con successiva, distinta ed unanime votazione resa in forma palese, delibera di rendere la presente, per l'urgenza, al fine di poter procedere alla approvazione della successiva deliberazione di modifica del Regolamento delle posizioni organizzative e affidamento incarichi, immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti del 4° comma dell'art. 134 del T.U.E.L. 18.08.2000 n. 267.



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2021 / 104**

Ufficio Proponente: **Personale e Stipendi**

Oggetto: **APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DIPENDENTE, TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA, DIRIGENTI E SEGRETARIO GENERALE.**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Personale e Stipendi)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 20/04/2021

Il Responsabile di Settore
Tonino Salerno

Parere Contabile

Ragioneria

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere -----.

Sintesi parere: Parere Non Necessario

Data 20/04/2021

Responsabile del Servizio Finanziario
Tonino Salerno

Letto, confermato e sottoscritto con firma digitale

IL VICE SINDACO
MURO SERGIO

IL SEGRETARIO GENERALE
IMBIMBO IRIS

Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005 e depositato presso la sede dell'Amministrazione Comunale. Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 39/93 si indica che il documento è stato emanato da:

MURO SERGIO;1;19396375
IRIS IMBIMBO;2;6494708183105591575

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 61 DEL 20/04/2021

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DIPENDENTE, TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA, DIRIGENTI E SEGRETARIO GENERALE.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE, COMUNICAZIONE ED ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi, con decorrenza dal 04/05/2021 e contestualmente comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del T.U. n. 267/2000.

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 20/04/2021, ai sensi dell'art. 134 del TUEL – D.lgs. 267/2000, in quanto:

- X resa immediatamente eseguibile,
- O sono trascorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione all'Albo Pretorio.

Rivalta di Torino, 26/05/2021

IL VICE SEGRETARIO GENERALE
MIRETTI MARA

Documento firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005 e depositato presso la sede dell'Amministrazione Comunale. Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 39/93 si indica che il documento è stato emanato da:

MIRETTI MARA;1;14274973