



# COMUNE DI RUEGLIO

COPIA

*Comunita' Montana Valchiusella*

PROVINCIA DI TORINO

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 55

**OGGETTO: APPROVAZIONE SISTEMA DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE**

L'anno **duemilaundici** addì **ventotto** del mese di **novembre** alle ore **20.30** nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

COGNOME e NOME	PRESENTE
CORDERO Sergio - Sindaco	Sì
PEROTTO Diego Pierfederico - Vice Sindaco	Sì
SCALA Mauro - Assessore	Sì
COMPAGNO FESSIA Nelli Maria in TORNO - Assessore	Sì
PRIULI Agostino - Assessore	No
Totale Presenti:	4
Totale Assenti:	1

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

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

### ***Parere di regolarità Tecnica e Contabile***

VISTO: sulla proposta della presente Deliberazione si esprime, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n° 267/2000, il seguente parere:

#### **FAVOREVOLE**

da parte del:

x Responsabile della regolarità Tecnica Il Responsabile del Servizio Tecnico F.to (Claudio MONGIOVETTO)	x Responsabile della regolarità Contabile Il Responsabile del Servizio Finanziario F.to (Silvia GAGLIETTO)	x Responsabile della regolarità Giuridica Il Segretario Comunale F.to (Dr.ssa Mariateresa PALAZZO)
---	--	--

### **LA GIUNTA COMUNALE**

Premesso che:

- ✓ con la legge n. 15 del 04 marzo 2009 il Parlamento ha delegato il governo ad avviare un processo di legiferazione per la riforma della Pubblica Amministrazione;
- ✓ uno degli atti fondamentali prodotti dal legislatore, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della Pubblica Amministrazione, è stata l'approvazione del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009;
- ✓ l'attuazione delle disposizioni del Decreto dovrà portare allo sviluppo di una cultura del merito e della valorizzazione delle qualità del lavoro e della produttività del singolo e dell'intera Amministrazione, attraverso l'adozione di adeguati sistemi di valutazione della performance;
- ✓ il suddetto decreto ha stabilito l'obbligo per i Comuni di regolamentare numerose materie in tema di premialità e valutazione del personale ;
- ✓ Viste le delibere CIVIT 88, 89, 104, 105, 110 e 112/2010;
- ✓ Vista la deliberazione n 45 del 23.10.1998 con la quale il Consiglio comunale ha approvato i criteri generali di indirizzo are modifiche al regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi per adeguarlo ai principi generali di cui al D. Lgs. n. 150/2009;
- ✓ Vista la deliberazione n 51 del 28.11.2011 con la quale la Giunta Comunale ha approvato le modifiche al regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi per adeguarlo ai principi generali di cui al D. Lgs. n. 150/2009;
- ✓ Visto in particolare l'art. 18 c. 2 del Regolamento degli uffici e servizi che recita "l'Ente é tenuto a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o Settori di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti" e il comma 4 "l'Ente adotta altresì metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi."
- ✓ Vista la proposta della nuova metodologia di misurazione e valutazione delle performance dell'ente e individuale, adeguato ai sensi dell'art. 31 commi 2 e 3 del D.lgs 150/2009;
- ✓ Visto che la definizione del sistema rientra nella competenza degli Organismi di valutazione ai sensi sia dell'art. 30 comma 3, ove è previsto espressamente, sia dell'art. 7 comma 2 del decreto;
- ✓ L'adozione del Sistema spetta, invece, all'organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Amministrazione, che lo adotta con apposito provvedimento ai sensi del citato articolo 7 comma 1 del decreto;
- ✓ Il sistema adottato deve essere pubblicato sul sito istituzionale nel rispetto dei principi di trasparenza; ai sensi della normativa in materia, infatti, le amministrazioni pubbliche devono garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance;
- ✓ Vista la metodologia sul sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, allegato al presente atto, determinato tenendo conto dei suddetti indirizzi e delle modifiche normative intervenute sulla materia con particolare riferimento ai principi previsti dai titoli II e III del D. Lgs. n. 150/2009 ed inoltre che

la misurazione della performance individuale dei responsabili incaricati di posizione organizzativa è collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- c) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

la misurazione della performance individuale del personale non incaricato di posizione organizzativa è invece collegata:

- 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.

