

COPIA

## COMUNE DI MONTANARO

-----  
Città Metropolitana di Torino  
-----

GC N. **69** DATA **26/05/2021**

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

---

OGGETTO: **APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E CHIUSURA CICLO PERFORMANCE ANNO 2020**

---

L'anno **duemilaventuno** addì **ventisei** del mese di **maggio** alle ore **diciotto** e minuti **quaranta**, regolarmente convocata, si è riunita in modalità "a distanza", ai sensi dell'art. 73 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18 e del DPGR n. 120 del 26.10.2020 e successivi provvedimenti, la Giunta Comunale.

La seduta, in esecuzione dei criteri stabiliti con Decreto Sindacale n. 3 del 30.03.2020 che ha disciplinato la materia, si intende, in via convenzionale, effettuata presso la sede istituzionale del Comune.

Lo svolgimento della seduta avviene totalmente mediante collegamento da remoto a mezzo videocamera e dispositivo informatico e segnatamente come segue:

Cognome e Nome	Carica	Presente
1. PONCHIA Giovanni	Sindaco	Sì
2. MINETTI Paolo	Vice Sindaco	Sì
3. CARINCI Andrea	Assessore	Sì
4. GALLENCA Michela Lorenza	Assessore	Sì
5. LINZALATA Maria Teresa	Assessore	Sì
	Totale Presenti:	5
	Totale Assenti:	0

Partecipa il Segretario Comunale **Dott.ssa Vigorito Clelia Paola** che è collegato in audio/video nel proprio ufficio.

La seduta si svolge in modalità videoconferenza on-line sulla piattaforma GoToMeeting Codice di accesso 235 - 473 -261.

Il Sindaco ing. Giovanni PONCHIA che è collegato in audio/video nel proprio ufficio, gli Assessori MINETTI Paolo, CARINCI Andrea, GALLENCA Michela Lorenza e LINZALATA Maria Teresa sono tutti collegati in audio/video, quindi verificata l'identità di tutti il Presidente e riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

**OGGETTO : APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E CHIUSURA CICLO PERFORMANCE ANNO 2020**

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";*

**Premesso altresì 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;
- con deliberazione di C.C. n. 67 del 21/12/2019 il Consiglio Comunale ha approvato il bilancio triennale 2020/2022;
- con deliberazioni di G.C. n. 67 del 29.05.2020 è stato approvato il Piano della performance anno 2020 ad integrazione del Piano esecutivo di Gestione, già deliberato con provvedimento della G.C. n. 1 del 08.01.2020 contenente i progetti, relativi indicatori e obiettivi, e le risorse assegnate ai centri di costo;
- con verbale n. 4/2020 il Nucleo di Valutazione ha validato il Piano Performance
- con verbale n. 5/2020, il Nucleo di Valutazione, in seguito alla verifica intermedia al 31/10/2020, tenuto conto dell'eccezionalità derivante dal perdurare della pandemia da COVID-19, ha rilasciato parere positivo sulle modifiche riferite ad alcuni indicatori, nella maggior parte temporali, degli obiettivi di ordinaria amministrazione, gestionali ed esecutivi di miglioramento.

#### **Rilevato inoltre che:**

- il segretario comunale ha proceduto alla valutazione dei funzionari titolari di posizione organizzativa per l'annualità 2020;
- 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 2020;
- 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 del 14.05.2021 dal quale risulta che tutti gli obiettivi strategici sia individuali che migliorativi individuati sono stati raggiunti;

**Verificato pertanto che** si registra il seguente risultato, decisamente ottimale, di performance organizzativa: **n. 11 obiettivi raggiunti su n. 11 totale obiettivi**

**Preso atto che** la performance collettiva ha raggiunto il risultato del **95,87%** quale media calcolata su tutto il personale interessato, mentre per i Responsabili di settore la media raggiunta è del **93,25%**

**Visto** il verbale del NdV n. 3/2021 del 26/05/2021 con il quale risulta che il Segretario Comunale quale titolare della sede di Segreteria Comunale consociata tra i Comuni di Montanaro (capo convenzione) e Foglizzo, ha raggiunto gli obiettivi che le erano stati assegnati in entrambi gli enti;

**Verificato pertanto che** la media dei punteggi relativi alle valutazioni del Sindaco del Comune di Montanaro e quella del Comune di Foglizzo risulta essere **100%**;

**Vista** la Relazione sulla Performance presentata dal Segretario Comunale nella quale vengono debitamente rendicontati tutti i programmi svolti per l'anno 2020 unitamente a tutta la documentazione del predetto processo di validazione, attestata dal NdV monocratico dell'Ente con verbale n. 4/2021 del 26/05/2021 ai sensi dell'articolo 37 del CCNL del 22/01/2004;

**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;

**Visto** 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 approvare la Relazione sulla Performance anno 2020 allegata al presente atto quale parte integrante, così come predisposta dal Segretario Comunale (All. 1);
- 3) Di prendere atto delle schede finali in merito alle valutazioni delle performance dei titolari di posizione organizzativa;
- 4) Di prendere atto delle schede finali in merito alle valutazioni delle performance del Segretario Comunale;
- 5) Di precisare che la relazione allegata è stata validata dal Nucleo di Valutazione come da Verbale n. 4/2021 in data 26/05/2021 (All. 2) e che, pertanto, si può procedere alla liquidazione degli strumenti premiali adottati dall'ente, che nello specifico sono costituiti dalle retribuzioni di risultato delle posizioni organizzative, dall'incentivo alla produttività riconosciuto al personale nonché dall'indennità di risultato del Segretario Comunale;
- 6) 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;
- 7) 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;
- 8) Di incaricare gli uffici competenti a predisporre gli atti conseguenti;
- 9) 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;
- 10) 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 Dott.ssa Vigorito Clelia Paola

---

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

**ATTESTA**

- che la presente deliberazione

- è stata affissa all'Albo Pretorio on line del Comune, il giorno 27/05/2021 per rimanervi quindici giorni consecutivi (art. 124 del D.Lgs. 267/2000);
- è stata trasmessa, con elenco n. 21, in data 27/05/2021 ai Capigruppo consiliari (art. 125 del D.Lgs. 267/2000);

Montanaro, li 27/05/2021

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dott.ssa Vigorito Clelia Paola

---

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo.

Montanaro, li 27/05/2021

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott.ssa Vigorito Clelia Paola

---

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 06/06/2021

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dott.ssa Vigorito Clelia Paola