



CITTÀ DI SAVIGLIANO

(PROVINCIA DI CUNEO)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 172

OGGETTO: APPROVAZIONE NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE. PROVVEDIMENTI.

L'anno **duemilaventi addì quattordici del mese di dicembre alle ore 17,30** visto il Decreto Sindacale n. 3 del 30.03.2020 di autorizzazione allo svolgimento delle sedute della Giunta Comunale in video conferenza, il Vice Segretario Generale, **GOLDONI Paolo**, **attesta lo svolgimento della seduta in video conferenza**, accerta l'identità dei componenti che intervengono in audio e video attraverso appello nominale nelle persone di:

N.	Cognome e nome		Presente	Assente
1.	AMBROGGIO Giulio	Sindaco	X (in videoconferenza)	
2.	FROSSASCO Alessandra	Assessore	X (in videoconferenza)	
3.	CAMERA Edilio	Assessore	X (in videoconferenza)	
4.	LOVERA Michele	Assessore	X (in videoconferenza)	
5.	SENESI Petra	Assessore	X (in videoconferenza)	
6.	TESIO Paolo	Assessore		x

Il Sindaco **AMBROGGIO Giulio** nella qualità di Presidente, **dichiara valida la seduta in video conferenza**, con una verifica del collegamento simultaneo di un numero di presenti che rappresenti la maggioranza dei componenti della Giunta, ovvero Sindaco e quattro Assessori per un totale di cinque per la trattazione dell'oggetto suindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Su relazione dell'assessore Michele Lovera

Premesso:

Il D.Lgs. 150/2009 recante norme *“in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”* all'art. 4 dispone che le pubbliche amministrazioni sviluppino *“in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il Ciclo di gestione della performance”*;

Il D.lgs. 75/2017 ha apportato modifiche al D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni), in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della Legge 7 agosto 2015, n. 124”. In particolare L'articolo 8 introduce alcune modifiche all'articolo 10 del D. Lgs.150 del 2009, che disciplina i contenuti del Piano della Performance e della Relazione sulla performance, principalmente al fine di coordinare l'adozione di tali documenti con il ciclo di programmazione economico finanziario.

In base al vigente quadro normativo (art. 10, co. 1, D. Lgs.150/2009), allo scopo di assicurare la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, ogni anno le amministrazioni sono tenute a redigere e a rendere pubblico un documento programmatico triennale, denominato, *“Piano della performance”*, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

Il Ciclo di gestione della performance traduce la programmazione in obiettivi e prassi concrete ponendosi quale metodologia operativa la cui finalità è garantire ad una organizzazione produttiva un sistema che, attraverso strumenti e leve gestionali, fornisce ai soggetti interni ed esterni all'organizzazione, informazioni operative sui modi e sugli effetti relativi all'utilizzo di risorse pubbliche e di funzioni amministrative;

Nel sistema delineato dal decreto legislativo n. 150/2009 – Riforma Brunetta – il ciclo della performance è, in sostanza, configurato come un processo che collega la pianificazione strategica alla programmazione operativa, la definizione degli obiettivi, la misurazione dei risultati alla valutazione della performance con riferimento all'ambito organizzativo e individuale;

Nell'ambito delle varie fasi del Ciclo di gestione della performance così come articolato dal legislatore (definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi, ecc.), assume un rilievo centrale la fase di *“misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale”* del personale dell'Ente;

Il Comune di Savigliano ha adottato con le deliberazioni n.149 del 16 dicembre 2010 e n. 55 del 2.5.2016, il sistema di misurazione e valutazione della performance, nel quale è contenuto una metodologia di valutazione delle prestazioni e dei risultati degli incaricati di Posizione Organizzativa e di valutazione della generalità degli altri dipendenti, che pur basandosi su criteri e metodologie ispirate a principi comuni, presente degli strumenti in parte disomogenei e in parte non coordinati fra di loro, pur avendo come parametro di misurazione il Piano della Performance con gli obiettivi in esso previsti dall'amministrazione, per l'attuazione degli indirizzi strategici e di innovazione organizzativa e gestionale;

Occorre, inoltre, rilevare che successivamente all'adozione dell'attuale sistema di misurazione e valutazione, in data 21/05/2018 è stato stipulato il C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, il quale stabilisce due distinti utilizzi delle risorse destinante ai premi correlati alla performance: quella *“organizzativa”* e quella *“individuale”*.

Si tratta di due distinte voci di erogazione per la diversa tipologia dei risultati da conseguire, in cui *la PERFORMANCE ORGANIZZATIVA* (art. 68 “Fondo risorse decentrate: utilizzo” – lettera a)) rileva la capacità di un soggetto collettivo (intera amministrazione e/o strutture organizzative) di soddisfare le esigenze complessive dell’amministrazione e dei fruitori finali dei suoi servizi, attraverso un’efficiente gestione delle risorse finanziarie, umane e strumentali del Comune, mentre *la PERFORMANCE INDIVIDUALE* (art. 68 “Fondo risorse decentrate: utilizzo” – lettera b) è maggiormente focalizzata su obiettivi delle strutture in cui si articola l’organizzazione e su comportamenti individuali del personale.

