



## LA GIUNTA COMUNALE

Delib.N. 61  
del 05/06/2024

### **OGGETTO: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E MODELLO DELLE COMPETENZE E DEI PROFILI PROFESSIONALI DEL COMUNE DI GERMIGNAGA - APPROVAZIONE**

#### **PREMESSO CHE:**

- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 dispone che il ciclo di gestione della performance si articola, tra le altre, nella fase di misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, al fine di valutare la performance organizzativa ed individuale, finalizzata al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini nonché alla crescita delle competenze professionali in un quadro di trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro raggiungimento;
- il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, che ha disposto con l'art. 2, comma 1 che per gli enti locali il Piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo n. 150/2009, è assorbito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, lasciando per altro inalterato il ciclo della performance come definito dal D.lgs. n. 150/2009;

**CONSIDERATO CHE** la misurazione e la valutazione costituiscono due fasi distinte dell'intero ciclo della performance, in quanto finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini nonché alla crescita delle competenze professionali in un quadro di trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro raggiungimento;

**DATO ATTO CHE**, ai sensi dell'art. 7, comma 1 del D.lgs 150/2009, le pubbliche amministrazioni sono tenute all'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, previo parere vincolante del Nucleo di Valutazione;

**CONSTATATA** pertanto la necessità di procedere all'approvazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, introducendo nuove modalità di valutazione relative alla performance del Segretario generale, dei Titolari di incarichi di elevata qualificazione e del Personale;

**DATO ATTO CHE** parallelamente al percorso di aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, si è provveduto ad implementare il *Modello delle competenze e dei profili professionali del personale dipendente*, finalizzato a supportare l'ente nell'implementazione delle diverse leve di gestione del personale:

- a) pianificazione e programmazione dei fabbisogni;
- b) procedure di selezione;
- c) formazione;
- d) valutazione;

**CONSIDERATO CHE** il *Modello delle competenze e dei profili professionali del personale dipendente*:

- a) scaturisce dal percorso di rivisitazione del sistema di classificazione del personale e di individuazione dei profili professionali effettuato in attuazione del CCNL 16/11/22, ed è stato elaborato prendendo come riferimento le indicazioni metodologiche fornite da diversi documenti di indirizzo elaborati in materia negli ultimi anni. Si richiamano in particolare:
  - le *Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale* (Linee guida DFP n. 5/19);
  - le *Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali* da parte delle amministrazioni pubbliche (Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri – DFP 22/7/22);

- il *Framework delle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni* (Decreto del Ministro della Funzione pubblica 28/6/23);
- b) è stato elaborato mediante il coinvolgimento attivo dei titolari di EQ e del Segretario comunale delle diverse fasi del percorso;
- c) si raccorda con il *Sistema di misurazione e valutazione della performance*, per quanto riguarda la valutazione dei comportamenti (competenze trasversali) delle diverse tipologie di personale, in quanto la scheda di valutazione di ogni dipendente prende in considerazione i comportamenti attesi per la posizione di lavoro ricoperta dal dipendente stesso, così come definita nel *Modello delle competenze e dei profili professionali*;

**VISTI** i seguenti allegati, parte integrante del presente atto e che costituiscono proposta del Sistema di misurazione e valutazione della performance:

- Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- Scheda di valutazione delle performance – Segretario Comunale (Scheda modello + Scale di valutazione);
- Scheda di valutazione delle performance – Titolari di posizione di Elevata Qualificazione (Scheda modello + Scale di valutazione + Framework);
- Scheda di valutazione delle performance – Personale Dipendente (Scheda modello + Scale di valutazione + Framework)

**VISTO**, inoltre, il seguente allegato, che costituisce il *Modello delle competenze e dei profili professionali del personale dipendente*:

- Modello delle competenze e dei profili professionali del personale dipendente.

**PRESO ATTO CHE**, a seguito della trasmissione dei principi generali del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance alla Rappresentanza Sindacale Unitaria e alle Organizzazioni Sindacali del Comparto, avvenuta con nota trasmessa via pec in data 22.05.2024, è stata richiesta l'attivazione dell'istituto del confronto, di cui all'art. 5, comma 2, CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022, come da nota prot.n.4245 del 27.05.2024;

**ACQUISITI** in pareri, ai sensi dell'art. 49, comma 1, D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267,

- in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Segretario Generale;
- in ordine alla regolarità contabile espresso dalla Responsabile del Servizio Finanziario;

**VISTA** la validazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance firmata dal Nucleo di valutazione in data 4 giugno 2024 ai sensi dell'art. 7, c. 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, avente valore vincolante;

**VISTI**:

- il D.lgs. n. 150/2009;
- Il Regolamento comunale degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 242 del 13.12.2008;
- il D.lgs. n. 267/2000;
- le vigenti disposizioni in materia di personale ed il D.lgs. 30 marzo 165/2001;
- Il Regolamento comunale per istituzione e funzionamento nucleo valutazione performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.110 del 03.11.2022;
- Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.25 del 07.03.2024;

