



**COMUNE di EDOLO**  
**Provincia di Brescia**

**DELIBERAZIONE N. 91 DEL 10/10/2013**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE  
 - IMPLEMENTAZIONE**

L'anno **duemilatredici** addì **dieci** nel mese di **ottobre** alle ore **17.30** nella sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente Legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

	<b>Presente</b>	<b>Assente</b>
MARNIGA Vittorio	X	
NANA Silvana Lucia	X	
PEZZUCCHI Luciano	X	
PELOSO Fabio	X	
RAMUS Christian	X	
FANETTI Elena	X	
BERA Guido Giulio	X	
<b>Totali</b>	7	0

Partecipa all'adunanza il Segretario comunale **Dott.ssa Miriam Bazzana** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il **Sindaco, Vittorio Marniga**, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

**OGGETTO: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE - IMPLEMENTAZIONE**

**LA GIUNTA COMUNALE**

**Richiamata** la propria deliberazione n. 94 del 11/10/2012 con la quale è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance, come previsto dal D.Lgs.150/09 e s.m.i. che dispone che ogni pubblica amministrazione adotti, con specifico provvedimento, il proprio sistema di misurazione e valutazione della performance;

**Considerato** che:

- ▲ con la stessa deliberazione si stabiliva, come rilevato anche dalla CIVIT (Commissione per la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche) di provvedere, seppur con gradualità, all'adeguamento della pianificazione della performance nell'ente ed all'implementazione progressiva di un sempre più adeguato sistema di valutazione della medesima;
- ▲ l'art.10 del D.Lgs. 150/09 e s.m.i. prevede che la misurazione e la valutazione sulla performance individuale del personale sia collegata al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

**Ritenuto**, alla luce di quanto sopra esposto, di procedere all'integrazione della previgente metodologia di valutazione permanente del personale, come approvata con atto sopra citato, mediante l'implementazione, in particolare, dell'integrazione delle schede di valutazione e dell'aggiornamento delle stesse in relazione all'apporto individuale dei dipendenti in attività/obiettivi di gruppo o individuali;

**Precisato** che le integrazioni/modifiche del vigente sistema di misurazione e valutazione si sostanziano come segue:

- alla fine dell'articolo 2, viene aggiunto il testo di seguito riportato in corsivo:

*Gli obiettivi assegnati possono essere:*

1. *individuali;*
2. *di gruppo;*
3. *di mantenimento;*
4. *di sviluppo;*
5. *di miglioramento.*

*Sono obiettivi di sviluppo o di miglioramento quelli che determinano un potenziamento in termini quantitativi e/o qualitativi dei servizi erogati o per la loro innovazione o per la loro riorganizzazione o per il miglioramento o per l'attivazione di nuovi, che determinano un vantaggio per l'utente e possono anche risultare collegati a specifiche risorse annualmente destinate anche ai sensi dell'art.15.2 e 15.5 del C.C.N.L. 1/04/1999.*

*L'incentivo per gli obiettivi di miglioramento e' attribuibile solo a seguito di rendicontazione del raggiungimento del/i risultato/i prefissato/i, mediante apposita relazione redatta dal titolare di posizione organizzativa.*

- all'art. 4.1, viene aggiunto, al primo capoverso, il testo di seguito riportato in corsivo:

La valutazione della performance per il titolare di posizione organizzativa avviene mediante elementi che sono contenuti in apposita scheda di valutazione (*allegata*) che valuta:

- alla fine del secondo capoverso dell'art. 4.1, viene aggiunto il testo di seguito riportato in corsivo:

La valutazione della performance individuale è riferita al conseguimento degli obiettivi individuati nel PEG *e/o in altri atti di programmazione/pianificazione e/o in altri atti dell'ente.*

- alla fine dell'art. 4.1, viene eliminato il testo di seguito riportato:

In sede di prima applicazione, per l'anno 2012, viene demandato al Nucleo di Valutazione di definire apposita scheda di valutazione del titolare di posizione organizzativa.