Sottolineato che:

- la valutazione della performance organizzativa riguarda la rilevazione del grado di attuazione delle politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività, la realizzazione degli obiettivi strategici relativi all’amministrazione nel suo complesso, nonché la rilevazione dei risultati conseguiti dalle singole articolazioni organizzative, in relazione agli obiettivi gestionali ad esse affidati;
- la valutazione della performance individuale concerne, invece, la misurazione dell’apporto fornito da ciascuna figura dell’Ente – in ragione del ruolo e responsabilità ricoperti – alla realizzazione dei predetti obiettivi, cui è correlato l’eventuale riconoscimento del trattamento economico accessorio previsto dal contratto nazionale e decentrato;

Atteso che dal punto di vista procedurale e della competenza in materia, l’art. 60 del vigente “Regolamento sull’Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi stabilisce al comma 1 che *“L’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV):*

“a) propone alla Giunta, con il supporto del servizio interno competente (cfr.: Segretario Generale e Responsabile del Servizio Personale), il sistema di valutazione della performance elaborato con il contributo della struttura e delle organizzazioni sindacali, e le sue eventuali modifiche periodiche”;

Conseguentemente, al fine di rendere il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune più aderente alle modifiche apportate negli anni al D. Lgs. N. 150/2009 ed alle previsioni contrattuali del C.C.N.L. 21.5.2018 del Comparto Funzioni Locali, l’Organismo Indipendente di Valutazione, nella persona del Dott. Stefano Barera, in data 15.7.2020 ha fatto pervenire la proposta del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della prestazione, la quale è stata vagliata ed integrata solo per alcuni dettagli dal Segretario Generale e dal Responsabile del Servizio Personale;

La proposta del nuovo sistema di misurazione e valutazione è stata quindi trasmessa alle Organizzazioni Sindacali nella riunione del 28.9.2020 ed in quella del 24.11.2020, a seguito delle quali nessuna osservazione e/o proposta di modifica è stata fatta pervenire dalle OO.SS. all’amministrazione;

Ritenuto opportuno che il nuovo Sistema entri in vigore e venga applicato a partire dal Ciclo della Performance dell’anno 2021, in concomitanza con le fasi di programmazione operativa e gestionale riferite a tale annualità e che potrà essere rivisto annualmente sulla base delle criticità emerse nel corso della sua applicazione;

Vista la proposta del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della Performance (Allegato “A”) e le relative “Schede di Valutazione” (Allegato “B”), allegate alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;

Per le motivazioni sopra espresse;

Visto il D. Lgs. n. 150/2009;

Visto D.lgs. 75/2017;

Visto il D. Lgs. n. 267/2000;

Visto il D. Lgs. n. 165/2001

Visto il C.C.N.L. 21.5.2018 – Comparto Funzioni Locali;

Visto lo Statuto Comunale

Visto il Regolamento sull’Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi:

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 e s.m.i. attestante, al contempo, ai sensi dell'art. 147 bis, 1° comma, del medesimo Decreto Legislativo, la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo proposto, rilasciato dal responsabile del servizio competente;

Dato atto che non occorre acquisire il parere di regolarità contabile in quanto il presente provvedimento non comporta riflessi diretti e/o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

Con voti favorevoli unanimi espressi per appello nominale in modalità audio e video;

DELIBERA

- 1) Di adottare il Sistema di misurazione e valutazione della Performance (Allegato "A") e le "Schede di Valutazione" (Allegato "B"), proposti dall'Organismo di Valutazione ed allegati alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;
- 2) Di disporre che il nuovo "Sistema" entri in vigore e venga applicato a partire dal Ciclo della Performance dell'anno 2021;
- 3) di precisare che il Sistema potrà essere rivisto annualmente sulla base delle criticità emerse nel corso della sua applicazione;
- 4) Di dare atto che la presente deliberazione verrà trasmessa Organizzazioni sindacali;
- 5) Di stabilire che il Sistema sarà pubblicato sul sito web del Comune nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente".

Successivamente, con voti favorevoli unanimi, espressi per appello nominale in modalità audio e video, stante l'urgenza dell'adozione dei provvedimenti consequenziali, il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 – 4° comma – del D.Lgs. n° 267/2000 e s.m.i.

IL PRESIDENTE
AMBROGGIO Giulio

(Firmato Digitalmente)

IL VICE SEGRETARIO GENERALE
GOLDONI Paolo

(Firmato Digitalmente)