



# **COMUNE DI SALTRIO**

*Provincia di Varese*

## **DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

N. **43** Reg. Delib.

**OGGETTO: ESAME ED APPROVAZIONE 'REGOLAMENTO SUL SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI RISULTATI DEI DIPENDENTI'.**

L'anno **duemiladiciannove**, addì **diciotto** del mese di **aprile** alle ore **18,30**, nella sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

SINDACO	ZANUSO Maurizio	Presente
VICE SINDACO	FRANZI Giuseppe	Presente
ASSESSORE	CASTELLANO Nicolò	Presente
ASSESSORE	REALINI Donatella	Presente
ASSESSORE	SCALCIONE AMANDA	Presente

Presenti: n. **5**

Assenti: n. **0**

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione, ai sensi dell'articolo 97, quarto comma, lettera a), del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, il Segretario Comunale sig. **dott. Giuseppe CARDILLO**.

Il sig. **ing. Maurizio ZANUSO** – Sindaco, assunta la presidenza e constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione la seguente pratica segnata all'ordine del giorno:

## LA GIUNTA COMUNALE

**RITENUTA** la propria competenza ai sensi del combinato disposto degli artt. 42 e 48 del d.lgs. 18 agosto 2000 n. 267;

**VISTO** il Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 31 del 17.04.2003, esecutiva ai sensi di legge, e successive modificazioni ed integrazioni;

**PREMESSO** che la metodologia di lavoro delle strutture organizzative del Comune si fonda sulla programmazione e sul controllo dei risultati, che costituiscono le leve essenziali a disposizione dell'Ente per orientare il sistema organizzativo alla realizzazione degli obiettivi e delle strategie. Il processo di programmazione è finalizzato a:

- a) definire gli obiettivi della gestione e le dotazioni ad essi correlate;
- b) assicurare il controllo costante del raggiungimento degli obiettivi, in rapporto alle dotazioni assegnate ed utilizzate.

Lo strumento di cui l'Ente si avvale per le finalità di cui sopra è il Piano di Assegnazione delle risorse e degli obiettivi. Il predetto Piano è predisposto con modalità e tempi definiti periodicamente dalla giunta in stretta correlazione alla predisposizione e gestione del bilancio. La programmazione delle attività di cui al Piano di Assegnazione delle risorse e degli obiettivi rappresenta la base per la successiva attività di valutazione dei Responsabili titolari di Posizione Organizzativa. La valutazione Responsabili titolari di Posizione Organizzativa è volta alla valutazione delle prestazioni di questi ultimi, al fine della conferma delle posizioni, di predisporre mirate azioni formative e di sviluppo organizzativo, nonché di responsabilizzarne l'azione sotto il profilo del risultato. L'organo preposto alla valutazione dei Responsabili titolari di Posizione Organizzativa è il Nucleo di Valutazione, che svolge presso l'Ente le altre funzioni attribuitegli dalla legge. La valutazione del personale che non ricopre la funzione di responsabile di servizio è effettuata da ogni Responsabile di servizio per i dipendenti assegnati al servizio funzionale di riferimento, secondo le disposizioni indicate sempre nell'allegato Sistema di misurazione e valutazione della Performance;

**VISTO** il d.lgs. 27 ottobre 2009 n.150, recante "*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*". Il suddetto Decreto Legislativo tra le diverse novità introdotte in materia di pubblico impiego ha previsto l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare la propria attività in una ottica di miglioramento della prestazione e dei servizi resi. In particolare, per quanto rileva ai fini del presente provvedimento, l'art. 3, comma 2, del Decreto Legislativo 150 enuncia il fondamentale principio secondo cui "*ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e 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*". Il successivo comma 4 dell'art.3 prosegue disponendo che "*le amministrazioni pubbliche adottano 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*";

**VISTO** l'art. 4 del su menzionato d.lgs. 27 ottobre 2009 n.150, secondo cui il ciclo di gestione della performance, schematicamente, consta di sei fasi e precisamente:

