

**COMUNE DI CASTELNUOVO NIGRA**PROVINCIA DI TORINO**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 3**

---

OGGETTO: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE.  
APPROVAZIONE;

---

L'anno duemilatredici addi ventitre del mese di gennaio alle ore 11.00 nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalita' prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale. All'appello risultano:

CHIUMINATTI DANILO GIOVANNI	SINDACO	P
BERTOGLIO Giovanni Battista	VICE-SINDACO	P
GIACOLETTO PAPAS DENIS LUCA	ASSESSORE	A
ODDONETTO Lorenzo Agostino	ASSESSORE	A
BONTEMPO Domenico Giovanni F.	ASSESSORE	P

Totale presenti 3

Totale assenti 2

Partecipa alla adunanza il Segretario Comunale Sig. GIACHINO Dr. CLAUDIO il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. CHIUMINATTI DANILO GIOVANNI nella sua qualita' di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

OGGETTO: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE.  
APPROVAZIONE.

## LA GIUNTA COMUNALE

- Premesso:
  - che ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150 ogni amministrazione è tenuta a dotarsi di un Sistema di misurazione e valutazione della performance, sia organizzativa che individuale operativo a far data dal 1 gennaio 2011;
  - la Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni pubbliche con deliberazioni nn. 89 e 104 del 2010, al fine di assicurare la conformità dei sistemi anche per ciò che attiene la loro correttezza da un punto di vista metodologico, ha fornito delle indicazioni applicative, cui ci si è attenuti per la definizione del nuovo sistema di valutazione del Comune di Castelnuovo Nigra, che non sarà più basato sul concetto di produttività individuale e collettivo ma sul concetto di performance organizzativa ed individuale, così come introdotto dalla Legge n. 15/2009 e dal richiamato D.Lgs. 150/2009;
  - che l'art. 7 del D.lgs. 150/2009 dispone in particolare che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale e che a tal fine adottano un apposito provvedimento "il sistema di misurazione e valutazione della performance";
  - che la performance organizzativa attiene all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'Amministrazione;
  - che la funzione di misurazione e valutazione delle performance di ciascuna struttura organizzativa compete all'Organismo Indipendente di Valutazione delle Performance;
  - che gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa sono definiti dall'art. 8 del citato D.Lgs. 150/2009;
- Preso atto che l'art. 9 del D.Lgs. 150/2009, nell'introdurre la performance individuale, distingue tra la valutazione dei dirigenti e la valutazione del personale con qualifica non dirigenziale, stabilendo:
  1. al comma 1 che la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:
    - agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
    - al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
    - alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali manageriali dimostrate;
    - alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
  2. al comma 2 che la misurazione e la valutazione (svolte dai dirigenti) della performance individuale del personale sono collegate:
    - al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
    - alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi;
- Considerato che il sistema deve definire gli obiettivi e gli indicatori ed effettuare il monitoraggio della performance;
- Rilevato che ai sensi degli artt. 2 e 45 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., rimane di competenza della contrattazione integrativa decentrata 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;

- Richiamato il decreto sindacale n. 3 in data 14.01.2012 con il quale è stato nominato Nucleo di Valutazione di questo Comune il Segretario Comunale;
- Considerato che il nucleo di valutazione ha provveduto ad elaborare il sistema di misurazione e valutazione delle performance del personale dipendente di questo Comune titolare di posizione organizzativa, che consta della allegata scheda applicativa;
- Ritenuta la stessa meritevole di approvazione in quanto rispondente al dettato normativo e confacente alla realtà amministrativa in cui andrà ad operare;
- Dato atto che della stessa si darà informativa ai soggetti sindacali;
- Visti:
  - il D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
  - il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
  - il D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.;
- Visto il parere favorevole espresso dal responsabile del servizio amministrativo in merito alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

Con votazione unanime e favorevole resa in forma palese

### **DELIBERA**

1. di approvare, per le motivazioni in narrativa esposte che qui si intendono integralmente riportate, il sistema di valutazione e misurazione delle performance del personale titolare di posizione organizzativa del Comune di Castelnuovo Nigra, proposta dal Nucleo di Valutazione, come da allegate schede che formano parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. di dare atto che la retribuzione di risultato massima per il dipendente titolare di P.O. è stabilita nella misura del 25% dell'indennità di posizione;
3. di stabilire che la determinazione della retribuzione di risultato per le P.O. e per i dipendenti non titolari di P.O. , è commisurata all'effettivo risultato raggiunto;
4. di demandare la valutazione delle performance individuali al nucleo di valutazione.
5. di dare informazione della presente alle OO.SS.

Inoltre, con successiva votazione unanime e favorevole, resa in forma palese, delibera di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 e s.m.i.

Il presente verbale, viene letto e sottoscritto, come segue.

