



**COMUNE DI  
VAIANO CREMASCO**  
PROVINCIA DI CREMONA

Pubblicato all'Albo Pretorio informatico

Dal 1 GIU. 2019  
Al 16 GIU. 2019  
N. reg. 310/2019

**COPIA**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**ATTO N. 56 in data 23.05.2019**

**OGGETTO:** Approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il giorno **ventitre** del mese **maggio** dell'anno **duemiladiciannove** alle ore **18.30** circa, nel Palazzo Comunale, previa l'osservanza delle consuete formalità, si è riunita la Giunta Comunale.

Alla trattazione e alla votazione del punto dell'ordine del giorno in oggetto, risultano presenti:

		Presenti / Assenti
1	MOLASCHI PAOLO PRIMO	Presente
2	RICCARDI GIUSEPPE	Presente
3	MORONI MELISSA	Presente
4	LADINA ARIANNA	Presente
5	ALCHIERI ANGELA MARIA	Presente
Totale		N. 5 presenti N. 0 assenti

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale, **Dott. Massimo Liverani Minzoni**

Il presidente, Sig. **Paolo Primo Molaschi** invita la Giunta ad assumere le decisioni relative a quanto indicato in oggetto.

## ATTO DI GIUNTA COMUNALE N. 56 IN DATA 23.05.2019

**OGGETTO: Approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.**

**Premesso che:**

- il D.Lgs. N. 150/2009, di attuazione della Legge delega N. 15/2009, ha disposto il "rinnovo" del sistema di valutazione permanente del personale dipendente, con l'obbligo per gli Enti Locali, a norma dell'art. 16 dello stesso decreto, di adottare la nuova metodologia di valutazione delle performance, con l'esplicito scopo di "migliorare la 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 perseguitamento;
- il D.Lgs. N. 150/2009 dispone l'obbligo di aggiornamento del Regolamento degli Uffici e Servizi al fine di adeguarlo alla riforma sulla misurazione delle performance;

**Dato atto** che il D.Lgs. N. 74/2017 è intervenuto a modificare in modo rilevante il Titolo II e III del decreto 150/2009, con riferimento in particolare al ciclo e ai soggetti della performance, al coinvolgimento dei cittadini e degli utenti nel processo di valutazione, ai criteri di differenziazione della premialità;

**Visto** nello specifico l'art. 7 comma 1 del D.Lgs N. 150/2009, secondo il quale il Sistema di misurazione e valutazione della performance è oggetto di aggiornamento annuale, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione;

**Ritenuto** pertanto di approvare il nuovo Sistema di valutazione e misurazione della performance coerente con l'attuale quadro normativo, con i seguenti documenti:

- Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance;
- Scheda di valutazione per i Dirigenti – Responsabili apicali;
- Scheda di valutazione per il personale dipendente;

**Visto** il parere favorevole di regolarità tecnica, espresso dal Segretario Comunale ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. N. 267/2000 e ai sensi dell'art. 7 comma 1 del D.lgs. N. 150/2009, allegato al presente atto sotto la lettera "A";

**Dato atto** che il presente provvedimento non necessita del visto di regolarità contabile;

Ad unanimità dei presenti

### **DELIBERA**

1. Di approvare in tutte le sue parti il Sistema di misurazione e valutazione della performance, nei seguenti documenti, riuniti in un unico fascicolo e allegati al presente atto sotto la lettera "B";

- Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance;
  - Scheda di valutazione per i Dirigenti – Responsabili apicali;
  - Scheda di valutazione per il personale dipendente.
2. Di trasmettere copia del presente provvedimento alle RR.SS.UU. interne, ai fini della pubblicazione sul sito istituzionale nell'ambito della sezione "*Amministrazione trasparente*" e della divulgazione a tutto il personale dipendente.
  3. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi ed effetti dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.



**COMUNE DI VAIANO CREMASCO**  
PROVINCIA DI CREMONA

Allegato "A"

**FOGLIO PARERI**

(ART. 49 – COMMA 1 – E ART. 147-BIS – COMMA 1 – DEL D.L.VO N. 267/2000)

**ATTO DI GIUNTA COMUNALE N. 56 IN DATA 23.05.2019**

**OGGETTO:** Approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.

---

Sul presente atto esprimo PARERE FAVOREVOLE di regolarità tecnica.

