



# COMUNE DI MARGARITA

Provincia di Cuneo

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 71

- Soggetta invio ai Capigruppo consiliari

**OGGETTO: REGOLAMENTO COMUNALE SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI NONCHE' PER L'ACCESSO AGLI IMPIEGHI - APPROVAZIONE MODIFICHE**

L'anno **duemilaventuno** addì **quattro** del mese di **novembre** alle ore 18:00 nella sala delle adunanze.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale .

All'appello risultano:

	<b>Presenti</b>
1. ALBERTI Michele - Sindaco	Sì
2. LINGUA Dario - Vice Sindaco	Sì
3. SANINO Patrizia in GALFRE' - Assessore	Sì
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	0

Partecipa all'adunanza l'infrascritto Segretario Comunale Sig. PELUSO dott. Enzo, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il sig. Michele ALBERTI - SINDACO – assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

RICORDATO che con deliberazione propria n.6 del 10/01/2007 è stato approvato il Regolamento Comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi nonché per l'accesso agli impieghi;

VISTA la proposta di inserimento del CAPO VII Bis – VALUTAZIONE DEL PERSONALE E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ;

ESAMINATA tale modifica e ritenuto opportuno accoglierla;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTI i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 del D.LGS. 18/8/00 n. 267;

Con voti favorevoli unanimi, espressi per alzata di mano,

## DELIBERA

1. Di modificare il Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi con l'inserimento del CAPO VII BIS - VALUTAZIONE DEL PERSONALE E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA, come di seguito formulato:

### **CAPO VII BIS - VALUTAZIONE DEL PERSONALE E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

#### **Art. 1 . Finalità**

1. Il Comune di Margarita misura e valuta la performance con riferimento alla Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la 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 doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Il rispetto dei principi generali in materia di misurazione e valutazione della performance è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione degli incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.
3. La valutazione negativa, come disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione della sanzione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'art. 55 – quater, comma 1, lett. f – quinquies), del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.

## **Art. 2- Il Piano della Performance**

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il Piano della Performance, che è unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione (PEG), il quale viene deliberato annualmente in coerenza con il bilancio di Previsione e con il Documento Unico di Programmazione.
2. Il Piano della Performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

## **Art. 3 – Misurazione e valutazione della Performance**

1. La misurazione della Performance si realizza attraverso le strutture dedicate al controllo di gestione nelle modalità definite dall'ente.
2. La validazione della Performance dell'ente, dei settori e dei responsabili di unità Organizzativa è effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione secondo quanto previsto dal Sistema di valutazione della Performance;
3. La valutazione della performance individuale dei responsabili di unità Organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, secondo le modalità definite nel Sistema di valutazione, è collegata:
  - a) Agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
  - b) Al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - c) Alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
  - d) Alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
4. La misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti titolari degli incarichi dirigenziali, è collegata altresì al raggiungimento degli obiettivi individuali nella direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione e nel Piano della Performance, nonché di quelli specifici definiti nel contratto individuale.
5. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla Performance individuale del personale sono effettuate sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'art. 34 e collegate:
  - a) Al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
  - b) Alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;
6. Nella valutazione di performance individuale, non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Parere Tecnico	Parere in ordine alla regolarità tecnica di cui all'art.49 c. 1 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267	Favorevole	IL SEGRETARIO COMUNALE	PELUSO Dott.Enzo	_____
----------------	---	------------	------------------------	------------------	-------

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue

**IL PRESIDENTE**  
F.to: ALBERTI Michele

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to: PELUSO dott. Enzo

**COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI**

(Art. 125, D.Lgs. 18/8/2000 n. 267)

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione – oggi 09/11/2021 giorno di pubblicazione – ai Capigruppo consiliari.

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to: PELUSO dott. Enzo

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE**  
(Art. 124, D.LGS. 18/08/2000 n. 267)

N. reg. public. 548

La presente deliberazione viene pubblicata, ai sensi dell'art.32, l c della legge 18 giugno 2009, n.69, nel sito informatico istituzionale di questo Comune, per quindici giorni consecutivi, dal 09/11/2021 al 24/11/2021

Li, 09/11/2021

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to: PELUSO dott. Enzo

Copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo

Li, 05-nov-2021

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
PELUSO dott. Enzo

**REFERTO DI ESECUTIVITA'**

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

**ATTESTA**

Che la presente deliberazione è divenuta:

- Esecutiva decorsi 10 giorni dal primo giorno di pubblicazione (art. 134, c.3, del T.U. n. 267/2000)

Dalla residenza comunale, li

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to: PELUSO dott. Enzo