

## LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- ai sensi dell'art. 7, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ogni amministrazione è tenuta a dotarsi di un Sistema di misurazione e valutazione della performance, sia organizzativa che individuale, operativo a far data dal 1° gennaio 2011;
- il "Piano della performance" è il documento programmatico che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, degli apicali e dei dipendenti non apicali;
- gli obiettivi assegnati al personale titolare di posizioni organizzative ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente individuati con le Aree del Comune;
- l'allegato documento individua quindi nella sua interezza la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale;
- il "piano della performance" è parte integrante del ciclo di gestione della performance che in base al D.Lgs. 150/2009 si articola nelle seguenti fasi:
  - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
  - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
  - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
  - d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
  - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
  - f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai cittadini, ai soggetti interessati..

VISTI i seguenti provvedimenti:

- deliberazione G.C. n. 63 del 30.11.2010, di approvazione del regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance, in attuazione del D.Lgs. n. 150/27.10.2009 "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";
- deliberazione G.C. n. 3 del 29.01.2011, di modifica dell'art. 2 del suddetto regolamento, rubricato: "Ruolo dell'organo di indirizzo politico ed amministrativo";
- il decreto sindacale in data 31.12.2013, con il quale, ai sensi del più volte citato regolamento comunale di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance, è stato nominato l'Organismo Indipendente di Valutazione della performance di questo Comune nella persona della dott.ssa Valeria Alasonatti, della Dialogos sas di Susa;
- la deliberazione G.C. n. 22 del 16.4.2011 con la quale è stata approvata la metodologia per la misurazione e valutazione della performance del personale titolare di posizione organizzativa e del personale non titolare di posizione organizzativa del Comune di Levone, proposta dall'O.I.V. costituito presso il Comune;

VISTO il "Piano della performance " e degli obiettivi di gestione – anno 2014 che consta delle allegate schede (All. A, B e C);

RITENUTA l'allegata documentazione meritevole di approvazione in quanto rispondente al dettato normativo e confacente alla realtà amministrativa in cui andrà ad operare;

VISTI:

- il D.Lgs. n. 267/2000;
- il D.Lgs. n. 165/2001;
- il D.Lgs. 150/2009;
- lo Statuto comunale;
- il Regolamento comunale disciplinante l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- il regolamento comunale di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance, in attuazione del D.Lgs. n. 150/ 27.10.2009.

ACQUISITO agli atti il parere favorevole espresso dal responsabile dell'Area Amministrativa Economico-finanziaria in merito alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 e 147 bis del D.Lgs. 267/2000;

DATO ATTO della non rilevanza del presente provvedimento sotto il profilo contabile;

CON VOTI unanimi e favorevoli espressi in forma palese

### **DELIBERA**

1. DI APPROVARE il “piano della performance” e degli obiettivi di gestione – anno 2014, come da allegate schede (All. A, B e C) che formano parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. DI DARE ATTO che la Giunta ha provveduto all’assegnazione ai titolari di P.O. delle risorse e mezzi finanziari necessari per la gestione con separato provvedimento;
3. DI DARE ATTO che la retribuzione di risultato massima per il dipendente titolare di P.O. (Area Tecnica) è stata stabilita dal Sindaco con proprio decreto;
4. DI STABILIRE di applicare, per la determinazione della retribuzione di risultato per la P.O. e della quota del fondo efficienza per i dipendenti non titolari di P.O. , il seguente criterio:  
risultato con punteggio da 0 a 60 punti: retribuzione pari a ZERO  
risultato con punteggio oltre 60 punti: retribuzione commisurata all’effettivo risultato raggiunto.
5. DI TRASMETTERE copia del presente provvedimento ai singoli Responsabili delle Aree del Comune anche al fine di darne massima diffusione al personale posto alle proprie dipendenze e all’O.I.V.
6. DI DICHIARARE, stante l’urgenza, con successiva e separata votazione unanime favorevole, espressa in forma palese, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 c.4 D.Lgs.267/2000.