**Il Responsabile del Servizio Affari Generali**  
F.to **Dott. Massimo Liverani Minzoni**

Vaiano Cremasco, 23 maggio 2019

---

Sul prese atto esprimo PARERE FAVOREVOLE di regolarità contabile.

**Il Responsabile del Servizio Finanziario**  
F.to **Dott.ssa Giovanna Manara**

Vaiano Cremasco, 23 maggio 2019

---

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

**IL PRESIDENTE**  
**F.to Paolo Primo Molaschi**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**F.to Dott. Massimo Liverani Minzoni**

**Adempimenti integrativi dell'efficacia**

- Il presente atto deve rimanere pubblicato all'albo pretorio informatico per almeno 15 giorni consecutivi. Contestualmente alla data di pubblicazione (risultante dal frontespizio), deve essere comunicato ai capigruppo consiliari (articolo 125 del Decreto Legislativo N. 267/2000). Qualora non dichiarato immediatamente esegibile, è esecutivo dopo il decimo giorno dalla sua pubblicazione (articolo 134, terzo comma, del Decreto Legislativo N. 267/2000).
- Il presente atto viene trasmesso in elenco in data odierna ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'Art. 125 del D.Lgs 18.8.2000 n. 267.

Vaiano Cremasco, . . . - 1 GIU. 2019

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**F.to Dott. Massimo Liverani Minzoni**

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Si certifica che il presente atto è divenuto esecutivo ai sensi dell'Art. 134 del D.Lgs267/00:

- In data . . . . . Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione - Art.134, comma 3° del D.Lgs 267/2000.

è stato dichiarato immediatamente esegibile ai sensi dell'Art. 134, comma 4° del D.Lgs n. 267 del 18.08.2000

Addì, \_\_\_\_\_ - 1 GIU. 2019

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**F.to Dott. Massimo Liverani Minzoni**

**COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE.**

Vaiano Cremasco,  
- 1 GIU. 2019



IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Massimo Liverani Minzoni

*n. 16*  
V  
ALLEGATO ALLA DELIBERA C.C.G.C.  
N. ....56.... DEL 23.05.2019

## **SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

## **Articolo 1 - Premessa**

1. Il presente documento è diretto a disciplinare ed uniformare il sistema di misurazione e di valutazione delle prestazioni lavorative dei dipendenti, quali dirigenti e/o titolari di Posizione Organizzativa (P.O.) e dei dipendenti privi di qualifica dirigenziale o di titolarità di P.O..
2. Il sistema riconosce come valori di riferimento, quelli della trasparenza, della valutazione dei comportamenti e delle prestazioni, rispetto ai programmi dell'Amministrazione, e del merito individuale e dei gruppi di lavoro.
3. Il sistema definisce il metodo ed il procedimento per la valutazione annuale delle prestazioni lavorative dei soggetti indicati al comma 1°.
4. La valutazione si attua utilizzando criteri selettivi di valorizzazione del merito, sulla base dei risultati conseguiti, anche ai fini dei sistemi premianti previsti dal D.Lgs. N. 150/2009.

## **Articolo 2 – Soggetti competenti alla valutazione**

1. La valutazione della performance (complessivamente intesa: individuale ed organizzativa) è affidata:
  - a) All'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)/ Nucleo di Valutazione, oppure al Segretario Generale in relazione ai dirigenti e/o ai titolari di Posizione Organizzativa.
  - b) Ai dirigenti e/o titolari di Posizione Organizzativa in relazione al personale non dirigenziale e non titolare di Posizione Organizzativa attribuito al proprio settore.

## **Articolo 3 - Finalità della valutazione**

1. Il processo di valutazione persegue le seguenti finalità:
  - a) orientare la prestazione dei soggetti valutati diretta al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente;
  - b) la valorizzazione dei dipendenti;
  - c) l'introduzione di una cultura organizzativa della responsabilità per il miglioramento della performance rivolta allo sviluppo della qualità dei servizi erogati e del merito;
  - d) l'assegnazione degli incentivi di performance individuale, organizzativa e della retribuzione di risultato.