- ✓ Considerato che per rendere la distribuzione delle risorse adeguate ai criteri di equità e del merito dimostrato e nel rispetto dell'art. 31 del D.lgs 150/2009, si prevede sia per i titolari di Posizione Organizzativa che per i dipendenti di individuare n. quattro fasce come di seguito specificato, nelle quali verranno collocati, a seguito di valutazione, tutti i dipendenti che abbiano ottenuto una valutazione positiva:

La fascia D corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza pari al 70%.

La fascia C rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: valutazioni maggiori o uguali al 70% e fino a 79,99%.

La fascia B è associata a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.

La fascia A rappresenta la fascia di merito alta: valutazioni maggiori o uguali al 90%.

- ✓ Dato atto che il regolamento di cui trattasi è stato oggetto di informazione alle Rappresentanze sindacali;
- ✓ Rilevato che ai sensi degli artt. 2 e 45 del D.lgs 165/2001, rimane di competenza della contrattazione integrativa la determinazione degli effetti economici del sistema di valutazione, pur nel rispetto dei vincoli di legge come esplicitati nell'art. 31 del D.lgs 150/2009 come sopra richiamato;
- ✓ Visto il parere favorevole sulla regolarità tecnica del Responsabile del Servizio interessato, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs n. 267/2000;

Con voti unanimi, resi per alzata di mano

## **DELIBERA**

Per quanto sopra espresso:

1. di approvare la Metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, allegato al presente atto, quale parte integrante e sostanziale, in quanto ritenuto adeguato alle prescrizioni e indirizzi di cui ai titoli II e III del D.Lgs. n. 150/2009;
2. di individuare ai sensi dell'art. 31 comma 2 del D.Lgs 150/2009 le fasce di merito per la valutazione del personale dipendente e dei titolari di Posizione Organizzativa, come da prospetto in narrativa qui integralmente richiamato;
3. di demandare, ai sensi del Regolamento Uffici e Servizi, la valutazione delle performances individuali :
  - ai Responsabili di P.O .per quanto riguarda i dipendenti appartenenti alla rispettiva area
  - all'O.I.V. per quanto riguarda il Personale titolare di Posizione Organizzativa;
4. di disporre che il Sistema adottato venga pubblicato sul sito istituzionale nel rispetto dei principi di trasparenza;
5. di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4° del D.Lgs. 267 del 18 agosto 2000.

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

in originale firmato

IL SINDACO  
F.to (CORDERO Sergio)

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to (Dr.ssa Mariateresa PALAZZO)

---

VISTO: Si attesta che il presente atto ha la relativa copertura finanziaria e che è stato assunto ai sensi dell'art. 151, 4° comma del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO  
F.to (Silvia GAGLIETTO)

---

### COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione oggi 22-feb-2012, giorno di pubblicazione, ai Capigruppo Consiliari.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to (Dr.ssa Mariateresa PALAZZO)

---

### REFERTO DI PUBBLICAZIONE

(art.124, D.Lgs del 18.08.2000, n.267 ed art. 32, L. 69 del 18.06.2009 )

N. 88 Registro Pubblicazioni.

Certifico io sottoscritto Segretario Comunale su conforme dichiarazione del Messo Comunale, che copia del presente verbale viene pubblicata il giorno 22-feb-2012 all'Albo Pretorio presente sul sito informatico di questo Comune all'indirizzo <http://www.comune.rueglio.to.it> per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 32 della Legge n° 69 del 18.06.2009.

Rueglio, li 22-feb-2012

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to (Dr.ssa Mariateresa PALAZZO)

---

### CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(art.134, comma 3 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267)

Si certifica che la sua estesa deliberazione non soggetta a controllo preventivo di legittimità, è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio presente sul sito informatico di questo Comune, senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi dell'art.134 comma 3 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267 in

data .....

Rueglio, li \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to (Dr.ssa Mariateresa PALAZZO)

---