- alla fine dell'art. 4.2, dopo il quarto comma, viene aggiunto il seguente testo riportato in corsivo:

*Le schede di valutazione per categoria professionale sono allegare.*

*Il titolare di posizione organizzativa, sulla scorta della presente metodologia, ai fini della valutazione, redige la scheda di valutazione individuale del dipendente, procedendo:*

- 1) *ad attribuire un punteggio per ogni parametro relativo al "comportamento":*

<b>Punteggio assegnato ai parametri relativi al comportamento</b>	<b>Definizione</b>
0	insufficiente
1	sufficiente
2	discreto
3	buono
4	ottimo

- 2) ad individuare per ogni dipendente gli obiettivi assegnati – per la performance individuale;
- 3) a valutare il grado percentuale di raggiungimento di ogni obiettivo assegnato – per la performance individuale;
- 4) a calcolare la media aritmetica delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi (b1);
- 5) ad applicare il parametro correttivo (b2) in funzione del numero di obiettivi assegnati:

<b>Numero obiettivi di gruppo o individuali assegnati</b>	<b>Parametro correttivo da applicare al punteggio conseguito sulla "performance individuale" in base agli obiettivi assegnati</b>
1	0,90
2	0,92
3	0,96
4	0,98
uguale o > o a 5	1,00

- 6) a determinare il punteggio complessivo da attribuire per la "performance individuale" che è uguale al punteggio massimo della performance individuale per la categoria (pari al 60% del punteggio complessivo massimo per categoria) x la media aritmetica delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi x il parametro correttivo (b2) (tale ultimo definito nella tabella sopra riportata al punto 5);
- 7) a determinare il punteggio complessivo da attribuire al dipendente ai fini della distribuzione dell'incentivo: somma del punteggio attribuito per il comportamento e del punteggio attribuito per la performance individuale.

- all'art. 4.2, l'ultimo comma viene, eliminato il testo di seguito barrato:

~~In sede di prima applicazione, per l'anno 2012, vengono utilizzate le schede di valutazione in uso presso l'ente, precisato che La valutazione minima per accedere ai premi è stabilita nel 70% del punteggio massimo attribuibile. ed il raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo viene valutato attraverso l'elemento di valutazione "impegno".~~

- vengono, inoltre, allegate al sistema di misurazione e valutazione cinque schede di valutazione individuale: per le posizioni organizzative e per le quattro categorie professionali vigenti (come risultanti dal testo allegato alla presente deliberazione);

**Preso atto** del sistema di misurazione e valutazione del personale dipendente, nella stesura aggiornata;

**Dato atto** che del sistema in questione è stata data informazione alle Organizzazioni Sindacali in data 7 ottobre 2013 e che, alla data odierna, non sono pervenute osservazioni;

**Acquisito** il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica dell'atto, reso dal Responsabile dell'Area Economico Finanziaria ai sensi degli articoli 49.1 e 147-bis del D.Lgs. 267/00 e s.m.i. e degli articoli 7 e 8 del Regolamento del sistema di controlli interni comunale;

**CON** votazione favorevole e unanime, espressa nelle forme di legge:

## D E L I B E R A

- 1) **di integrare** la previgente metodologia di valutazione permanente del personale, come approvata con proprio atto n. 94/12, con le modifiche/integrazioni sopra riportate e che si sostanzia nel sistema di misurazione e valutazione del personale dipendente che allegato alla presente deliberazione ne forma parte integrante e sostanziale;
- 2) **di demandare** all'ufficio competente la pubblicazione del sistema di misurazione e valutazione del personale di cui al presente atto sul sito web comunale;
- 3) **di dichiarare**, con separata votazione ad esito unanime, stante l'urgenza di provvedere, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134.4 del D.Lgs. 267/00 e s.m.i..

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco  
F.To Vittorio Marniga

Il Segretario Comunale  
F.To Dott. ssa Miriam Bazzana

---

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO**  
(Artt. 124 e 125 del D.Lgs. 267/00 e s.m.i.)

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio per 15 giorni consecutivi e, contestualmente, comunicata ai capigruppo consiliari mediante elenco.

Li, \_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale  
F.to Dott.ssa Miriam Bazzana

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**  
(Art. 134 del D.Lgs. 267/00 e s.m.i.)

La presente deliberazione:

- è divenuta esecutiva, ai sensi dell'art. 134.3 del D.Lgs. 267/00 e s.m.i., dopo il 10° giorno dalla pubblicazione, senza aver riportato, nel suddetto periodo, denunce di vizi di illegittimità.
- è stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134.4 del D.Lgs. 267/00 e s.m.i.

Li, \_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale  
F.to Dott.ssa Miriam Bazzana

---