



DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

Numero 300 del 27/12/2018

OGGETTO: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il giorno 27 Dicembre 2018, alle ore 16:45, nella Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei sigg.

1	BRIVIO VIRGINIO	Sindaco	A
2	BONACINA FRANCESCA	Vice Sindaco	P
3	BOLOGNINI GAIA	Assessore	P
4	NIGRIELLO ROBERTO	Assessore	P
5	MARIANI RICCARDO	Assessore	A
6	GORETTI LORENZO	Assessore	P
7	PIAZZA SIMONA	Assessore	P
8	FUSI CLARA	Assessore	P
9	VALSECCHI CORRADO	Assessore	P
10	DOSSI ALESSIO	Assessore	P

PRESENTI 8. ASSENTI 2

Assume la presidenza il Vice Sindaco FRANCESCA BONACINA, partecipa il Segretario Generale, SANDRO DE MARTINO incaricato della redazione del presente verbale.

Il Presidente accertata la validità dell'adunanza per il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e sottopone all'approvazione della Giunta Comunale la seguente proposta di deliberazione:

In sostituzione del Sindaco, il Vice-Sindaco illustra alla Giunta comunale la seguente proposta di deliberazione:

1. CARATTERISTICHE PRINCIPALI - PRESUPPOSTI DI FATTO E DI DIRITTO

Con l'entrata in vigore il D. Lgs. 150 "Attuazione della L. 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" sono stati introdotti nuovi ed ulteriori adempimenti in capo agli enti locali attraverso disposizioni innovative prevedendo in particolare che:

- ☐ ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed 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, secondo modalità conformi alle direttive impartite dall'Anac (art.3, c. 2);
- ☐ le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della *performance* (art. 3, c. 3);
- ☐ a tali fini le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio, il ciclo di gestione della *performance* (definizione obiettivi e collegamento con le risorse, monitoraggio, misurazione e valutazione, utilizzo dei sistemi premianti, rendicontazione) (art. 4, c. 1 e 2);
- ☐ le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la *performance* organizzativa e individuale, a tal fine adottando con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* (art. 7, c1).

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 alle 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;
- ☐ ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 150/2009, 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;
- ☐ l'art. 16, comma 2, del precitato D.L.vo n. 150/2009 impone agli enti locali di adeguare i propri ordinamenti, tra l'altro, ai principi indicati nel predetto art. 7;
- ☐ l'art. 10 del più volte menzionato D.L.vo n. 150/2009, in tema di adozione del cd. "Piano della Performance" non trova applicazione integrale, nemmeno a livello di indirizzo, agli Enti Locali per i quali vige semplicemente la necessità di organizzare la propria attività in funzione della distinzione tra *performance* organizzativa ed individuale mediante determinazione di obiettivi specifici e coordinando tra loro i propri documenti programmatici indicati dal D.L.vo n. 267/2000 e s. m. ed i. nonché di assicurare il superamento della classica distinzione tra produttività collettiva ed individuale propria del processo di contrattualizzazione del pubblico impiego e comunque già in "itinere" nell'ambito degli EE.LL., ivi compreso questo Comune che ne ha già dato attuazione;

Sulla base di una fase di analisi ed approfondimento dei sistemi vigenti (relativi a Dirigenti, incaricati di P.O/A.P. e personale dipendente), è emersa la necessità di rivedere e modificare alcuni contenuti del sistema di misurazione e valutazione della *performance* dei dipendenti

(dirigenti, posizioni organizzative, alta professionalità, dipendenti) al fine di migliorarne la resa e la connotazione, semplificarlo e razionalizzarlo nonché renderlo più rispondente alle esigenze dell'Amministrazione, secondo un percorso di aggiornamento che ha visto interessati sia il Nucleo di Valutazione (che ha validato il sistema – nella sua veste complessiva e generale - in data 14 novembre 2018 Verbale n. 6), sia, per quanto di competenza le OO.SS. e la RSU che, a seguito di trasmissione del Sistema (nota in data 16 novembre 2018) hanno fatto pervenire osservazioni in data 19 dicembre 2018.

Le predette osservazioni, esaminate dal Segretario Generale, sono state accolte se ed in quanto compatibili con il sistema validato dal Nucleo e se rientranti nei limiti ed ambiti per cui il CCNL comparto Funzioni Locali 2016-2018 prevede il confronto

2. MOTIVAZIONE

In considerazione di quanto esposto sopra, occorre aggiornare il Sistema di Misurazione e valutazione della Performance alla normativa, al nuovo CCNL comparto Funzioni Locali 2016-2018 nonché agli obiettivi che l'Amministrazione ha indicato, omogeneizzando e rendendo coerenti tra loro gli strumenti già in essere presso il Comune di Lecco per la valutazione della performance dirigenziale, degli incaricati di P.O. e del personale.

3. RICHIAMI NORMATIVI

Titolo II del D. Lgs. 150/2009, "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance";

D. L.vo n. 165/2001;

T.U.E.L. 267/2000;

CCNL comparto Funzioni Locali 2016-2018;

4. PRECEDENTI

Si richiamano le deliberazioni della Giunta Comunale:

- n. 123 del 12 luglio 2012;
- n. 281 del 27 dicembre 2012;
- n. 37 del 15 febbraio 2018;
- n. 38 del 15 febbraio 2018;
- n. 52 del 1 marzo 2018;

5. EFFETTI ECONOMICI

Il presente provvedimento non comporta alcun riflesso, né diretto, né indiretto, sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente (a mente dell'art. 49 del D.L.vo n. 267/2000 e s. m. ed i.) e pertanto non necessita di parere di regolarità contabile.

LA GIUNTA COMUNALE

UDITA la relazione del Vice-Sindaco in sostituzione del Sindaco;

ACCERTATO che:

- l'art. 2, comma 1, del D.L.vo n. 165/2001 e l'art. 48, comma 3, del D.L.vo n. 267/2000 sanciscono che gli atti di organizzazione dell'Ente, nei quali rientra anche l'adozione del sistema misurazione di valutazione sono di competenza della Giunta comunale;
- che è stato espresso, sulla proposta della presente deliberazione, il parere ex art. 49 del D.Lgs. medesimo, allegato, da parte del Responsabile del servizio:
- che il presente provvedimento non comportando riflessi economici – né diretti né indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente – non necessita di un parere di regolarità contabile del servizio finanziario;

CON VOTI UNANIMI, legalmente espressi:

D E L I B E R A

1. Di richiamare ed approvare le premesse;
2. Di adottare il “**Sistema di misurazione e valutazione della performance**” allegato alla presente deliberazione, quale parte integrante e sostanziale della stessa;
3. Di stabilire che il precitato sistema sarà utilizzato ed applicato, ai fini della valutazione della performance a decorrere dall’anno 2019 con riferimento, pertanto, alla performance della struttura e del personale dell’anno 2019 e che si concluderà con le valutazioni da effettuarsi nel 2020;
4. Di trasmettere e comunicare il presente provvedimento a tutti gli uffici comunali nonché alla RSU;

La Giunta comunale, con separata votazione, resa ai sensi di legge e con esito FAVOREVOLE a norma dell’art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000, ha dichiarato la presente deliberazione immediatamente eseguibile attesa la necessità che il personale conosca per tempo i sistemi ed i criteri attraverso i quali si valuterà la performance dell’anno 2019.

Il presente verbale è stato letto, approvato e sottoscritto

Il Vice Sindaco
FRANCESCA BONACINA

Il Segretario Generale
SANDRO DE MARTINO

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 24 del D.lgs. n.82/2005