## **Articolo 4 - Oggetto della valutazione**

1. Oggetto della valutazione è il raggiungimento degli obiettivi programmati, il contributo assicurato alla performance generale della struttura e la performance individuale ed organizzativa.
2. Gli obiettivi dovranno possedere le seguenti determinate caratteristiche:
  - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
  - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
  - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
  - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
  - e) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
  - g) correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili.

## **Articolo 5 - Valutazione dei Dirigenti/Titolari di Posizione Organizzativa**

1. Per la valutazione dei Dirigenti/titolari di Posizione Organizzativa (di competenza Del Segretario Comunale / Nucleo di Valutazione), si utilizzerà la scheda allegata al presente atto sotto la lettera "A".

## **Articolo 6- Valutazione dei dipendenti non titolari di Posizione Organizzativa**

1. Per la valutazione della performance (complessivamente intesa: individuale ed organizzativa) dei dipendenti non titolari di Posizione Organizzativa (di competenza del dirigente/titolare di Posizione Organizzativa relativo al proprio settore), si utilizzerà la scheda allegata al presente atto sotto la lettera "B".

## **Articolo 7 – Reclami contro le valutazioni ottenute**

1 I dipendenti che non si ritrovano nelle valutazioni ottenute, possono chiederne la revisione, al proprio responsabile in caso di dipendenti non apicali e al Segretario Comunale / Nucleo di valutazione in caso di dipendenti apicali. Trascorsi sette giorni senza che la valutazione sia stata modificata, la stessa si intende riconfermata,

## **Articolo 8 - Conversione della valutazione in trattamento economico accessorio**

1. La ripartizione del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale avviene dividendo proporzionalmente le risorse rese disponibili all'incentivazione in sede di contrattazione decentrata, per il numero di dipendenti in servizio, fatta salva la differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 2016 / 2018, come approvata in sede di contrattazione decentrata integrativa

A-Scheda valutazione dipendenti apicali (P.O.)

Comune	
Dipendente	
Valutazione relativa all'anno	
Valutatore	

	<b>fattore di valutazione</b>	<b>ambito</b>	<b>min/max</b>	<b>punteggio ottenuto</b>
a	SAPERE APPLICATO (1)	Sviluppo delle conoscenze	0-15	
		Applicazione delle	0-15	
b	COMPETENZE RELAZIONALI (2)	Qualità delle relazioni interne	0-15	
		Qualità delle relazioni esterne	0-15	
c	CAPACITA' REALIZZATIVA (3)	Grado conseguimento obiettivi e compiti affidati	0-40	
a+b+c			somma	<b>0</b>

(1) *il sapere applicato: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. Questo fattore non valuta, in forma statica o astratta, le sole conoscenze possedute, ma rileva, in particolare, la disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione ("Non basta sapere, si deve anche applicare"), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance .*

(2) *le competenze relazionali: intese come capacità di porsi positivamente in un contesto organizzativo, con riguardo alla qualità e all'efficacia delle relazioni all'interno della struttura di appartenenza, con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni .*

(3) *la capacità realizzativa: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati*

data

firma del valutatore

firma del valutato

B- Scheda valutazione dipendenti

Comune	
Dipendente	
Valutazione relativa all'anno	
Valutatore	

	<b>fattore di valutazione</b>	<b>ambito</b>	<b>min/max</b>	<b>punteggio ottenuto</b>
a	SAPERE APPLICATO (1)	Sviluppo delle conoscenze	0-20	
		Applicazione delle	0-20	
b	COMPETENZE RELAZIONALI (2)	Qualità delle relazioni interne	0-20	
		Qualità delle relazioni esterne	0-20	
c	CAPACITA' REALIZZATIVA (3)	Grado conseguimento obiettivi e compiti affidati	0-20	
a+b+c			somma	0

(1) *il sapere applicato: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. Questo fattore non valuta, in forma statica o astratta, le sole conoscenze possedute, ma rileva, in particolare, la disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione ("Non basta sapere, si deve anche applicare"), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance .*

(2) *le competenze relazionali: intese come capacità di porsi positivamente in un contesto organizzativo, con riguardo alla qualità e all'efficacia delle relazioni all'interno della struttura di appartenenza, con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni .*

(3) *la capacità realizzativa: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati*

data

firma del valutatore

firma del valutato