



COMUNE DI COSTA DE' NOBILI
(*Provincia di Pavia*)

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA
GIUNTA COMUNALE**

Numero 37

Data 31-07-2015

Oggetto: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE E DEL SEGRETARIO COMUNALE. ESAME, DISCUSSIONE E APPROVAZIONE

*L'anno **duemilaquindici** il giorno **trentuno** del mese di **luglio** alle ore 15:30 nella sala delle adunanze si è riunita la **GIUNTA COMUNALE** regolarmente convocata nei modi e termini di legge.*

*Su n. **4** componenti risultano presenti i Sigg.:*

COMPONENTE	Presente-Assente
BOSCHETTI LUIGI MARIO	Presente
RICCARDI CLAUDIO	Assente
FABBRIS MARCO	Presente
PEZZONI TERESIO	Presente

ne risultano assenti 1 e presenti 3.

*Partecipa alla seduta il Segretario Comunale **Dott.ssa CLAUDIA LA ROSA***

*Il Presidente **Sig. BOSCHETTI LUIGI MARIO** nella sua qualità di Sindaco dopo aver constatato la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita gli intervenuti a discutere ed a deliberare sulla proposta di cui all'argomento in oggetto.*

Oggetto: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE E DEL SEGRETARIO COMUNALE. ESAME, DISCUSSIONE E APPROVAZIONE

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 5 del D.lgs. n. 165/2001 riconosce alle pubbliche amministrazioni autonomia organizzativa al fine di assicurare la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa e l'attuazione, tra gli altri, del principio di funzionalità rispetto ai compiti ed ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità di cui all'art. 2;
- il D.lgs. n. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta), in attuazione della legge n. 15 del 4/3/2009 recante delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, ha operato una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, intervenendo in particolare nelle materie di contrattazione collettiva, di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche, di valorizzazione del merito, di promozione delle pari opportunità, di dirigenza pubblica e di responsabilità disciplinare:

Preso atto che il D.lgs. n. 150/2009 al titolo II "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance", disciplina nello specifico il sistema di valutazione della struttura e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale:

Valutato che ai sensi dell'art. 3 del titolo II sopraccitato:

- 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 doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;
- 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;

Rilevato che ai sensi dell'art. 7 dello stesso titolo II sopraccitato le Amministrazioni Pubbliche, ai fini della valutazione annuale della performance organizzativa e individuale, sono tenute ad adottare con apposito provvedimento il Sistema di Misurazione e valutazione della Performance;

Considerato, inoltre, che:

- in data 16.5.2001, è stato sottoscritto dall'ARAN e dalle Organizzazioni Sindacali di categoria il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Segretari Comunali e Provinciali relativo, per la parte giuridica, al quadriennio 1998 - 2001 e, per la parte economica, al biennio 1998 - 1999;
- l'art. 42 del predetto CCNL recante "Retribuzione di risultato" testualmente sancisce che: *"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;*
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;
Ai fini della valutazione dei risultati conseguiti e dell'erogazione della relativa retribuzione ad essa correlata, gli Enti ... si dotano di adeguati strumenti di monitoraggio dei rendimenti e dei risultati;
- in data 7 marzo 2008 è stato firmato il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro dei Segretari Comunali e Provinciali per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003;
- il D. Lgs. n.267/2000 recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", individua all'art. 97 le funzioni istituzionali del Segretario Comunale;
- il D. Lgs. n. 150/2009 di "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", interviene riguardo alla misurazione, valutazione e trasparenza della performance dei dipendenti pubblici, Segretari e dirigenti compresi, improntando tutto il processo di gestione della performance a una logica di miglioramento dell'attività amministrativa e dei rapporti con l'utenza.
- in data 16.5.2001, è stato sottoscritto dall'ARAN e dalle Organizzazioni Sindacali di categoria il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Segretari Comunali e Provinciali relativo, per la parte giuridica, al quadriennio 1998 - 2001 e, per la parte economica, al biennio 1998 - 1999;
- l'art. 42 del predetto CCNL recante "Retribuzione di risultato" testualmente sancisce che: *"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;*
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;
Ai fini della valutazione dei risultati conseguiti e dell'erogazione della relativa retribuzione ad essa correlata, gli Enti ... si dotano di adeguati strumenti di monitoraggio dei rendimenti e dei risultati;
- in data 7 marzo 2008 è stato firmato il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro dei Segretari Comunali e Provinciali per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003;
- il D. Lgs. n.267/2000 recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", individua all'art. 97 le funzioni istituzionali del Segretario Comunale;
- il D. Lgs. n. 150/2009 di "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", interviene riguardo alla misurazione, valutazione e trasparenza della performance dei dipendenti pubblici, Segretari e dirigenti compresi, improntando tutto il processo di gestione della performance a una logica di miglioramento dell'attività amministrativa e dei rapporti con l'utenza;

