



PROVINCIA DI TORINO  
**COMUNE DI CORIO**

*Originale*

**VERBALE DI DELIBERAZIONE**

**DELLA GIUNTA COMUNALE N. 83 IN DATA 17/09/2013**

**OGGETTO :**

**ADEGUAMENTO DELL'ORDINAMENTO GENERALE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI ALLE DISPOSIZIONI DEL D.LGS. 27 OTTOBRE 2009 N. 150. APPROVAZIONE REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE.**

L'anno duemilatredecim addì diciassette del mese di settembre alle ore nove e minuti trenta nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita, la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

<b>COGNOME e NOME</b>	<b>PRESENTE</b>
DIGLIO SALVATORE - Sindaco	Sì
DEVIETTI GOGGIA FRANCO - Vice Sindaco	Sì
NEPOTE FUS PATRIZIA - Assessore	Sì
COSTA FROLA MARIA SUSANNA - Assessore	Giust.
LIZZOLA GIUSTINA - Assessore	Sì
RUO REDDA CLAUDIO - Assessore	Giust.
CHIADO' CAPONET GIACOMO - Assessore	Sì
Totale Presenti:	5
Totale Assenti:	2

Assiste l'adunanza il Segretario Comunale Signora DEL SORDO Dott.ssa Gaetana il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

## LA GIUNTA COMUNALE

**RICHIAMATO** il vigente regolamento comunale disciplinante l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 254 del 23.12.1997 e successive modifiche;

**ATTESO** che:

- ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs 150/2009:

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 dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e di doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento; 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 degli artt. 7 e 14 del D.Lgs 150/2009 ogni pubblica amministrazione deve dotarsi di un Organismo Indipendente di Valutazione delle Performance (OIV) il quale sostituisce i servizi di controllo interno comunque denominati;

- la CIVIT ha successivamente chiarito che l'art. 14 sopra citato non si applica ai Comuni e che rientra nella discrezionalità degli stessi dotarsi dell'OIV o conservare il nucleo di valutazione;

**RITENUTO** pertanto necessario, al fine di assicurare le condizioni per la corretta attuazione del ciclo di gestione della performance, inteso come processo di misurazione, valutazione e trasparenza della prestazione organizzativa e individuale delle amministrazioni pubbliche, provvedere all'adeguamento dell'ordinamento dell'ente nelle seguenti materie:

- a) misurazione e valutazione della performance;
- b) trasparenza;
- c) merito e premi

**VISTO** l'articolato contenente il testo del regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance, allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale, e ritenuto di poterlo approvare quale modifica e integrazione del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

**VISTI:**

- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, ed in particolare l'articolo 48, comma 3, che stabilisce la competenza della Giunta per l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, e in particolare il Titolo II "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance";

**VISTO** il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, espresso, ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e s.m.i. dal responsabile del servizio competente ed allegato alla presente;

DATO ATTO che il responsabile del servizio finanziario ha attestato la non rilevanza sotto l'aspetto contabile del presente provvedimento;

CON VOTI favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge,

### **DELIBERA**

1. DI APPROVARE il regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance (in attuazione del Decreto Legislativo 27.10.2009 n. 150 "Attuazione della Legge 04.03 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni" ) che si allega alla presente deliberazione, quale parte integrante e sostanziale;

2. DI DARE ATTO che la predetta disciplina modifica e integra il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e verrà pubblicata all'Albo pretorio e sul sito istituzionale dell'amministrazione;

3. DI DICHIARARE, con successiva e separata votazione unanime e favorevole, resa nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.



