



COPIA

## COMUNE DI BRUSASCO (Provincia di Torino)

---

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N° **79**

**OGGETTO: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE AI SENSI DEL D.LGS. N. 150/09 – INTEGRAZIONE.**

L'anno **duemiladodici**, addì **diciotto** del mese di **dicembre**, alle ore **12,30** nella Sala delle adunanze.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente Legge Comunale e Provinciale, vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano i Signori:

PRESENTI: <b>CAPPELLINO Franco</b>	<b>Sindaco</b>
<b>ARIETTI Gianni</b>	<b>Assessore</b>
<b>IRICO Massimiliano</b>	<b>Assessore</b>

ASSENTI: <b>BONFANTE Giulia</b>	<b>Assessore</b>
---------------------------------	------------------

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale **Dott.ssa Giuseppina DE BIASE**, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. **CAPPELLINO Franco – SINDACO** – assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.



REGIONE PIEMONTE

PROVINCIA DI TORINO

# COMUNE DI BRUSASCO

P.IVA 02299830014

Tel. (011) 91.51.101 – Fax (011) 91.56.150

\*\*\*\*\*

## **PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**DELIBERAZIONE N. 79**

**SEDUTA DEL 18/12/2012 ORE 12,30**

**ASSENTI: Giulia BONFANTE**

**OGGETTO: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA  
PERFORMANCE AI SENSI DEL D.LGS. N. 150/09 – INTEGRAZIONE.**

**L'ISTRUTTORE**

---

## **OGGETTO: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE AI SENSI DEL D.LGS. N. 150/09 – INTEGRAZIONE.**

Richiamati:

- Il Testo Unico degli enti locali (Decreto legislativo n. 267/2000)
- La legge 4 marzo 2009, n. 15, recante delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti
- Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, N. 150 di attuazione della legge 4 marzo 2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni
- Il Decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, recante riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni
- Il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante: norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, e successive modificazioni
- Le delibere della Commissione per la valutazione la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CiViT);

Premesso che:

- con deliberazione Consiglio Comunale n. 33 del 30/11/2010 veniva approvati i nuovi criteri generali sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e sulla performance e trasparenza (Attuazione dei principi generali dettati dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150”;
- con deliberazione n. 95 del 16/12/2010 la Giunta Comunale approvava il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- con deliberazione n. 96 del 16/12/2010 la Giunta Comunale approvava il Sistema di misurazione e valutazione della Performance ai sensi del D.Lgs. n. 150/09;
- con deliberazione C.C. n. 5 del 16/02/2011 veniva approvata la convenzione per l'istituzione del Nucleo di Valutazione in forma associata fra i Comuni di Brusasco, Cavagnolo, Verrua Savoia, Saluggia e San Sebastiano da Po

Considerato;

Visti gli allegati pareri rilasciati ai sensi dell'art. 49 della Legge 18.8.2000, n. 267 e s.m.i.;

Visto il verbale del Nucleo di Valutazione dell'8/11/2012 in cui al punto 2 “Metodologie di valutazione”, si concordava la nuova scheda di Valutazione dei Responsabili dei Servizi e dei collaboratori, che si allega all'originale della presente deliberazione, da inviare alle OO.SS. e al fine di portarla possibilmente in piena operatività già nell'anno 2012;

## PROPONE

Di inviare copia del presente atto alle OO. SS. per la dovuta informazione;

Di integrare il sistema di misurazione e valutazione della Performance al punto 5 “Strumenti di valutazione” nel modo seguente:

### 5. Strumenti di valutazione

1) La performance verrà misurata e valutata sulla base dei seguenti tre aspetti:

- Performance di struttura, legata all'albero della performance e all'individuazione di indicatori di impatto, modernizzazione, efficienza ed efficacia.
- Performance dei responsabili dei servizi, legata alla performance della struttura diretta e a specifici obiettivi individuali.
- Performance degli altri dipendenti, legata al contributo dato alla performance della struttura di appartenenza e a specifici obiettivi individuali.

2) Verranno utilizzate le seguenti schede:

Per le P.O.:

Punteggio	Indennità di risultato in percentuale rispetto alla retribuzione di posizione
Sotto 50 punti	zero
Da 51 a 60	10%
Da 61 a 80	15%
Da 81 a 100	25%

Per il restante personale:

Punteggio	Produttività rispetto al massimo ottenibile (spesso anche denominato “incentivo teorico”)
Sotto 50 punti	zero
Da 51 a 60	40%
Da 61 a 80	60%
Da 81 a 100	100%

Di dare atto che invariato il Sistema di misurazione e valutazione approvato con deliberazione G.C. n. 96 del 16/12/2010 il cui testo viene riportato integralmente.