Ravvisata la necessità di approvare la metodologia di valutazione della Performance individuale del Segretario Comunale, individuando:

- i criteri di valutazione delle attività, delle competenze, delle capacità e del comportamento organizzativo del Segretario Comunale;
- gli indicatori e determinandone la relativa pesatura;
- la misura della retribuzione di risultato erogabile ai sensi della normativa contrattuale in relazione ai punteggi conseguibili;

Visto il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale e del Segretario comunale,

composto da n. 2 parti e dalle relative schede di valutazione, predisposto dal Segretario comunale;

Considerato che la misurazione e la valutazione della performance è alla base della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa;

Precisato che il suddetto Sistema entrerà immediatamente in vigore e che, pertanto, troverà applicazione immediata già per l'anno 2015 ai fini della misurazione e valutazione delle performance di tutto il personale, compresi gli incaricati di PO, e del Segretario comunale, nonché ai fini dell'erogazione dei trattamenti accessori da erogarsi nella suddetta annualità;

Visto il parere favorevole reso, ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D.lgs. n. 267/2000, dal Segretario Comunale, in ordine alla regolarità tecnica;

Ritenuta non necessaria la preventiva acquisizione del parere di regolarità contabile, essendo il presente provvedimento finalizzato esclusivamente alla definizione delle metodologie e dei criteri da seguire ai fini della valutazione annuale delle performance del personale ed alla determinazione del metodo di attribuzione del trattamento economico accessorio.

Visti:

il D.lgs. n. 267/2000;

il D.lgs. n.165/2001;

il Regolamento comunale sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi;

Con voti unanimi favorevoli espressi nei modi e forme di legge

DELIBERA

1. Di richiamare le premesse quale motivazione di fatto e di diritto della presente deliberazione;
2. Di approvare il Sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale e del segretario comunale, composto da n. 2 parti e dalle relative schede di valutazione, proposto dal Segretario comunale che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
3. Di disporre l'immediata entrata in vigore di detto Sistema che, pertanto, troverà applicazione già per l'anno 2015 ai fini della misurazione e valutazione delle performance di tutto il personale, compresi gli incaricati di PO, e del Segretario comunale, nonché ai fini dell'erogazione dei trattamenti accessori da erogarsi nella suddetta annualità;
4. Di consentire la massima diffusione e informazione del presente provvedimento, anche mediante trasmissione in copia a tutti i dipendenti dell'Ente e alle OO.SS./R.S.U. e la pubblicazione sul sito web nella sezione Amministrazione trasparente;
5. Di dare atto che il presente Sistema sostituisce ad ogni effetto ogni altra norma regolamentare o accordo con esso incompatibile;
6. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000, con apposita votazione unanime, attesa l'urgenza di dotare l'ente di un sistema metodologico di valutazione delle performance.

**OGGETTO: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
DEL PERSONALE E DEL SEGRETARIO COMUNALE. ESAME,
DISCUSSIONE E APPROVAZIONE**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U. approvato con D.lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Costa de' Nobili, lì 31-07-2015

Il Responsabile del Servizio
F.to CLAUDIA LA ROSA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime parere favorevole in riguardo alla regolarità contabile di cui sopra, parere espresso ai sensi dell'art. 49, del T.U. approvato con D.lgs. 18 Agosto 2000 n. 267.

Costa de' Nobili, lì

Il Responsabile del Servizio Finanziario
F.to CLAUDIA LA ROSA

Fatto, letto e sottoscritto:

IL PRESIDENTE

F.to Sig. BOSCHETTI LUIGI MARIO

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott.ssa CLAUDIA LA ROSA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica che il presente verbale venne affisso all'Albo Pretorio di questo Comune il giorno 21-12-2015 e vi rimarrà per 15 gg. consecutivi.

Lì, 21-12-2015

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott.ssa CLAUDIA LA ROSA

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

*La presente deliberazione **DIVENTA ESECUTIVA** a tutti gli effetti:
in data odierna, ex art.134, comma 4. T.U. D.lgs. n.267 del 18/08/2000*

Costa de' Nobili, lì 31-07-2015

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott.ssa CLAUDIA LA ROSA

Copia conforme all'originale.

Lì, 21-12-2015

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa CLAUDIA LA ROSA