IL SINDACO  
F.to Chiuminatti rag. Danilo Giovanni

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to dr Claudio GIACHINO

---

### REFERTO DI PUBBLICAZIONE

- Copia del presente verbale viene pubblicato all'Albo Pretorio di questo Comune accessibile al pubblico dal sito istituzionale [www.comune.castelnuovonigra.to.it](http://www.comune.castelnuovonigra.to.it) (art. 32 L.69/2009) dal 23.01.2013 per rimanervi per 15 gg. consecutivi decorrenti dal giorno successivo a quello di pubblicazione. (n. 35 reg.)
- La presente deliberazione è stata trasmessa in elenco, il primo giorno di pubblicazione, ai Capi Gruppo Consiliari. (art. 125 c. 1 D.Lgs. 267/00)

IL FUNZIONARIO INCARICATO  
F.to Maura rag. Pezzetti

---

### CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

- Divenuta esecutiva in data 23.01.2013
- dopo il decimo giorno dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, TUEL n. 267/2000);
  - in quanto dichiarata immediatamente eseguibile;

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to dr Claudio GIACHINO

---

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo.

Castelnuovo Nigra, li \_\_\_\_\_

IL FUNZIONARIO INCARICATO  
(Maura rag. Pezzetti)

---

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

TECNICA

Il Segretario Comunale  
 F.to Claudio Dr. Giachino

# **COMUNE DI CASTELNUOVO NIGRA**

## **SISTEMA DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLE PERFORMANCE**

Allegato alla Deliberazione della Giunta Comunale n. 3 del 23.01.2013

### **1. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance**

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

L'ente adotta:

- modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance;
- 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.

La Giunta Comunale individua, anche con valenza pluriennale corrispondente alla relazione pluriennale e programmatica, gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi della amministrazione nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione.

Il sistema di valutazione, adottato dal Nucleo di valutazione, contiene le modalità operative di pesatura degli obiettivi e delle performance, nonché i criteri e le modalità di attribuzione delle premialità in modo differenziato.

### **2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale e delle posizioni organizzative dell'Ente.**

La valutazione della performance individuale è svolta sulla base del sistema adottato dall'Ente.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa è svolta dai responsabili delle singole posizioni organizzative ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della posizione organizzativa.

Ai sensi dell'art. 17 comma 1 lett. e-bis del D. Lgs n. 165/2001, la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della progressione economica e della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale responsabile di posizioni organizzative è attribuita ad un nucleo di valutazione.

#### **2.1 Sistema di valutazione per i dipendenti titolari di posizione organizzativa**

Lo strumento scelto per la misurazione e la valutazione della performance consiste in una scheda composta da due parti.

La prima parte contiene la parte della valutazione legata agli obiettivi assegnati disciplinati secondo la nuova normativa (pari ad un totale di 100 punti).

L'obiettivo sarà predisposto tendo conto di alcuni elementi essenziali quali:

- tipologia, titolo, descrizione e peso attribuito all'obiettivo nonché il target e il sistema premiante collegato;
- fasi e tempi di attuazione dell'obiettivo;
- risorse economiche, umane, strumentali assegnate, altri uffici e/o Enti coinvolti, stakeholder e customer satisfaction;
- indicatori di risultato: valori attesi/valori raggiunti;
- sistema di decurtazione automatica del punteggio collegato allo scostamento tra valore atteso e valore raggiunto.

La seconda parte contiene la griglia di valutazione dei comportamenti organizzativi (pari ad un totale di 100 punti) quali:

- impegno;
- professionalità;
- coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente/coscienza del proprio ruolo;
- iniziativa personale;

- professionalità legata alla formazione.

I sopra elencati comportamenti sono suddivisi in sub indicatori graduati da 1 a 5.

La valutazione della parte comportamentale sarà effettuata tenendo conto di un giudizio di autovalutazione espresso da parte del valutato.

Il giudizio finale sarà calcolato, mediante la media ponderata fra il punteggio attribuito per obiettivi e quello attribuito per i comportamenti, su base 100.

## ***2. 2 Sistema di valutazione per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa***

La scheda di valutazione per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa è semplificata tenuto conto del ruolo svolto all'interno dell' Ente.

Lo strumento consiste sempre in una scheda composta da due parti.

La prima parte contiene la valutazione legata agli obiettivi assegnati disciplinati secondo la nuova normativa (pari ad un totale di 100 punti).

L' obiettivo sarà predisposto tendo conto di alcuni elementi essenziali quali:

- tipologia, titolo, descrizione e peso attribuito all' obiettivo nonché il target e il sistema premiante collegato;
- indicatori di risultato: valori attesi/valori raggiunti;
- sistema di decurtazione automatica del punteggio collegato allo scostamento tra valore atteso e valore raggiunto.

La seconda parte contiene la griglia di valutazione dei comportamenti organizzativi, composta da due aree soggette a valutazione (pari ad un totale di 100 punti) quali:

- impegno e professionalità;
- iniziativa personale, flessibilità lavorativa e formazione.

I sopra elencati comportamenti sono suddivisi in sub indicatori graduati da 1 a 5.

Il giudizio finale sarà calcolato, mediante la media ponderata fra il punteggio attribuito per obiettivi e quello attribuito per i comportamenti, su base 100.