

COPIA

COMUNE DI MONTANARO

Città Metropolitana di Torino

GC N. **45** DATA **26/04/2023**

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: **PRESA D'ATTO ED APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE
SULLA PERFORMANCE E CHIUSURA CICLO PERFORMANCE
ANNO 2022.**

L'anno **duemilaventitre** addì **ventisei** del mese di **aprile** alle ore **diciotto** e minuti **trenta**, nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente
1. PONCHIA Giovanni	Sindaco	Sì
2. MINETTI Paolo	Vice Sindaco	Sì
3. CARINCI Andrea	Assessore	No
4. GALLENCA Michela Lorenza	Assessore	Sì
5. LINZALATA Maria Teresa	Assessore	Sì
	Totale Presenti:	4
	Totale Assenti:	1

Partecipa il Segretario Comunale **Dr. Bosica Carlo**

Assiste la seduta, con l'assenso unanime, in qualità di uditore, il Presidente del Consiglio Comunale

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta

OGGETTO : PRESA D'ATTO ED APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E CHIUSURA CICLO PERFORMANCE ANNO 2022.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- all'art. 3, commi 1 e 2, d.lgs. n. 150/2009 è disposto che 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 delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento; 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 dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche;
- all'art. 7, comma 1, del medesimo decreto legislativo è disposto che le Amministrazioni Pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale ed a tale fine adottano, con apposito provvedimento, il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- all'art. 10, comma 1, del citato decreto legislativo è altresì disposto che al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le Amministrazioni Pubbliche redigono annualmente:
 - a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;
 - b) un documento denominato "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato;
- all'art. 18, comma 1, del suddetto decreto legislativo è inoltre disposto che le Amministrazioni Pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera;
- all'art. 18, comma 11, d.l. n. 95/2012 (convertito in legge n. 135/2012) è disposto che: *"nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'articolo 6 del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, le Amministrazioni, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valutano la performance del personale dirigenziale in relazione: a) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'Amministrazione. Gli obiettivi, predeterminati all'atto del conferimento dell'incarico dirigenziale, devono essere specifici, misurabili, ripetibili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali; b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi";*

Rilevato inoltre che:

- in attuazione di quanto previsto al predetto art. 7, d.lgs. n. 150/2009 e coerentemente con i principi generali recepiti dall'Ente con la deliberazione sopra citata (Sistema integrato di valutazione permanente dell'Ente e del personale), la misurazione e la valutazione della performance e la conseguente erogazione, alle posizioni organizzative e dipendenti aventi diritto, dei compensi incentivanti collegati a tale performance è effettuata sulla base della metodologia approvata con la medesima deliberazione;

- il sistema di misurazione e valutazione delle performance, quale strumento basilare per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente e la corretta gestione delle risorse umane, ha lo scopo di misurare, tra l'altro, le prestazioni dei dirigenti/posizioni organizzative/dipendenti in termini di:
 - a) raggiungimento dei risultati rispetto alla programmazione e pianificazione effettuata, di valutare i comportamenti organizzativi e professionali tenuti, nonché le competenze dimostrate in base a parametri preventivamente concordati e di misurarne il rendimento nel contesto collettivo di cui gli stessi fanno parte per quanto attiene i dirigenti/posizioni organizzative;
 - b) valutazione dei comportamenti nel concorso al raggiungimento degli obiettivi nei quali sono coinvolti ed alle competenze espresse per quanto attiene i dipendenti;

Atteso che:

- con deliberazione di G.C. n. 126 del 4.10.2017 è stato approvato il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e delle modalità Concorsuali - Requisiti di accesso così come modificato con Delibera di G.C. n. 120 del 12/09/2018;
- con deliberazione n. 68 del 22/12/2021 il Consiglio Comunale ha approvato il bilancio triennale 2022/2024;
- con deliberazioni di G.C. n. 70 del 27/05/2022 è stato approvato il Piano della performance anno 2022 ad integrazione del Piano esecutivo di Gestione, già deliberato con provvedimento della G.C. n. 193 del 22/12/2021 contenente i progetti, relativi indicatori e obiettivi, e le risorse assegnate ai centri di costo;
- con verbale n. 4/2022 del 25/05/2022 è stato validato il Piano Performance e rilasciato parere positivo sulle modifiche del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Dato atto che la relazione sulla performance (art. 10 c. 1 lett. b) d.lgs. 150/2009) è un documento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti. Tale documento, da redigere secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica (Linee guida n. 3/2018), è adottato dalle amministrazioni e validato dall'OIV entro il 30 giugno di ogni anno e fa riferimento al ciclo della performance avviato con il piano della performance dell'anno precedente. In caso di mancata adozione della Relazione sulla performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e di ogni altra forma di incentivo o premio

