



COMUNE DI BARONE CANAVESE

Città Metropolitana di Torino

VERBALE DI DELIBERAZIONE

DELLA GIUNTA COMUNALE N. 31 del 09/05/2019

OGGETTO: Approvazione Sistema di valutazione del Segretario Generale, delle Posizioni Organizzative e dei dipendenti predisposto ai sensi dell'art. 18 del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

L'anno duemiladiciannove addì nove del mese di maggio alle ore diciotto e minuti quarantacinque nella solita sala delle riunioni.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dalla vigente Legge, vennero per oggi convocati i membri di questa Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori:

COGNOME e NOME	PRESENTE
BERTINATO ALESSIO - Sindaco	Sì
VIGLIOCCO EZIO ANTONIO LUIGI - Vice Sindaco	Sì
GAMERRO JESSICA - Assessore	Sì
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	0

Assiste alla seduta il Segretario Comunale: Dr.ssa BLENCIO Nicoletta.

Il Signor BERTINATO ALESSIO nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

Delibera G.C. n. 31 del 09/05/2019

OGGETTO : Approvazione Sistema di valutazione del Segretario Generale, delle Posizioni Organizzative e dei dipendenti predisposto ai sensi dell'art. 18 del Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

LA GIUNTA COMUNALE

PRESO ATTO che il D.Lgs. 27/10/2009, n. 150, approvato in attuazione della delega parlamentare di cui alla legge 4/3/2009, n. 15, ha imposto alle amministrazioni pubbliche una completa revisione dei propri strumenti gestionali ed organizzativi ed una complessiva rivisitazione delle proprie culture di approccio alle risorse umane, così come espressamente previsto dall'art. 16, comma 2, laddove si prevede che *“Le Regioni e gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1.”*;

RICHIAMATO, in particolare, il Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, rubricato *“Misurazione, valutazione e trasparenza della performance”* ;

RICHIAMATO inoltre il Regolamento comunale sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi e specificamente l'art. 18 *“La valutazione della Performance”*;

RICHIAMATI altresì i Decreti Legislativi in data 25/05/2017 n. 74 e n. 75;

ATTESO che, ai sensi della normativa citata:

- le Amministrazioni pubbliche, nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa 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;
- 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;
- ogni Amministrazione pubblica è tenuta a misurare e 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;

VISTO il CCNL dei Segretari comunali e provinciali per il quadriennio normativo 1998 - 2001 e per il biennio economico 1998 - 1999, stipulato il 16 Maggio 2001, ed, in particolare, l'articolo 42, il quale così dispone:

- 1. Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti, ad eccezione dell'incarico di funzione di Direttore Generale.*
- 2. Gli Enti del comparto destinano a tale compenso, con risorse aggiuntive a proprio carico, un importo non superiore al 10 % del monte salari riferito a ciascun segretario nell'anno di riferimento e nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa.*
- 3. Ai fini della valutazione dei risultati conseguiti e dell'erogazione della relativa retribuzione ad essa correlata, gli Enti utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata ai sensi del D.Lgs.n. 286/1999, relativo alla definizione di meccanismi e strumenti di monitoraggio dei costi, dei rendimenti e dei risultati.*

RICHIAMATI altresì:

- i successivi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dei Segretari comunali e provinciali;
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Regioni e Autonomie locali 31/03/1999 ed in particolare gli artt. 10 e 11 nonché il C.C.N.L. Funzioni Locali 2016/2018;

RILEVATO, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009, che le Amministrazioni pubbliche, ai fini della valutazione annuale della performance organizzativa e individuale, sono tenute ad adottare con apposito provvedimento formale il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" dell'Ente;

EVIDENZIATO che il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione G.C. n. 19 del 21/03/2011:

- recepisce i principi cardine della nuova riforma del pubblico impiego contenuta nel citato D.Lgs. n. 150/2009 concentrata su una migliore organizzazione del lavoro, su una definizione degli *standard* qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, sull'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, sull'affermazione del riconoscimento dei meriti e sull'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico;
- ha istituito un sistema di valutazione e misurazione delle performance organizzativa e individuale al fine di ottimizzare la produttività del lavoro, nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa;

RILEVATO ancora che:

- l'attivazione di un ciclo delle performance è altresì finalizzata alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali al Segretario Comunale, ai Responsabili di Settore ed ai dipendenti;

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 28/9/2006, esecutiva, si è provveduto

a determinare, a decorrere dall'anno 2006, le variabili di riferimento ed i relativi pesi percentuali utili alla valutazione della prestazione complessiva dei responsabili di servizio;

RITENUTO dover dare piena attuazione alla cd Riforma Madia nonché alle nuove previsioni del C.C.N.L. di comparto e quindi procedere alla revisione del sistema di valutazione con conseguente aggiornamento delle schede attraverso cui si effettua la valutazione sia del Segretario e dei titolari di Posizione Organizzativa che del personale dipendente in modo da renderle coerenti ai principi dettati dal D.Lgs. 25/5/2017 n. 74 citato;

VISTA la proposta avanzata in merito dall'Organismo Indipendente di Valutazione;