PROVINCIA DI TORINO  
**COMUNE DI CORIO**

C.A.P. 10070  
C.F. 83002510010

TEL. +39 011 9282888 / 9282105  
FAX +39 011 928557

---

***Regolamento disciplinante la misurazione, la valutazione e trasparenza della performance (in attuazione del Decreto Legislativo 27.10.2009 n. 150 "Attuazione della Legge 04.03 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni" )***

## ***INDICE***

### *Premessa*

Art. 1: Contenuti del regolamento

### *Capo I: Misurazione e valutazione della performance*

Art. 2: Ruolo dell' organo di indirizzo politico ed amministrativo

Art. 3: Performance organizzativa ed individuale

Art. 4: Le fasi del ciclo di gestione della performance – Gli obiettivi

Art. 5: Le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance individuale

Art. 6: Le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance collettiva

### *Capo II: La trasparenza*

Art. 7: Trasparenza

### *Capo III: Merito e premi*

Art. 8: Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l' incentivo della performance

Art. 9: Premi

## ***Premessa***

### **Art. 1: Contenuti del regolamento**

Il presente regolamento costituisce adeguamento del proprio ordinamento ai principi contenuti nel decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, "Attuazione della legge 4.3.2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".

In particolare il presente regolamento, in esecuzione del citato decreto legislativo, di seguito denominato "decreto", adegua il regolamento comunale per il funzionamento degli uffici e dei servizi:

- in esecuzione dell'art. 16 del decreto: alle disposizioni dell'art. 11 commi 1 e 3, degli artt. 3,4,5 comma 2, 7, 9 e 15 comma 1;
- in esecuzione dell'art. 31 del decreto: alle disposizioni degli artt. 17 comma 2, 18, 23 commi 1 e 2, 24 commi 1 e 2, 25, 26, 27 comma 1;
- agli ulteriori principi contenuti nel decreto ma dallo stesso non espressamente e direttamente richiamati, che possono trovare applicazione agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni;
- alle disposizioni previste dal decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 nel testo modificato dal decreto ed applicabili agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni;
- alle ulteriori prescrizioni e indicazioni fornite con circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica o di altri Ministeri, ove applicabili agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni;
- alle deliberazioni adottate dalla commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 150/2009, di seguito indicata come "commissione Civit" ove applicabili agli enti locali ed in particolare ai comuni di piccole dimensioni;
- alle indicazioni ed indirizzi derivanti dal protocollo di collaborazione definito tra la Commissione Civit e l'ANCI in data 16 settembre 2010 per quanto applicabili ai comuni di piccole dimensioni;

Ai fini del presente regolamento è tenuto conto in ogni caso degli spazi di autonomia organizzativa specifica dei Comuni, tenendo in particolare conto della specificità della realtà dei piccoli comuni.

## ***Capo I: Misurazione e valutazione della performance***

### **Art.2: Ruolo dell' organo di indirizzo politico ed amministrativo**

L'organo di indirizzo politico amministrativo dell'ente partecipa attivamente alla realizzazione dei percorsi di valorizzazione delle prestazioni di lavoro per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e della integrità (ai sensi dell' art.15, comma 1 del D.lgs. 150/2009).

In proposito si stabilisce che le valutazioni delle prestazioni lavorative dovranno avere a riferimento il soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi, ponendo al centro dell'azione dell'ente l'aspettativa dei cittadini utenti e fruitori dei servizi forniti dalla organizzazione dell'ente stesso. La presente disposizione costituisce principio di indirizzo generale finalizzato alla creazione di una cultura della responsabilità degli operatori comunali che individuano nel soddisfacimento delle aspettative degli utenti il principale obiettivo della propria azione lavorativa.

In fase di approvazione dei documenti di indirizzo politico ed economico ed in applicazione dei principi indicati dall'art. 10 del decreto, pur di non diretta applicazione per gli enti locali, gli amministratori locali, nell'ambito della relazione previsionale programmatica, individuano su base triennale, con la eventuale collaborazione del nucleo di valutazione, gli obiettivi e le direttive generali finalizzati alla predisposizione del "piano della performance".

Con apposito provvedimento, da approvare di norma unitamente al P.E.G./P.R.O. o analogo documento programmatico equivalente, la Giunta Comunale individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi della amministrazione nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione e gli obiettivi assegnati al personale titolare di posizioni organizzative ed i relativi indicatori.

