Originale

Regione Piemonte — Provincia di Vercelli

COMUNE DI PERTENGO

Via A.Burocco, 28 – 13030 PERTENGO

Deliberazione n.27

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO:

APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2025

L'anno duemilaventisei addì ventitre del mese di giugno alle ore diciassette e minuti trenta nella sala delle adunanze del Comune di Pertengo, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero oggi convocati i componenti della Giunta Comunale.

All'appello nominale risultano:

Cognome e Nome	Presente
1. CAPRIOGLIO LORENA - Sindaco	Sì (da remoto)
2. BAZZANO GIULIA - Vice Sindaco	Sì
3. BUROCCO ROBERTA - Assessore	Sì
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	0

Con l'intervento e l'opera del Segretario Comunale Signor PAGANI dr.ssa LAURA il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Sig. CAPRIOGLIO LORENA assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- all'art. 3, commi 1 e 2, d.lgs. n. 150/2009 è disposto che 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 doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento; ogni Amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed 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, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche
- all'art. 7, comma 1, del medesimo decreto legislativo è disposto che le Amministrazioni Pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale ed a tale fine adottano, con apposito provvedimento, il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- all'art. 10, comma 1, del citato decreto legislativo è altresì disposto che al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le Amministrazioni Pubbliche redigono annualmente:

a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

b) un documento denominato "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato;

- all'art. 18, comma 1, del suddetto decreto legislativo è inoltre disposto che le Amministrazioni Pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera;
- all'art. 18, comma 11, d.l. n. 95/2012 (convertito in legge n. 135/2012) è disposto che: "*nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'articolo 6 del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, le Amministrazioni, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valutano la performance del personale dirigenziale in relazione: a) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'Amministrazione. Gli obiettivi, predeterminati all'atto del conferimento dell'incarico dirigenziale, devono essere specifici, misurabili, ripetibili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali; b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi*";

Visti i contenuti del Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui alla delibera di Giunta Comunale n. 42 del 9-12-2025;

Rilevato inoltre che:

- in attuazione di quanto previsto al predetto art. 7, d.lgs. n. 150/2009 e coerentemente con i principi generali recepiti dall'Ente con la deliberazione sopra citata

(Sistema di misurazione e valutazione della performance), la misurazione e la valutazione della performance e la conseguente erogazione, agli incaricati di Elevata Qualificazione e dipendenti aventi diritto, dei compensi incentivanti collegati a tale performance è effettuata sulla base della metodologia approvata con la medesima deliberazione;

- il sistema di misurazione e valutazione delle performance, quale strumento basilare per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente e la corretta gestione delle risorse umane, ha lo scopo di misurare, tra l'altro, le prestazioni del Segretario Comunale, delle Elevate Qualificazioni e dei dipendenti in termini di:

a) raggiungimento dei risultati rispetto alla programmazione e pianificazione effettuata, di valutare i comportamenti organizzativi e professionali tenuti, nonché le competenze dimostrate in base a parametri preventivamente concordati e di misurarne il rendimento nel contesto collettivo di cui gli stessi fanno parte per quanto attiene il Segretario Comunale e le Elevate Qualificazioni;

b) valutazione dei comportamenti nel concorso al raggiungimento degli obiettivi nei quali sono coinvolti ed alle competenze espresse per quanto attiene i dipendenti;

Dato atto che il Ciclo della performance del Comune di Pertengo, relativamente all'anno 2025, si è snodato attraverso:
- l'approvazione D.U.P.S (Documento Unico di Programmazione Semplificato) 2025/2027 con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 del 18/12/2024;
- l'adozione del Bilancio di previsione 2025/2027, approvato con la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 28 del 18/12/2024;
-l'adozione del PIAO 2025/2027, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del 27/03/2025;

Dato atto che la relazione sulla performance (art. 10 c. 1 lett. b) d.lgs. 150/2009) è un documento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti. Tale documento, da redigere secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica (Linee guida n. 3/2018), è adottato dalle amministrazioni e validato dall'OIV ogni anno e fa riferimento al ciclo della performance avviato con il Piano della performance dell'anno precedente. In caso di mancata adozione della Relazione sulla performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e di ogni altra forma di incentivo o premio;

