



Comune di Caino

Provincia di Brescia

Prot. N.

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE

N° 13 del 17.02.2020

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.

L'anno **duemilaventi**, addì **diciassette** del mese di **febbraio** alle ore **16.00**, presso il Municipio comunale, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita sotto la presidenza del SINDACO **CESARE SAMBRICI** la Giunta Comunale.

Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale Il SEGRETARIO COMUNALE DOTT.SSA DANIELA ZANARDELLI

Intervengono i Signori:

Cognome e Nome	Qualifica	Presente/Assente
SAMBRICI CESARE	SINDACO	P
BENINI GIOVANNA	VICE SINDACO	P
GRAZ MARIACATERINA	ASSESSORE	P

PRESENTI: 3

ASSENTI: 0

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento:

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 18 agosto 2000 n. 267, In ordine alla REGOLARITA' TECNICA, il sottoscritto responsabile del servizio:

Esprime PARERE FAVOREVOLE.

Non esprime parere, trattandosi di mero atto di indirizzo.

Caino, li 17.02.2020

Il Segretario Comunale
DOTT.SSA DANIELA ZANARDELLI

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 18 agosto 2000 n. 267, In ordine alla REGOLARITA' CONTABILE, il sottoscritto responsabile del servizio:

Esprime PARERE FAVOREVOLE.

Esprime PARERE CONTRARIO (motivare)

Non esprime parere in quanto:

- la proposta non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrata.
 - l'impegno di spesa sarà assunto con successivo atto del responsabile del servizio.
 - _____
-

Caino, li 17.02.2020

Il Responsabile dell'area
Amm.vo-Contabile
Nadia Pedersoli

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE il D.Lgs. n. 150/2009, di attuazione della Legge delega n. 15/2009, ha disposto il "rinnovo" del sistema di valutazione permanente del personale dipendente, con l'obbligo per gli Enti Locali, a norma dell'art. 16 dello stesso decreto, di adottare la nuova metodologia di valutazione delle performance, con l'esplicito scopo di "migliorare la 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 delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;

DATO ATTO che il D.Lgs. n. 74/2017 è intervenuto a modificare in modo rilevante il Titolo II e III del decreto 150/2009, con riferimento in particolare al ciclo e ai soggetti della performance, al coinvolgimento dei cittadini e degli utenti nel processo di valutazione, ai criteri di differenziazione della premialità;

VISTO, nello specifico, l'art. 7 comma 1 del D.Lgs n. 150/2009, secondo il quale il Sistema di misurazione e valutazione della performance è oggetto di aggiornamento annuale, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione;

ATTESO CHE:

- ai sensi dell'art. 3 del predetto D.Lgs. 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 dei destinatari 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 del personale dipendente attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi in virtù dei risultati conseguiti;
- ogni Amministrazione Pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui è articolata la struttura dell'Ente ed ai singoli dipendenti non investiti di posizioni organizzative, (anche) secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ex art. 19 D.L. nr.90/2014;
- ai sensi dell'art. 7 co. 1 è compito dell'organo esecutivo adottare con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance;

PRECISATO che l'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che nelle materie relative alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge;

RICHIAMATO il proprio sistema di valutazione - incentivazione della produttività era inserito nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale n. 30/2008;

ATTESO che il D.Lgs. n. 74/2017 recante "Modifiche al D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124", intervenendo, in particolare, sugli artt. 16 (Principi generali, misurazione e valutazione della performance) e 31 (Merito e premi) del D. Lgs n. 150/2009, ha introdotto nuove norme in tema di valutazione della performance dei dipendenti pubblici;

CONSIDERATO che ai sensi del co. 2 dell'art. 18 del predetto D.Lgs. le Regioni e gli Enti Locali devono adeguare i propri ordinamenti secondo quanto previsto dagli artt. 16 e 17 del d.lgs. n. 150/2009, secondo le modifiche apportate dallo stesso decreto n. 74/2017;

RICHIAMATE le Linee Guida n.2/2017, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, che forniscono indicazioni in ordine alla progettazione ed alla revisione annuale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance che ogni ente è chiamato ad adottare ai sensi dell'art. 7 D.Lgs. nr.150/2009;

PRESO ATTO che l'attuale metodologia per la valutazione e misurazione della performance del personale dipendente e per le progressioni orizzontali richiede un aggiornamento per meglio adeguarla al contesto organizzativo del Comune ed alle intervenute disposizioni normative;