Ai fini della individuazione del sistema per la misurazione e valutazione della performance potrà essere fatto riferimento a quanto previsto dalla deliberazione della Commissione Civit n. 89 del 29.7.2010 che costituisce linee guida per gli enti locali ed ai protocolli di collaborazione previsti dall'art. 13 comma 2 del D. Lgs. n. 150/2009.

In sede di relazione di accompagnamento al rendiconto di gestione dell'esercizio precedente o con apposito provvedimento da adottare di norma entro il 30 giugno, sarà predisposta la "relazione sulla performance" con la quale saranno evidenziati a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati.

Gli organi di indirizzo politico – amministrativo verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.

Il conseguimento degli obiettivi programmati costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

### **Art. 3: Performance organizzativa ed individuale**

In attuazione dei principi generali previsti dall'art. 3 del decreto, la valorizzazione del merito e la conseguente erogazione dei premi deve essere effettuata con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente ed ai singoli dipendenti.

A tal fine vengono individuate le seguenti aree di responsabilità collegate alle esistenti posizioni organizzative:

Area posizione organizzativa	N. responsabili posizioni organizzative	N. dipendenti nell'ambito della posizione organizzativa
Area amministrativa	Segretario comunale	3
Area economico-finanziaria	1	1
Area tecnico - manutentiva	1	4
Area vigilanza	1	1

### **Art. 4: Le fasi del ciclo di gestione della performance – Gli obiettivi**

In attuazione dell' art. 5, comma 2 del decreto, gli obiettivi, programmati dagli organi di indirizzo politico – amministrativo con le modalità indicate al precedente articolo, dovranno essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle priorità politiche ed alle strategie della amministrazione
- commisurabili in termini concreti e chiari
- tali da determinare miglioramenti della qualità dei servizi erogati
- riferibili ad un arco temporale determinato, corrispondente ad un anno
- commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o a comparazioni con amministrazioni omologhe
- confrontabili con dati relativi alla amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili

## **Art. 5: Le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance individuale (ai sensi degli articoli 7 e 9 del decreto)**

La valutazione della performance individuale è svolta attraverso le modalità di misurazione e di valutazione previsto dal presente articolo, sulla base del sistema indicato al precedente articolo 2 comma 4.

La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolta dai responsabili delle singole posizioni organizzative indicate al precedente articolo 3 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 nominato dalla Giunta Comunale.

Detto organismo è composto dal Segretario comunale che lo presiede e da un componente esterno all'amministrazione, che possieda capacità e competenze professionali in materia di misurazione e valutazione del personale degli enti locali e che garantisca la conoscenza della realtà degli enti locali.

La valutazione del segretario comunale è attribuita alla competenza del Sindaco con l'ausilio del componente esterno del nucleo di valutazione.

In caso di segreteria convenzionata, la valutazione è attribuita ad ognuno dei Sindaci dei Comuni convenzionati e incide ciascuna per la quota di partecipazione alla convenzione di segreteria.

Ai sensi dell'art 9 del decreto, la misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizioni organizzative è collegata:

- alla presenza di eventuali indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- alle capacità di relazione con l'utenza;
- alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale da parte dei responsabili di posizione organizzativa è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;
- alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
- alle capacità di relazione con l'utenza.

## **Art. 6: Le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance collettiva**

La misurazione e valutazione della performance collettiva, con riferimento alla amministrazione nel suo complesso ed alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente, è svolta dal segretario comunale e da tutti i responsabili delle singole posizioni organizzative indicate al precedente articolo 3, i quali si esprimono ciascuno per i risultati di seguito indicati riferiti alle proprie aree di responsabilità.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa è effettuata sulla base del sistema di cui all'art. 2 comma 4.

Le valutazioni della performance organizzativa sono trasmesse alla Giunta Comunale ai fini della verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici e dell'adozione della relazione sulla performance.