Con voti unanimi espressi in modo palese:

### **DELIBERA**

- 1) **DI APPROVARE**, per le motivazioni espresse e che qui si richiamano, il “Sistema di misurazione e valutazione della performance” del Comune di Germignaga, composto dai n. 4 allegati, meglio specificati alle premesse;

- 2) **DI APPROVARE**, per le motivazioni espresse e che qui si richiamano, il “Modello delle competenze e dei profili professionali del personale dipendente” del Comune di Germignaga, composto da n. 1 allegato, meglio specificato alle premesse;
- 3) **DI DISPORRE** che il Sistema sopra indicato venga pubblicato sul sito istituzionale, pagina “Amministrazione Trasparente”, sezione “Performance”, sottosezione “Sistema di misurazione e valutazione della performance”;
- 4) **DI APPROVARE**, in sede di prima applicazione del Sistema di misurazione e valutazione, le seguenti pesature di cui agli articoli 19, 22, 28 e 34 del Sistema stesso:

*Art. 19 – Ambiti di misurazione della performance organizzativa:*

<i>Tipologia di performance organizzativa</i>	<i>Indicatore di performance</i>	<i>Target</i>	<i>Peso</i>
Grado di attuazione della performance	Grado medio di raggiungimento degli obiettivi di performance di tutte le Aree dell'ente	> 80%	20%
Stato di salute dell'amministrazione	Somme impegnate per l'attività formativa/Totale somme stanziare per l'attività formativa	100%	20%
Anticorruzione e trasparenza	Punteggio ottenuto con l'attestazione del Nucleo di valutazione in merito a AT/Punteggio ottenibile	> 75%	20%
Anticorruzione e trasparenza	Aggiornamento del Codice di comportamento	30-set-24	20%
Anticorruzione e trasparenza	Definizione della procedura di whistleblowing	30-set-24	20%
<b>Totale</b>			<b>100%</b>

*Art. 22 – Ambiti di misurazione della performance attesa del Segretario comunale:*

<i>Pesatura degli ambiti di misurazione e valutazione</i>	
1. Performance organizzativa	30%
2. Obiettivi individuali	30%
3. Comportamenti (saper essere)	30%
4. Capacità di valutazione dei collaboratori	10%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>

<i>Pesatura delle aree di comportamento</i>	
1. Area della governance tecnica dell'ente (ex art. 97, c. 4 TUEL - art. 101 CCNL 17.12.2020)	20%
2. Area del supporto giuridico amministrativo all'ente (ex art. 97 TUEL)	20%
3. Area cognitiva	10%
4. Area manageriale (connessa a eventuali incarichi aggiuntivi di natura gestionale)	20%
5. Area Realizzativa	10%
6. Area relazionale	10%
7. Area del self management	10%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>

*Art. 28 – Ambiti di misurazione della performance attesa dei Titolari di posizione di Elevata Qualificazione:*

<i>Pesatura degli ambiti di misurazione e valutazione</i>	
1. Performance organizzativa	30%
2. Obiettivi individuali	30%
3. Comportamenti (saper essere)	30%
4. Capacità di valutazione dei collaboratori	10%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>

<i>Pesatura delle aree di comportamento</i>	
1. Capire il contesto pubblico	25%
2. Interagire nel contesto pubblico	25%
3. Realizzare il valore pubblico	25%
4. Gestire le risorse pubbliche	25%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>

*Art. 34 – Ambiti di misurazione della performance attesa del Personale dipendente:*

<i>Pesatura degli ambiti di misurazione e valutazione</i>	
1. Obiettivi di gruppo/individuali	40%
2. Comportamenti (saper essere)	60%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>

<i>Pesatura delle aree di comportamento</i>	
1. Capire il contesto pubblico	25%
2. Interagire nel contesto pubblico	25%
3. Realizzare il valore pubblico	25%
4. Gestire le risorse pubbliche	25%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>

- 5) **DI DARE ATTO** che il presente provvedimento verrà pubblicato all'Albo Pretorio on line del Comune di Germignaga, per rimanervi affisso quindici giorni consecutivi, in esecuzione delle disposizioni di cui alla Legge n. 69/2009.
- 6) **DI DICHIARARE** la presente deliberazione, per motivazioni citate in premessa, a seguito di separata votazione, con consenso di voti favorevoli espressi per alzata di mano, immediatamente eseguibile.

Letto il presente verbale di deliberazione, viene approvato e firmato come segue:

Il Presidente  
Firmato digitalmente  
FAZIO MARCO

Il Segretario Comunale  
Firmato digitalmente  
Ottavio Verde

---

**DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'**

**DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA 05/06/2024**

- Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, 4° comma, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)
- Per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione (art. 134, 3° comma, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

**Il Segretario Comunale**  
**Firmato digitalmente**  
Ottavio Verde