



# CITTÀ DI MELISSANO

PROVINCIA DI LECCE

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 125 del 01/12/2020	Oggetto: Regolamento comunale recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance - Approvazione -
--------------------------	--

L'anno 2020 il giorno 1 del mese di DICEMBRE alle ore 19:30, nella sala delle adunanze del Comune, nelle persone dei Sigg.:

1 Conte Alessandro	Sindaco
2 Nassisi Antonio	Assessore
3 Fasano Silvia	Assessore
4 Cortese Stefano	Assessore
5 Surano Matilde	Assessore

Presente	Assente
Si	

Partecipa il Segretario Comunale, Dott.ssa Loredana Campa.

Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e pone in discussione l'argomento in oggetto.

### Pareri ai sensi dell'art. 49 – D.lgs. 18/08/2000, n°267

Parere Favorevole per quanto concerne la regolarità tecnica.

li, 01/12/2020

Il Responsabile  
Dott.ssa Loredana Campa

Parere Favorevole per quanto concerne la regolarità contabile.

li, 01/12/2020

Il Responsabile  
Dott.ssa Loredana Campa

**Si dà atto che la Giunta Comunale, così come costituita, si è riunita in modalità telematica.**

**OGGETTO: REGOLAMENTO COMUNALE RECANTE LA DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, DELLA VALUTAZIONE, DELLA RENDICONTAZIONE E DELLA TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE – APPROVAZIONE.**

## LA GIUNTA COMUNALE

### **Premesso che**

Il sistema di misurazione e valutazione rappresenta l'insieme delle metodologie, modalità e azioni che hanno ad oggetto la misurazione e valutazione della performance, la cui attuazione consente all'Ente di pervenire in modo sistemico a misurare e valutare la performance organizzativa ed individuale;

I riferimenti normativi del sistema di misurazione e valutazione, oltre che dal D. Lgs. 150/2009, per come modificato dal D. Lgs. 74/2017, sono rappresentati dalle Delibere CIVIT n° 88, 89 e 104;

### **Dato atto che**

La performance, in generale, rappresenta il contributo che un soggetto apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e alla soddisfazione dei bisogni e il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di un'azione;

### **Considerato che**

Il sistema di misurazione e valutazione della performance deve ispirarsi alla:

- Valorizzazione del merito, dell'impegno e della produttività di ciascun dipendente;
- Trasparenza e pubblicità dei criteri e dei risultati;
- Partecipazione al procedimento;
- Migliore qualità complessiva dei servizi forniti;
- Migliore impiego delle risorse umane;
- Cura della formazione e dello sviluppo professionale del personale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori;

### **Preso atto**

Che, come previsto dal D. Lgs. 150/2009 e ribadito dal D. Lgs. 74/2017, la misurazione della performance riguarda sia l'andamento della performance dell'amministrazione, introducendo il concetto di "obiettivi generali" che identificano le priorità in termini di attività dell'Ente, sia la performance individuale in senso stretto;

che il nuovo Decreto introduce ai fini della valutazione della performance organizzativa un ruolo attivo del singolo cittadino e utente mediante sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in termini di qualità dei servizi;

che il Sistema vigente già prevede, ai fini della valutazione della performance dell'Ente, il benchmarking quale metodo di confronto con le altre amministrazioni e che, di fatto, veniva esplicitato attraverso un'indagine di "customer satisfaction" alla quale oggi occorrerà dare maggiore rilevanza;

che la performance individuale prende in considerazione i risultati prodotti dai singoli;

che la misurazione delle performance avviene attraverso specifici indicatori collegati ad obiettivi;

che il processo di misurazione deve essere trasparente;

che il target è il risultato che un soggetto si prefigge di ottenere;

### **Considerato che**

La valutazione della performance è "un processo qualitativo che consiste nella determinazione di un commento ragionato e di un giudizio di sintesi per ciascuno degli ambiti di performance valutati";

Nella misurazione della performance individuale del personale dirigente dovrà essere attribuito un peso prevalente alla misurazione e valutazione delle performance dell'ambito organizzativo di cui abbia diretta responsabilità;

pertanto, le competenze vengono valutate sulla base dei profili di competenza del ruolo professionale di riferimento;

In particolare, le possibili capacità oggetto di valutazione sono:

- Orientamento alla soluzione di problemi;
- Autonomia operativa;
- Accuratezza nel lavoro;
- Collaborazione; organizzazione del proprio lavoro; proattività e iniziativa;
- Gestione dei conflitti;
- Adattabilità e apertura al cambiamento;
- Flessibilità;
- Capacità organizzativa;
- Capacità di coordinamento;
- Capacità di coinvolgimento;
- Saper comunicare;
- Assunzione di responsabilità;
- Autorevolezza;
- Orientamento al miglioramento continuo;
- Gestione delle risorse finanziarie;

**Visto che**

il D.Lgs. 74/2017 ha introdotto una serie di modifiche al D.Lgs. 150/2009 valorizzando in particolare il peso degli utenti e della performance organizzativa;

è entrato in vigore il C.C.N.L. EE.LL. del 21.05.2018, che introduce significative novità in *subiecta materia*;

all'Ente Locale è chiesto di conformare i propri ordinamenti, e che questo implica anche un adeguamento del sistema di valutazione adottato;

**Visto**

il DPR 105/2016 che detta novità per gli OIV;

**Visto**

lo schema di "*Regolamento comunale recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance*", che si compone di n. 16 articoli e schede allegare e che qui si allega per farne parte integrante e sostanziale;

**Visto**

Che del presente regolamento è stata data preventiva informazione informativa alle OOSS\_e RSU inviando bozza del regolamento in data 09/07/2020;

**Visto**

il parere favorevole di regolarità Tecnica attestante anche la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa ed il parere favorevole di regolarità tecnico/contabile espresso dal Responsabile del Settore Economico/Finanziario-Personale;

**Ritenuto** dover procedere in merito;

**Visto**

il D.Lgs. 267/00 ssmm;

il parere favorevole espresso dal Nucleo di Valutazione in data 15/10/2020 prot. N° 10234

Con voti unanimi, espressi nei modi e forme di legge;

**DELIBERA**

La premessa è parte integrante e sostanziale del presente atto;

1. di approvare il *“Regolamento comunale recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance”*, che si compone di n. 18 articoli e schede allegate, che fa parte integrante e sostanziale del presente Atto;
2. di trasmettere la deliberazione al Nucleo di valutazione/OIV, ai Responsabili di Settore, alle OOSS e RSU;
3. di pubblicare la presente deliberazione sul sito Web Comunale *“Amministrazione Trasparente.-*

**Verbale letto, confermato e sottoscritto**

Il Sindaco  
CONTE ALESSANDRO

il Segretario Comunale  
DOTT.SSA LOREDANA CAMPA

---

### **RELATA DI PUBBLICAZIONE**

Si certifica che copia della presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio Online del Comune il 03/12/2020 per restarvi quindici giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124 - comma 1 - D. Lgs. 18/08/2000, N°267.

il Segretario Comunale

Dott.ssa Loredana Campa

Melissano, li 03/12/2020

---

### **ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE**

***La presente deliberazione è divenuta esecutiva per:***

Dichiarazione di immediata eseguibilità (art.134 comma 4° D.Lgs. 267/2000)

Decorrenza gg. 10 dall'inizio della pubblicazione

Melissano, li 03/12/2020

Il Segretario Generale  
Dott.ssa Loredana Campa

---