RICHIAMATO inoltre il CCDI 2019-21, sottoscritto in via definitiva in data 13.12.2019, nell'ambito del quale sono stati definiti i criteri generali relativi alle procedure per le progressioni economiche;

DATO ATTO che il sistema di valutazione proposto nell'ambito dei criteri generali della contrattazione decentrata integrativa è volto a definire una metodologia improntata alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, con l'obiettivo del perseguimento della massima efficienza, della qualità della prestazione e dei risultati, nonché della garanzia di professionalità;

VISTO inoltre l'art. 5 del CCNL 2016/2018, a mente del quale sono oggetto di confronto, (intesa quale particolare relazione sindacale attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare) tra le altre, i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;

DATO ATTO che si è provveduto ad effettuare l'informativa sindacale sui criteri di misurazione e valutazione della Performance (nota prot. n. 565 del 03/02/2020);

DATO ATTO che, dalle OO.SS. e dalla RSU, non è pervenuta alcuna richiesta di incontro né osservazioni da recepire nel testo del nuovo Sistema di valutazione;

RITENUTO opportuno approvare il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente, predisposto dal Nucleo di Valutazione, coerente con l'attuale quadro normativo ed aggiornato a quanto fissato nel CCDI 2019-21 del Comune di Caino, allegato alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale;

RITENUTO pertanto di approvare il nuovo Sistema di valutazione e misurazione della performance coerente con l'attuale quadro normativo, con i seguenti allegati:

- Scheda di valutazione per il Segretario Comunale
- Scheda di valutazione per i Dirigenti – Responsabili apicali
- Scheda di valutazione per il personale dipendente

ACQUISITO il parere del Nucleo di Valutazione monocratico, con nota prot. 710 del 11.02.2020;

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica, espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

VISTO di regolarità contabile ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

Con votazione unanime favorevole espressa nei modi e nelle forme di legge

DELIBERA

1. di approvare le premesse suesposte quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di dare atto che, nell'ambito del confronto ex art. 5 CCNL 2016-18, non è pervenuta da parte delle OO.SS. e dall'RSU alcuna richiesta di incontro, né osservazioni relativamente al sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente
3. di approvare quindi il "Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente" allegato alla presente deliberazione sotto la lettera A), per costituirne parte integrante e sostanziale e nei seguenti allegati:
 - Scheda di valutazione per il Segretario comunale/generale;
 - Scheda di valutazione per i Dirigenti – Responsabili apicali;
 - Scheda di valutazione per il personale dipendente.
4. di dare atto che il sopra indicato Sistema sostituisce ad ogni effetto di legge il precedente sistema, come indicato nel Regolamento degli uffici e dei servizi. relativamente alla sola parte relativa alle Performance e alle schede di valutazione;
5. di trasmettere copia del presente provvedimento ai Responsabili titolari di Posizione Organizzativa dell'Ente, ai dipendenti, alle RR.SS.UU., ai fini della pubblicazione sul sito istituzionale nell'ambito della sezione "*Amministrazione trasparente*" e della divulgazione a tutto il personale dipendente;
6. di stabilire che tale nuova metodologia di valutazione verrà applicata per la valutazione dei dipendenti e dei titolari di posizione organizzativa, nonché per l'attribuzione delle progressioni orizzontali a decorrere dall'annualità 2019;

Successivamente con voti favorevoli unanimi, vista l'urgenza di dotarsi del nuovo Sistema propedeutico alla valutazione del personale, la presente deliberazione viene dichiarata IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE, ai sensi ed effetti dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto

II SINDACO
CESARE SAMBRICI

II SEGRETARIO COMUNALE
DOTT.SSA DANIELA ZANARDELLI

ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune il 25.02.2020 ed ivi rimarrà per 15 giorni consecutivi.
Reg. Pubbl.

II MESSO COMUNALE
FAUSTI LAURA

ESECUTIVITA' (Art. 134 del D.lgs. n. 267 del 18/08/2000)

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data . . . decorsi 10 giorni dalla pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3°, del T.U. approvato con D.lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Caino,

II SEGRETARIO COMUNALE
DOTT.SSA DANIELA ZANARDELLI

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.

Caino, li

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT.SSA DANIELA ZANARDELLI