Di approvare le schede di valutazione dei Responsabili di Servizio e dei dipendenti allegare alla presente.

Di dichiarare, stante l'urgenza di provvedere con tempestività con gli atti conseguenti a quanto disposto, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267.

**OGGETTO: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE AI SENSI DEL D.LGS. N. 150/09 – INTEGRAZIONE.**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000, vengono espressi i seguenti pareri dai Responsabili dei servizi, in ordine rispettivamente:

- a) alla regolarità tecnico del servizio  
**SI ESPRIME PARERE FAVOREVOLE**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

# LA GIUNTA COMUNALE

Richiamati:

- Il Testo Unico degli enti locali (Decreto legislativo n. 267/2000)
- La legge 4 marzo 2009, n. 15, recante delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti
- Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, N. 150 di attuazione della legge 4 marzo 2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni
- Il Decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, recante riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni
- Il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante: norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, e successive modificazioni
- Le delibere della Commissione per la valutazione la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CiViT);

Premesso che:

- con deliberazione Consiglio Comunale n. 33 del 30/11/2010 veniva approvati i nuovi criteri generali sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e sulla performance e trasparenza (Attuazione dei principi generali dettati dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150”;
- con deliberazione n. 95 del 16/12/2010 la Giunta Comunale approvava il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- con deliberazione n. 96 del 16/12/2010 la Giunta Comunale approvava il Sistema di misurazione e valutazione della Performance ai sensi del D.Lgs. n. 150/09;
- con deliberazione C.C. n. 5 del 16/02/2011 veniva approvata la convenzione per l'istituzione del Nucleo di Valutazione in forma associata fra i Comuni di Brusasco, Cavagnolo, Verrua Savoia, Saluggia e San Sebastiano da Po

Considerato;

Visti gli allegati pareri rilasciati ai sensi dell'art. 49 della Legge 18.8.2000, n. 267 e s.m.i.;

Visto il verbale del Nucleo di Valutazione dell'8/11/2012 in cui al punto 2 “Metodologie di valutazione”, si concordava la nuova scheda di Valutazione dei Responsabili dei Servizi e dei collaboratori, che si allega all'originale della presente deliberazione, da inviare alle OO.SS. e al fine di portarla possibilmente in piena operatività già nell'anno 2012;

Vista la suesposta proposta di deliberazione;

Visto il parere favorevole in merito alla regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Servizio, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000;

Con voti unanimi e favorevoli espressi in forma palese da tutti i presenti,

# DELIBERA

Di inviare copia del presente atto alle OO. SS. per la dovuta informazione;

Di integrare il sistema di misurazione e valutazione della Performance al punto 5 “Strumenti di valutazione” nel modo seguente:

## 5. Strumenti di valutazione

1) La performance verrà misurata e valutata sulla base dei seguenti tre aspetti:

- Performance di struttura, legata all'albero della performance e all'individuazione di indicatori di impatto, modernizzazione, efficienza ed efficacia.
- Performance dei responsabili dei servizi, legata alla performance della struttura diretta e a specifici obiettivi individuali.
- Performance degli altri dipendenti, legata al contributo dato alla performance della struttura di appartenenza e a specifici obiettivi individuali.

2) Verranno utilizzate le seguenti schede:

Per le P.O.:

Punteggio	Indennità di risultato in percentuale rispetto alla retribuzione di posizione
Sotto 50 punti	zero
Da 51 a 60	10%
Da 61 a 80	15%
Da 81 a 100	25%

Per il restante personale:

Punteggio	Produttività rispetto al massimo ottenibile (spesso anche denominato “incentivo teorico”)
Sotto 50 punti	zero
Da 51 a 60	40%
Da 61 a 80	60%
Da 81 a 100	100%

Di dare atto che invariato il Sistema di misurazione e valutazione approvato con deliberazione G.C. n. 96 del 16/12/2010 il cui testo viene riportato integralmente.

Di approvare le schede di valutazione dei Responsabili di Servizio e dei dipendenti allegate alla presente.

Di dichiarare, stante l'urgenza di provvedere con tempestività con gli atti conseguenti a quanto disposto, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267.

Di comunicare in elenco ai Capigruppo Consiliare l'adozione della presente deliberazione contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000.

COMUNE DI .....  
 PROVINCIA DI .....