DATO ATTO ancora che sui criteri relativi al nuovo sistema di valutazione di cui alla presente deliberazione è stata attivata, con esito favorevole, la procedura di confronto con la delegazione sindacale ai sensi dell'art. 5 C.C.N.L. Funzioni Locali 2016/2018;

RITENUTO quindi di approvare il nuovo Sistema di Valutazione del personale, come proposto dall'O.I.V. stesso, costituito da 13 punti e n. 3 allegati:

- Allegato A Scheda valutazione risultati di ogni Settore Organizzativo e dei dipendenti titolari di Posizione organizzativa (Responsabili di servizio) – valutazione da parte dell'O.I.V.;
- Allegato B Scheda valutazione risultati di ogni dipendente non titolare di Posizione organizzativa – valutazione da parte del Responsabile di Settore di appartenenza;
- Allegato C Scheda valutazione risultati del Segretario Comunale – valutazione proposta al Sindaco da parte dell'O.I.V.

PRESO ATTO che il Sistema di valutazione prevede la rilevazione del grado di soddisfazione dei cittadini e degli utenti la quale influirà sulla valutazione dei servizi e delle performance organizzative.

VISTI:

- lo Statuto Comunale;

- il D. Lgs. 267/2000;

- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- l'art. 147 bis introdotto dall'art. 3 co.1 lett. d) del D.L. 10/10/2012, n. 174 – Legge 213/2012;
- il D.Lgs. 25/05/2017, n. 74;

DATO ATTO infine che l'adozione della presente deliberazione rientra nelle competenze della Giunta Comunale nel rispetto di quanto previsto dell'art. 48 del D. Lgs. 267/2000;

VISTI i pareri favorevoli espressi, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 e dell'art. 3 del Regolamento comunale per la disciplina del sistema integrato dei controlli interni:

- in ordine alla regolarità tecnica dal Segretario Generale;
- in ordine alla regolarità contabile dal responsabile del servizio finanziario;

Con voti unanimi favorevoli,

DELIBERA

Per le ragioni indicate nelle premesse che qui si intendono integralmente richiamate,

1) di approvare il documento allegato sub 1) denominato "*Sistema di valutazione*", costituito da:

- Allegato 1) Sistema di valutazione
- Allegato A) Scheda valutazione risultati di ogni Settore Organizzativo e dei dipendenti titolari di Posizione organizzativa (Responsabili di servizio) – valutazione da parte dell'O.I.V.;
- Allegato B) Scheda valutazione risultati di ogni dipendente non titolare di Posizione organizzativa – valutazione da parte del Responsabile di Settore di appartenenza;
- Allegato C) Scheda valutazione risultati del Segretario Comunale – valutazione proposta al Sindaco da parte dell'O.I.V.

proposto dall'Organismo monocratico indipendente di valutazione del Comune di Barone e predisposto ai sensi dell'art. 18 del Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, allegati alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

2) di aggiornare l'attuale sistema di valutazione della performance individuale del Segretario Generale, dei Responsabili di Settore e dei dipendenti attraverso l'adozione delle nuove schede di valutazione, che troveranno applicazione, come da allegato 1) alla presente deliberazione, di cui diviene parte integrante e sostanziale;

3) di dare atto che il Sistema approvato con la presente ha efficacia a decorrere dall'esercizio 2019 e contestualmente cessa di avere efficacia il Sistema di valutazione adottato con la sopra richiamata precedente deliberazione G.C. n. 36/2006;

4) di disporre che il Sistema di valutazione che con il presente atto si approva:

- venga pubblicato sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" nel rispetto dei principi di trasparenza di cui al D. Lgs n. 33/2013;
- venga comunicato al Nucleo di Valutazione, al Segretario Generale e a tutto il personale dipendente.

Successivamente, considerata l'urgenza di dare immediata attuazione al presente provvedimento al fine dell'applicazione già per l'anno in corso del nuovo sistema di valutazione, con votazione unanime favorevole espressa in forma palese,

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U.E.L. D.Lgs. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
F.to BERTINATO ALESSIO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr.ssa BLENCIO Nicoletta

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E
COMUNICAZIONE CAPIGRUPPO CONSILIARI

N. 415 Registro Pubblicazioni.

La presente deliberazione, su attestazione del Responsabile della pubblicazione, viene pubblicata il giorno 14/11/2019 all'albo pretorio on-line del Comune per 15 giorni consecutivi, come prescritto dall'art.124 del TUEL n.267/2000, e contestualmente trasmessa in elenco ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art.125 del TUEL n.267/2000.

IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE
F.to Giuseppina BARONE

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Divenuta esecutiva in data 09-mag-2019.

Dopo il decimo giorno dalla pubblicazione (art.134, comma 3, TUEL 267/2000);

X In quanto dichiarata immediatamente eseguibile;

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr.ssa BLENCIO Nicoletta

Si esprime parere FAVOREVOLE, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del TUEL n. 267/2000, in ordine alla regolarità:

☒ TECNICA	☐ CONTABILE
F.to BLENCIO Dr. Nicoletta	

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Li

IL SEGRETARIO COMUNALE/IL FUNZIONARIO
DELEGATO