Rilevato pertanto che:
- il nucleo di valutazione ha proposto le valutazioni dei funzionari titolari di EQ per l'annualità 2025 al Sindaco;
- il Sindaco ha fatto proprie le valutazioni dei funzionari titolari di EQ per l'annualità 2025 proposte dal nucleo di valutazione;
-

Considerato che l'articolo 10 del D.lgs 150/2009 prevede che la Relazione annuale sulla Performance venga approvata dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione;
Esaminata, quindi, la "Relazione sulla performance 2025", presentata dal Segretario Comunale nella quale vengono debitamente rendicontati tutti gli obiettivi raggiunti per l'anno 2025, allegata alla presente (all. n.1) per formarne parte integrante e sostanziale;

Ritenuto pertanto**,** con il presente provvedimento, di procedere all'approvazione Relazione sulla performance 2025 e di trasmetterla al Nucleo di valutazione per la successiva validazione;

Considerato che successivamente alla validazione della Relazione sulla performance 2025 da parte del Nucleo di valutazione, il Responsabile del Settore Personale procederà alle conseguenti liquidazioni delle retribuzioni di risultato e della produttività;

Vista la l. n. 241/1990 e ss.mm.ii.;

Visto il d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Visto il d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

Visto il d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.;

Visti i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 – Tuel;
Con votazione unanime resa in forma palese dagli aventi diritto;

PROPONE

Per le motivazioni e con le considerazioni espresse in narrativa che qui si intendono integralmente

1) di approvare la Relazione sulla Performance 2025 e di trasmetterla al Nucleo di Valutazione dell'Ente per la relativa validazione, ai sensi dell'art. 10 c. 1 lett. b) D.Lgs. 150/2009, secondo quanto riportato nell'Allegato 1, parte integrante e sostanziale del presente atto;
2) di incaricare il Responsabile del Settore Personale, successivamente alla validazione della Relazione sulla performance 2025 da parte del Nucleo di valutazione, di provvedere alle liquidazioni delle retribuzioni di risultato e della produttività;
3) di pubblicare la relazione di cui al precedente punto 1) e la validazione del Nucleo di Valutazione sul sito internet del Comune - Amministrazione trasparente - Sezione Performance;
4) di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267 – Tuel.

LA GIUNTA COMUNALE

Esaminata la proposta di deliberazione formulata dal Sindaco;

Recepito il parere favorevole in merito alla regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Servizio, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs 18.08.2000 n. 267 e ss.mm.ii.

Con voti favorevoli resi per alzata di mano

DELIBERA

Di accogliere ed approvare la su riferita proposta di deliberazione così come formulata dal Sindaco;

Successivamente, su proposta dello stesso Sindaco, la Giunta Comunale, ravvisata l'urgenza di procedere in merito, con votazione separata ad unanimità di voti favorevoli, resi per alzata di mano, delibera di rendere il presente immediatamente eseguibile.

Del che si è redatto il presente verbale

Il Presidente	Il Segretario Comunale
CAPRIOGLIO LORENA	PAGANI dr.ssa LAURA

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 124, comma 1, del D.Lgs. 18/08/2000, n° 267 – Art. 32, commi 1e 5, della L. 18/06/2009, n° 69)

N 171 del Registro Pubblicazioni

Si certifica che copia informativa della presente deliberazione viene pubblicata in data odierna sul sito web istituzionale di questo Comune dove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

Pertengo, lì 25/06/2026

Il Segretario Comunale
PAGANI dr.ssa LAURA

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

(Art. 125 del D.Lgs. 18/08/2000, n° 267)

Si dà atto che della presente deliberazione viene data consegna – oggi 25/06/2026 giorno della pubblicazione – prot. N. 1727 ai capigruppo consiliari.

Il Segretario Comunale
PAGANI dr.ssa LAURA

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

(Art. 134, comma 3, del D.Lgs. 18/08/2000, n° 267)

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi di legge, non avendo riportato, nei primi dieci giorni del periodo di pubblicazione sopra indicato, denunce per vizi di legittimità o di competenza.

Pertengo, lì

Il Segretario Comunale
PAGANI dr.ssa LAURA