**Valutazione della performance individuale dei Responsabili di servizio**

<b>1. Obiettivi di sviluppo / miglioramento <sup>1</sup>(70)</b>				
Obiettivo	indicatore	A: punteggio in % <sup>2</sup>	B: peso <sup>3</sup>	AxB: valutazione
.....				
.....				
.....				
<b>2. Contributo personalmente assicurato alla performance dell'organizzazione di appartenenza (30)</b>				
		A: punteggio	B: peso	AxB: valutazione
..... <sup>4</sup>				
Totale			100	..... <sup>5</sup>

Comune di ....., li ..... (data di consuntivazione)

Il Responsabile di servizio

L'OIV

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

<sup>1</sup> Minimo 2 massimo 4 obiettivi. Gli obiettivi sono riportati nel Piano performance e devono essere definiti in modo da essere:

- rilevanti e pertinenti
- specifici e misurabili
- tali da determinare un significativo miglioramento delle attività
- annuali (salve eccezioni)
- correlati alle risorse disponibili.

<sup>2</sup> Da 0% a 100%

<sup>3</sup> Somma totale 100 (La valutazione sugli obiettivi corrisponderà al massimo a 70, mentre la valutazione sul contributo comportamentale assicurato alla performance sarà al massimo 30)

<sup>4</sup> Giudizio qualitativo dell'OIV, sentito il Segretario.

<sup>5</sup> Casella finale calcolata a consuntivo. Valutazione effettuata dall'OIV sulla base degli indicatori e sentito il Segretario.



COMUNE DI .....  
 PROVINCIA DI .....

**Valutazione della performance individuale del personale**

<b>3. Obiettivi di sviluppo / miglioramento <sup>6</sup>(70)</b>				
Obiettivo	indicatore	A: punteggio in % <sup>7</sup>	B: peso <sub>8</sub>	AxB: valutazione
.....				
.....				
.....				
<b>4. Contributo assicurato alla performance dell'organizzazione di appartenenza, anche tramite i comportamenti organizzativi e competenze dimostrate nelle attività ordinarie (30)</b>				
obiettivo <sup>9</sup>				
.....				
.....				
<b>Totale</b>			<b>100</b>	..... <sup>10</sup>

Comune di ....., li ..... (data di consuntivazione)

Il Responsabile di servizio ..... L'OIV .....

<sup>1</sup>Minimo 1 massimo 3 obiettivi.

Gli obiettivi sono riportati nel Piano performance e devono essere definiti in modo da essere:

- rilevanti e pertinenti
- specifici e misurabili
- tali da determinare un significativo miglioramento delle attività
- annuali (salve eccezioni)
- correlati alle risorse disponibili.

<sup>2</sup>Da 0% a 100%

<sup>3</sup>Somma totale 100 (La valutazione sugli obiettivi corrisponderà al massimo a 70, mentre la valutazione sul contributo comportamentale assicurato alla performance sarà al massimo 30)

<sup>4</sup> Sono previsti di regola 2 obiettivi. Almeno uno o entrambi devono essere obiettivi di miglioramento su un comportamento o su una competenza. Tali comportamenti o competenze sono concordati tra il Responsabile di servizio e il dipendente intestatario della scheda e devono essere descritti specificamente ed esplicitamente, anche se in modo sintetico. Esempi:

- capacità di comunicare con il pubblico
- capacità di collaborare con i colleghi
- orientamento al lavoro per obiettivi
- conoscenza e uso del programma informatico XY.

Sono quindi possibili due casi:

- due obiettivi di miglioramento di comportamento/competenza specifici come sopra descritto
- un obiettivo di miglioramento di comportamento/competenza specifico/a e un obiettivo generale di "contributo assicurato alla performance dell'organizzazione di appartenenza" che sarà valutato globalmente sulla base del lavoro di tutto l'anno.

<sup>5</sup> Casella finale calcolata a consuntivo sulla base delle valutazioni del responsabile di servizio.

**COMUNE DI BRUSASCO (TO)**

**SISTEMA DI MISURAZIONE  
E VALUTAZIONE  
DELLA PERFORMANCE**

## **1. Descrizione generale del sistema**

Il presente Sistema di misurazione e valutazione della performance è adottato dal Comune di Brusasco (TO).

La metodologia qui descritta risponde all'esigenza di dare una prima attuazione a quanto indicato come norme di indirizzo dal D.Lgs 150/09 e dalle delibere della Commissione per la valutazione la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT).

È intenzione del Comune di sottoporre questa prima deliberazione del Sistema a tutti gli attori coinvolti nel ciclo della performance per rifinirne l'assetto in sede di prima applicazione nel corso del 2011.

