



COMUNE DI SPARONE

Città Metropolitana di Torino

Piazza Municipale n.1 - 10080 SPARONE

Tel 0124.80.88.04

Fax 0124.80.89.42

www.comune.sparone.to.it

segreteria@comune.sparone.to.it

segreteria.comunesparone.to@pec.it

Originale

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

72/ 2025

OGGETTO: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE - APPROVAZIONE

L'anno duemilaventicinque addì ventidue del mese di settembre alle ore zero:zero nella sala delle adunanze del Palazzo Comunale, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta, nelle persone dei Signori:

Cognome Nome	Carica	Presente	Assente
BONINO Anna	Sindaco	X	
BERTOLDO Fabrizio	Vice Sindaco	X	
FORNETTI Fabrizio	Assessore - In videochiamata	X	
Totale		3	0

La Signora BONINO Anna assume la presidenza e sottopone ai presenti la proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale MAGGIO Dott. Aldo.

Il Presidente riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE -
APPROVAZIONE**

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamato il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, come integrato e modificato dal D. Lgs. 25.05.2017, n. 74, in particolare il Titolo II rubricato “Misurazione, valutazione e trasparenza della performance”;

Rilevato che l’articolo 7 del decreto legislativo n. 150/2009, dopo le modifiche apportate dal decreto legislativo n. 74/2017, prevede che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale; a tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell’Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance;

Atteso:

- che le Amministrazioni Pubbliche, nell’ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell’interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della 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 di doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;
- ogni Amministrazione Pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all’amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti;

Evidenziato che:

- ai sensi dell’art. 7 del D. Lgs. n. 150/2009, le Amministrazioni Pubbliche, ai fini della valutazione annuale della performance organizzativa e individuale, sono tenute ad adottare con apposito provvedimento formale il “*Sistema di misurazione e valutazione della performance*”;
- la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base della qualità del servizio pubblico offerto dall’Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell’integrità e della trasparenza dell’azione amministrativa;
- con deliberazione della Giunta comunale n. 47 del 24 giugno 2011 è stato approvato il regolamento disciplinante l’ordinamento generale degli uffici e dei servizi, modificato e integrato con deliberazioni della Giunta comunale n. 36 in data 8 luglio 2014 e n. 5 in data 11 febbraio 2019; in particolare l’articolo 17 (*valutazione della performance*) stabilisce che:
 - “1. *La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall’amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l’erogazione dei premi per i risultati conseguiti 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 perseguimento.*
 - 2. *L’ente è tenuto a misurare ed a valutare la performance con riferimento all’amministrazione nel suo complesso, ai Settori di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.*
 - 3. *L’ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.*
 - 4. *L’ente adotta altresì metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell’interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.*
 - 5. *Il piano delle performance è adottato entro un mese dalla data di approvazione del bilancio*

6. In caso di mancata adozione del piano è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e delle premialità per i dipendenti.

7. Il sistema di valutazione, adottato dall'organismo di valutazione, conterrà le modalità operative di pesatura degli obiettivi e delle performance, nonché i criteri e le modalità di attribuzione delle premialità in modo differenziato.

8. I dipendenti, che si ritengano non soddisfatti del giudizio di merito riportato, possono chiederne – entro 10 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione – la revisione al giudicante ovvero, qualora lo ritengano necessario, possono esperire ricorso all'Organismo di Valutazione che potrà, entro 20 giorni dalla presentazione – sentite le parti – confermare il giudizio espresso o modificarlo d'ufficio. I ricorrenti potranno chiedere l'assistenza sindacale durante i colloqui.”;

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 54 in data 23 ottobre 2014 è stato approvato il sistema integrato di valutazione permanente dell'ente e del personale (*Posizioni organizzative, Segretario comunale e personale di livello*);

Dato atto che:

- ai sensi dell'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, convertito in legge n. 113/2021, è stato introdotto il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione); in tale documento trova ora allocazione il piano delle performance, definendo obiettivi e risultati attesi per l'amministrazione, le singole strutture e i dipendenti, con particolare attenzione alla qualità dei servizi e all'ottimizzazione dei processi;
- con deliberazione della Giunta comunale n. 28 del 16 aprile 2025 è stato approvato il PIAO 2025/2027;

Ritenuto:

- che il sistema di valutazione approvato con la citata deliberazione n. 54/2014 debba essere sostituito con un nuovo sistema maggiormente coerente con la finalità di miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito dei dipendenti comunali;

Visti:

- il documento, allegato A), regolamento sulla “**misurazione e valutazione della performance**”, composto da 9 articoli;
- il parere favorevole relativo alla regolarità tecnica del provvedimento, rilasciato ai sensi dell'articolo 49 del TUEL dal Segretario comunale;

DELIBERA

1. Di approvare, per le motivazioni indicate in premessa, il documento allegato A): “**Regolamento sulla misurazione e valutazione della performance**”.
2. Di dare atto che il presente regolamento sostituisce il sistema integrato di valutazione permanente dell'ente e del personale (*Posizioni organizzative, Segretario comunale e personale di livello*), approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 54 del 23 ottobre 2014.
3. Di precisare che il sistema di valutazione di cui all'allegato regolamento troverà applicazione a decorrere dall'esercizio 2026.
4. Di trasmettere il presente provvedimento alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'articolo 5, comma3, lett. b) del CCNL 16/11/2022.
5. Di pubblicare il presente atto nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale.

Letto confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE

BONINO Anna



IL SEGRETARIO COMUNALE

MAGGIO Dott. Aldo

PARERE TECNICO

- ☐ Ai sensi art. 49 comma 1 D.Lgs. 267/2000
- ☐ Favorevole
- ☐ Contrario

PARERE CONTABILE

- ☐ Ai sensi art. 49 comma 1 D.Lgs. 267/2000
- ☐ Ai sensi art. 151 comma 4 D.Lgs. 267/2000
- ☐ Favorevole
- ☐ Contrario

IL SEGRETARIO COMUNALE

MAGGIO Dott. Aldo



IL RESPONSABILE FINANZIARIO

BLESSENT Rag. Laura

Il sottoscritto Messo Comunale, visti gli atti d'ufficio:

ATTESTA

che la presente deliberazione:

- viene affissa all'Albo Pretorio del comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 03/10/2025 (art. 124 del D.Lgs. 267/2000).
- viene comunicata con elenco n.21 in data 03/10/2025 ai Sigg.ri Capigruppo Consiglieri (art.125 del D.Lgs. 267/2000).

Sparone, li 03/10/2025



IL SEGRETARIO COMUNALE

MAGGIO Dott. Aldo

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA' (Art.134 co. 3 D.Lgs.267/00)

È stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4 D.Lgs 267/2000)

X Perché decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione (Art. 134 c. 3 D.Lgs. 267/2000)

Sparone , li



IL SEGRETARIO COMUNALE

MAGGIO Dott. Aldo