Rilevato pertanto che:

- il segretario comunale ha proceduto alla valutazione dei funzionari titolari di posizione organizzativa per l'annualità 2022;
- i funzionari titolari di posizione organizzativa hanno proceduto, secondo lo schema previsto dal citato sistema integrato di valutazione permanente dell'Ente, alla valutazione della performance dipendenti per l'annualità 2022;
- i Sindaci del Comune di Foglizzo e Montanaro hanno proceduto alla valutazione della performance del Segretario Comunale titolare della sede di Segreteria Comunale consociata tra i Comuni di Montanaro (capo convenzione) e Foglizzo;

Visto il verbale del NdV n. 1/2023 del 11/03/2023 dal quale risulta che tutti gli obiettivi strategici sia individuali che migliorativi individuati sono stati raggiunti;

Dato atto che le posizioni organizzative hanno rendicontato il Piano delle Performance 2022 ed il Nucleo di Valutazione ha esaminato i documenti e le schede prodotte ravvisando la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato, certificando, con verbali n. 3/2023 del 05/04/2023 e n. 4 del 26/04/2023, il loro raggiungimento ai fini della corresponsione delle premialità;

Esaminata, quindi, la "Relazione sulla performance 2022", presentata dal Segretario Comunale allegata al presente nella quale vengono debitamente rendicontati tutti i programmi svolti per l'anno 2022;

Ritenuto pertanto con il presente provvedimento di procedere all'approvazione del Rendiconto del Piano delle Performance 2022;

Vista la l. n. 241/1990 e ss.mm.ii.;

Visto il d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Visto il d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

Visto il d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.;

Visto il Regolamento di Contabilità ed il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visto lo Statuto comunale;

Visti i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 – Tuel, come modificato dall'art. 3, comma 1, lett. b) del D.L. 174 del 10.10.2012, convertito in Legge 7.12.2012, n. 213;

Con votazione unanime resa in forma palese dagli aventi diritto;

DELIBERA

- 1) di approvare tutto quanto in premessa citato che qui viene integralmente riportato;
- 2) di dare atto che le posizioni organizzative dell'ente hanno rendicontato il Piano Performance 2022 ed il Nucleo di valutazione ha esaminato i documenti e le schede prodotte ravvisando la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato così come certificati, con verbali n. 1/2023 del 11/03/2023;
- 3) di prendere atto ed approvare, di conseguenza, la Relazione sulla Performance anno 2022 allegata al presente atto quale parte integrante, così come predisposta dal Segretario Comunale (All. 1);
- 4) di trasmettere copia del presente provvedimento al Nucleo di Validazione dott. Armando BOSIO per la successiva validazione ;
- 5) di attestare che, a norma dell'art. 147 bis del t.u. 267/2000, il presente atto è regolare in quanto sono stati verificati i presupposti di fatto e di diritto che legittimano l'assunzione della spesa;
- 6) di attestare che il presente atto così come gli allegati che formano parte integrante e sostanziale del presente atto, così come sopra formulato, non contiene dati e riferimenti che possano determinare censure per violazione delle norme sulla privacy di cui al d.lgs. n. 196/2003;
- 7) di incaricare gli uffici competenti a predisporre gli atti conseguenti;
- 8) di pubblicare la relazione di cui al precedente punto 1e la validazione del Nucleo di Valutazione sul sito internet del Comune - Amministrazione trasparente, Sezione Performance;
- 9) di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267 – Tuel.

CT/ros

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.to Ing. Giovanni PONCHIA

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr. Bosica Carlo

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

- che la presente deliberazione

- è stata affissa all'Albo Pretorio on line del Comune, il giorno 28/04/2023 per rimanervi quindici giorni consecutivi (art. 124 del D.Lgs. 267/2000);
- è stata trasmessa, con elenco n. 13, in data 28/04/2023 ai Capigruppo consiliari (art. 125 del D.Lgs. 267/2000);

Montanaro, li 28/04/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr. Bosica Carlo

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo.

Montanaro, li 28/04/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr. Bosica Carlo

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

- che la presente deliberazione:

- è divenuta esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000);
- X dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del TUEL del 18/08/2000 n.267

Montanaro, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr. Bosica Carlo