Il Sistema qui descritto risponde ad obiettivi di miglioramento continuo, di trasparenza e di valorizzazione del merito attraverso un processo articolato secondo una chiara definizione delle fasi, dei tempi e delle responsabilità dei diversi soggetti coinvolti. Il Comune ritiene il Sistema di misurazione e valutazione della performance strumento strategico per il miglioramento continuo dei servizi resi ai cittadini, per il controllo dell'efficienza ed economicità, per la motivazione del personale e la crescita e valorizzazione delle professionalità. Ne assicura la correttezza e la trasparenza.

## **2. Obiettivi del sistema**

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, di trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.<sup>11</sup>

Il sistema adotta criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse e dei bisogni del destinatario dei servizi e degli interventi, inteso come individuo e come collettività.<sup>12</sup>

## **3. Processo**

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi<sup>13</sup>:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

### **3.1. Obiettivi e indicatori**

Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti il Segretario Comunale ed i titolari di Posizioni Organizzative.

Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

---

<sup>11</sup> Art. 3 comma 1 del D. Lgs 150/09

<sup>12</sup> Art. 3 comma 4 del D. Lgs 150/09

<sup>13</sup> Art. 4 comma 2 del D. Lgs 150/09

## 3.2. Documenti

### Piano della performance

Secondo quanto previsto dal precedente processo, la GC approva ogni anno di norma entro 30 giorni dalla data di approvazione del P.E.G./P.D.O., 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 apicale ed i relativi indicatori<sup>14</sup>.

### Relazione sulla performance

Secondo quanto previsto dal precedente processo, la GC approva annualmente, entro il 30 giugno, 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, anche in funzione delle pari opportunità<sup>15</sup>.

La Relazione è validata dall'Organismo indipendente di valutazione (OIV), che verrà nominato tempestivamente, e immediatamente trasmessa alla CiViT e al Ministero dell'economia e delle finanze.

## 4. Soggetti e responsabilità

Il sistema, nell'ambito degli indirizzi definiti dal Consiglio e degli obiettivi deliberati dalla Giunta, è attuato dai seguenti soggetti<sup>16</sup>:

- il Consiglio comunale
- la Giunta comunale
- l'Organismo indipendente di valutazione (OIV)
- i Segretari e i responsabili dei servizi dell'Ente.

L'OIV, che verrà nominato tempestivamente, agisce in piena autonomia e riferisce direttamente al Sindaco e alla GC<sup>17</sup>.

## 5. Strumenti di valutazione

1) La performance verrà misurata e valutata sulla base dei seguenti tre aspetti:

- Performance di struttura, legata all'albero della performance e all'individuazione di indicatori di impatto, modernizzazione, efficienza ed efficacia.
- Performance dei responsabili dei servizi, legata alla performance della struttura diretta e a specifici obiettivi individuali
- Performance degli altri dipendenti, legata al contributo dato alla performance della struttura di appartenenza e a specifici obiettivi individuali.

<sup>14</sup> Art 10 comma 1 del D. Lgs 150/09

<sup>15</sup> Art 10 comma 2 e Art 13 del D. Lgs 150/09

<sup>16</sup> Art. 7 del D. Lgs 150/09. Artt. 16 e 17, comma 1, lettera e-bis, del D. Lgs 165/01, come modificati dagli articoli 38 e 39 del D. Lgs 150/09

<sup>17</sup> Art. 14 comma 2 del D. Lgs 150/09

2) Verranno utilizzate le seguenti schede:

Per le P.O.:

Punteggio	Indennità di risultato in percentuale rispetto alla retribuzione di posizione
Sotto 50 punti	zero
Da 51 a 60	10%
Da 61 a 80	15%
Da 81 a 100	25%

Per il restante personale:

Punteggio	Produttività rispetto al massimo ottenibile (spesso anche denominato “incentivo teorico”)
Sotto 50 punti	zero
Da 51 a 60	40%
Da 61 a 80	60%
Da 81 a 100	100%

## **6. Procedure di conciliazione**

Nei confronti delle valutazioni il personale dipendente (valutato dai responsabili dei servizi) può ricorrere all’Organismo indipendente di valutazione, presentando le osservazioni di merito.

Nei confronti delle valutazioni il personale responsabile di servizio (valutato dell’OIV) può ricorrere al Sindaco, presentando le osservazioni di merito.

Il ricorrente potrà chiedere l’assistenza sindacale durante i colloqui.

## **7. Modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio esistenti**

Il Piano della performance viene elaborato sulla base dei documenti di pianificazione e programmazione già attivi nell’ente.

Esso valorizza inoltre i dati storici e le esperienze metodologiche già accumulate negli anni passati grazie ai sistemi di valutazione già attivi nel Comune.