### ***Capo II: La trasparenza***

#### **Art. 7: Trasparenza**

Ai sensi dell'art 11, comma 1 del decreto, sul sito istituzionale dell'ente è costituita una apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente" ove sono pubblicati gli atti che afferiscono ad ogni fase del ciclo di gestione della performance. Il servizio, nell'ambito delle attività svolte per garantire il principio della trasparenza dell'azione della pubblica amministrazione, costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 117 secondo comma lettera m) della Costituzione. Dovranno essere pertanto pubblicati sul sito tutti gli atti che rientrano nel ciclo di gestione della performance attraverso le varie fasi di individuazione degli obiettivi, la misurazione e valutazione della performance ed il riconoscimento e attribuzione dei premi.

Sono soggetti a pubblicazione gli ulteriori atti previsti dall'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165 del 30.3.2001 relativi alla contrattazione integrativa e dall'art. 11 comma 8, ove compatibile, in esecuzione della circolare n. 1 del 14.01.2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Rimangono soggetti a pubblicazione inoltre gli atti previsti dall'art. 21 della legge 18.6.2009 n. 69 (trasparenza sulla retribuzione dei dirigenti e sui tassi di assenza e di maggiore presenza del personale) e quelli previsti in attuazione della legge 30.12.1991 n. 412 istitutiva della Anagrafe delle prestazioni nonché quelli previsti in attuazione del D.Lgs. 33/2013.

### ***Capo III: Merito e premi***

#### **Art. 8: Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance**

Ai sensi dell'art. 18 del decreto, l'amministrazione promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera.

E' vietata la corresponsione di incentivi e premi collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza di verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati con il presente regolamento.

## **Art. 9: Premi**

Gli strumenti per premiare il merito e la professionalità del personale sono individuati in:

- a) progressioni economiche (ai sensi dell' art. 23, commi 1 e 2, del decreto)
- b) progressioni di carriera (ai sensi dell' art. 24, commi 1 e 2, del decreto)
- c) attribuzione di incarichi e responsabilità (ai sensi dell' art. 25 del decreto)

Gli incentivi per progressioni economiche e attribuzione di incarichi e responsabilità sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

L'applicazione degli strumenti per il riconoscimento dei premi previsti dal presente articolo avviene con le modalità previste dagli articoli del decreto sopra citati.

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA DI CUI ALL'ART. 49 DEL DECRETO LEGISLATIVO 18.08.2000 N. 267 - Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali come modificato dall'art. 3 - c.2) lett. B del D.L. 174 del 10.10.2012.

FAVOREVOLE

DEL SORDO Dott.ssa Gaetana

-----

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE DI CUI ALL'ART. 49 DEL DECRETO LEGISLATIVO 18.08.2000 N. 267 - Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali come modificato dall'art. 3 - c.2) lett. B del D.L. 174 del 10.10.2012.

NON RILEVA

GARIGLIET BRACHET Rag. Marisa

-----

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE  
DIGLIO SALVATORE

---

IL SEGRETARIO COMUNALE  
DEL SORDO Dott.ssa Gaetana

---

### **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Segretario Comunale attesta che la presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio Comunale per 15 giorni consecutivi dal 27/09/2013, come prescritto dall' art. 124, 1° comma, del T.U.L.E.L. approvato con D.Lgs. vo 18.08.2000 n.° 267 e, visti gli atti d'ufficio

#### **ATTESTA**

che la presente deliberazione è stata comunicata in elenco il primo giorno di pubblicazione:

- Ai Signori Capi Gruppo consiliari così come prescritto dall' art. 125, comma unico, del T.U.L.E.L. 18.08.2000 n.° 267

Corio, \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE  
DEL SORDO Dott.ssa Gaetana

### **DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'**

- E' stata affissa all'albo pretorio comunale per 15 giorni consecutivi, dal 27/09/2013 al 12/10/2013, senza reclami.

\_\_\_\_\_

**DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA** \_\_\_\_\_

- Per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione (art.134, 3° comma, del T.U.L.E.L. 18.08.2000 n.° 267)

IL SEGRETARIO COMUNALE  
DEL SORDO Dott.ssa Gaetana