



Città di  
**PONTE SAN PIETRO**  
Provincia di Bergamo

**\* \* \* ORIGINALE \* \* \***

**N. 96 del 31-05-2022**

**Codice Comune 10174**

## **VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

---

### **OGGETTO: CONFERMA PER L'ANNO 2022 VIGENTI METODOLOGIE E CRITERI DI VALUTAZIONE DI TUTTO IL PERSONALE**

---

Il giorno trentuno, del mese di maggio dell'anno duemilaventidue alle ore 21:30, osservate tutte le formalità prescritte dal T.U.E.L. 18.08.2000, n. 267 e s.m.i. e dello Statuto Comunale vigente, sono stati convocati in seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

Matteo Macoli	Sindaco	Presente
Marzio Zirafa	Vice Sindaco	Assente
Ivonne Maestroni	Assessore	Presente
Mario Mangili	Assessore	Presente
Giordano Bolis	Assessore	Assente
Barbara Bertoletti	Assessore	Presente

Totale Componenti 6 Totale Presenti 4 Totale Assenti 2

Partecipa il Segretario Comunale - Paolo Dott. Zappa -, che provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco - Matteo Macoli- assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che con decreto del Sindaco n. 4 del 01.04.2021 è stato nominato l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance del Comune di Ponte San Pietro, quale organo monocratico nella persona del Dott. Marco Sandrini, ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. 150/2009 e dell'art. 89 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, e che la nomina ha durata di tre anni decorrenti dal 02.04.2021 al 01.04.2024;

RICHIAMATO il comma 6 dell'art. 89 "Organismo Indipendente di Valutazione della performance (O.I.V.)" del suddetto Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, che conferisce all'O.I.V. le seguenti attività:

- a) *propone alla Giunta, con il supporto del servizio interno competente, il sistema di valutazione della performance elaborato con il contributo della struttura e delle organizzazioni sindacali, e le sue eventuali modifiche periodiche;*
- b) *monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;*
- c) *comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione;*
- d) *valida la rendicontazione di cui all'art. 99 del presente Regolamento e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;*
- e) *supporta la funzione decisionale della Giunta Comunale nella ponderazione, valutazione e graduazione delle posizioni dei Direttori di Settore, dei Dirigenti e dei funzionari in Posizione Organizzativa;*
- f) *garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;*
- g) *propone, sulla base del sistema di valutazione adottato dall'Ente, al Sindaco la valutazione annuale dei dirigenti e l'attribuzione ad essi dei premi di risultato;*
- h) *compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale e del personale non dirigenziale.*
- i) *è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 150/2009;*
- j) *promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009;*
- k) *verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.*

ACQUISITO il verbale redatto dall'Organismo Indipendente di Valutazione in data 27.05.2022, acquisito agli atti con protocollo n. 13051 del 27.05.2022, allegato sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale del presente atto, nel quale lo stesso:

- a) suggerisce per l'anno 2022 la conferma del sistema di valutazione vigente per tutto il personale (sia non dirigente che dirigente);
- b) raccomanda ai responsabili, cui è attribuita la funzione di valutazione, di applicare il predetto sistema tenendo conto dei principi di selettività e differenziazione delle valutazioni;

ATTESO che dall'esame del vigente sistema di valutazione dei dirigenti e del restante personale dipendente risulta che lo stesso, nel suo impianto complessivo, risponde ai principi introdotti dal D.Lgs. 150/2009 e dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

VISTO:

- il D.Lgs. n. 267/2000;
- l'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017;

- il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della G.C. n. 74 del 26.04.2011 e s.m.i.;

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, a norma dell'art.49 del decreto Legislativo n.267 del 18.8.2000 e s.m.i., allegato al presente atto;

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge;

### **DELIBERA**

1. DI CONFERMARE per l'anno 2022 le metodologie e i criteri di valutazione già deliberati per gli anni 2021 e precedenti, per tutto il personale (sia non dirigente che dirigente), come da verbale del 27.05.2022 redatto dall'Organismo Indipendente di Valutazione, acquisito agli atti con protocollo n. 13051 del 27.05.2022, allegato al presente atto sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale.
2. DI TRASMETTERE copia del presente atto ai Dirigenti responsabili di Settore.

Con separata votazione favorevole unanime la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134 del decreto legislativo n. 267/2000 e s.m.i..

---

Letto approvato e sottoscritto digitalmente.