- 1) definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;

- 2) allocazione delle risorse in relazione agli obiettivi;
- 3) monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di eventuali interventi correttivi;
- 4) misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale;
- 5) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- 6) rendicontazione dei risultati raggiunti agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti ed ai destinatari dei servizi;

**CHIARITO** che:

- ✓ il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni un quadro di azione per una strategia di cambiamento centrata sui risultati, sempre comunque in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e di bilancio;
- ✓ l'implementazione del ciclo di gestione delle performance è destinata a ripercuotersi chiaramente ed immediatamente sul rapporto con il personale. Sotto tale profilo, giova evidenziare che il management delle risorse umane rappresenta un fattore centrale e decisivo per la concreta realizzazione di un'azione amministrativa efficace ed efficiente, in grado di offrire risposte specifiche ed appropriate alla pluralità, sempre più varia e mutevole, dei bisogni pubblici di cui sono portatori i cittadini.
- ✓ l'implementazione del ciclo di gestione delle performance è destinata a ripercuotersi anche sul rapporto con la generalità dei cittadini amministrati attraverso la rendicontazione dei risultati. Sotto tale profilo, giova evidenziare che nell'ottica del Legislatore delegato per rendicontare al meglio la performance occorre assicurare un elevato livello di trasparenza di dati, indicatori, misurazioni, valutazioni e risultati. L'accento posto sulla rendicontazione, da assicurare attraverso un adeguato sistema di trasparenza, mira a garantire un efficace stimolo esterno al miglioramento continuo di processi e servizi offerti dalle pubbliche amministrazioni. Secondo il Legislatore del 2009, seguito dal Legislatore del 2013 con il d.lgs.n.33/2013, un'amministrazione è trasparente quando fa accedere i cittadini – attraverso la via elettiva costituita dal web – ad informazioni tali da consentire la verifica delle sue azioni e del modo in cui impiega le risorse, secondo il principio della *total disclosure* (accessibilità totale);
- ✓ le Posizioni Organizzative ex art. 13 e seguenti del CCNL 21.05.2018 (posizioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa) coincidono con la preposizione alla direzione delle strutture di massima dimensione dell'Ente, denominate "Servizi", come individuate dal vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;
- ✓ ai Responsabili di servizio – Titolari di P.O. è attribuita, entro i limiti massimi contrattualmente stabiliti, l'indennità di posizione, determinata in applicazione della richiamata metodologia, e l'indennità di risultato, da erogarsi in base ai risultati della valutazione annuale;

**RITENUTO** di dovere provvedere all'adozione di una nuova Metodologia Permanente per la Valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti comunali, quale atto fondamentale per la gestione del ciclo della performance;

**RITENUTO** meritevole di approvazione - ai sensi dell'art. 7 del d.lgs. 27 ottobre 2009 n.150 - il "*Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale dei dipendenti del Comune di Saltrio*", che viene allegato sub lett. "**A**" al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale;



Fatto, letto e sottoscritto:

IL PRESIDENTE  
ing. Maurizio ZANUSO



IL SEGRETARIO COMUNALE  
dott. Giuseppe CARDILLO

### CERTIFICAZIONI

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che:

#### **Eseguibilità**

- la presente deliberazione:



sarà eseguibile per decorso termine di cui all'art. 134, terzo comma, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.



è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, quarto comma, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

#### **Capigruppo Consiliari**

- nello stesso giorno in cui è stato pubblicato all'Albo Pretorio on-line nel sito web istituzionale di questo Comune, il presente verbale viene trasmesso in elenco ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'articolo 125, primo comma, del d.lgs. 18.08.2000, n. 267.

Lì, 20.04.2019

IL SEGRETARIO COMUNALE  
dott. Giuseppe CARDILLO

*Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (d.lgs. 82/2005)*