**IL Sindaco**  
Matteo Macoli

Il presente documento è sottoscritto digitalmente ai sensi del D.Lgs. n.82/2005 e norme collegate, conservato nelle banche dati del Comune di Ponte San Pietro

**IL Segretario Comunale**  
Paolo Dott. Zappa

Il presente documento è sottoscritto digitalmente ai sensi del D.Lgs. n.82/2005 e norme collegate, conservato nelle banche dati del Comune di Ponte San Pietro

---

Servizio: PERSONALE

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE DEL 26-05-2022 N. 96**

**Oggetto: CONFERMA PER L'ANNO 2022 VIGENTI METODOLOGIE  
E CRITERI DI VALUTAZIONE DI TUTTO IL PERSONALE**

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

(art. 49 e 147bis del d.lgs. n. 267/2000)

. Ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147bis, comma 1, del D. Lgs. 267/2000, il sottoscritto Segretario Generale, in esito all'istruttoria esperita dal Responsabile del settore competente ed effettuati i prescritti controlli preventivi sulla proposta di deliberazione in oggetto, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa

Il Segretario Comunale

Dott. Paolo Zappa

Il presente documento è sottoscritto digitalmente ai sensi del D.lgs. n.82/2005 e norme collegate, conservato nelle banche dati del Comune di Ponte San Pietro





## L'Organismo Indipendente di Valutazione

Visto il decreto del Sindaco n. 4 del 01.04.2021, con il quale il sottoscritto Dott. Marco Sandrini è stato nominato quale Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) in composizione monocratica, per il periodo intercorrente dal 02.04.2021 al 01.04.2024;

Preso atto:

- del verbale del 31.01.2004 con il quale il Nucleo di Valutazione, su proposta del Presidente – Direttore Generale, ha deliberato di approvare i “Criteri e metodologie di valutazione dei dirigenti”;
- della deliberazione di Giunta Comunale n. 34 del 15.03.2010, con la quale è stata modificata la disciplina delle materie oggetto di concertazione, introducendo nuove schede di valutazione per il personale non dirigente;

Dato atto che si è provveduto ad approvare il Piano della performance triennio 2022-2024 con la deliberazione di Giunta Comunale n. 76 del 05.05.2022;

Visto l'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, che recita:

1. *Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.*
2. *Per i dirigenti, il criterio di attribuzione dei premi di cui al comma 1 è applicato con riferimento alla retribuzione di risultato.”*

Visto il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di G.C. n. 74 del 26.04.2011 e s.m.i., e in particolare il comma 6 dell'art. 89 “Organismo Indipendente di Valutazione della performance (O.I.V.):

- a) *propone alla Giunta, con il supporto del servizio interno competente, il sistema di valutazione della performance elaborato con il contributo della struttura e delle organizzazioni sindacali, e le sue eventuali modifiche periodiche;*
- b) *monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;*
- c) *comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione;*
- d) *valida la rendicontazione di cui all'art. 99 del presente Regolamento e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;*

- e) *supporta la funzione decisionale della Giunta Comunale nella ponderazione, valutazione e graduazione delle posizioni dei Direttori di Settore, dei Dirigenti e dei funzionari in Posizione Organizzativa;*
- f) *garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;*
- g) *propone, sulla base del sistema di valutazione adottato dall'Ente, al Sindaco la valutazione annuale dei dirigenti e l'attribuzione ad essi dei premi di risultato;*
- h) *compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale e del personale non dirigenziale.*
- i) *è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 150/2009;*
- j) *promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009;*
- k) *verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.*

Atteso che dall'esame del vigente sistema di valutazione dei dirigenti e del restante personale dipendente risulta che lo stesso, nel suo impianto complessivo, risponde ai principi introdotti dal Decreto Legislativo n. 150/2009 e s.m.i, nonché dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

### **SUGGERISCE**

per l'anno 2022 la conferma del sistema di valutazione vigente per tutto il personale in servizio (sia non dirigente che dirigente)

Infine

### **RACCOMANDA**

ai Responsabili, cui è attribuita la funzione di valutazione, di applicare il predetto sistema tenendo conto dei principi di selettività e differenziazione delle valutazioni.

Ponte San Pietro, lì 27 maggio 2022

L'Organismo Indipendente di Valutazione  
Dott. Marco Sandrini

*Documento informatico firmato digitalmente  
ai sensi del DPR 445/2000 e dal D.Lgs. 82/2005 a norme collegate*