



COMUNE VILLA SANTO STEFANO
Provincia di Frosinone

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 47
del 27-05-2020

OGGETTO:

APPROVAZIONE REGOLAMENTO SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.

L'anno **duemilaventi** addì **ventisette** del mese di **maggio** alle ore **12:30**, nella sala delle riunioni.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dalla vigente Legge Comunale e Provinciale, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori:

Cognome e Nome	Carica	Pr. As.
Iorio Giovanni	Sindaco	Presente
Petrilli Paolo	Assessore	Presente
Cipolla Arturo	Assessore	Presente

Totale Presenti 3, Assenti 0

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale SCHIRMENTI Dott. STEFANO, il quale provvede alla redazione del presente verbale, per consentire la tenuta della Giunta Comunale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Signor **Iorio Giovanni**, nella sua qualità di **Sindaco**, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

La Giunta Comunale

VISTO 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 modificato ed integrato dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 74 “Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124”;

RICHIAMATI in particolare i commi da 1 a 5bis dell'art. 3 Principi Generali del suddetto Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150:

1. 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.
2. 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 le modalità indicate nel presente Titolo e gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 19 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114)) (art. 3 c.2);
3. Le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance;
4. Le amministrazioni pubbliche adottano 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 rispetto delle disposizioni del presente Titolo 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 di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.));
((5-bis. 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 del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del presente decreto.));

RICHIAMATO altresì l'art. 4, c.1, del suddetto Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 “Ciclo di gestione della performance” che stabilisce che a fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 3, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance, e che nello specifico delle fasi in esso previsto vi è la “misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

RICHIAMATO poi l'art. 5, comma 1, del suddetto Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 che stabilisce che gli obiettivi si articolano in:

- a) **obiettivi generali**, che identificano, in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali nel quadro del programma di Governo e con gli eventuali indirizzi adottati dal Presidente del Consiglio dei ministri ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini;
- b) **obiettivi specifici** di ogni pubblica amministrazione, individuati, in coerenza con la direttiva annuale adottata ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, nel Piano della performance di cui all'articolo 10.))

e che:

- 1. Gli obiettivi di cui al comma 01, lettera a), sono determinati con apposite linee guida adottate su base triennale con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri. Per gli enti territoriali, il decreto di cui al primo periodo e' adottato previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 della legge 5 giugno 2003, n. 131.
- Gli obiettivi di cui al comma 01, lettera b), sono programmati, in coerenza con gli obiettivi generali, su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 31 dicembre 2009, n. 196, e di cui alla normativa economica e finanziaria applicabile alle regioni e agli enti locali e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.
- Nelle more dell'adozione delle linee guida di determinazione degli obiettivi generali, ogni pubblica amministrazione programma e definisce i propri obiettivi, secondo i tempi stabiliti per l'adozione del Piano di cui all'articolo 10, salvo procedere successivamente al loro aggiornamento.);

RICHIAMATO inoltre l'art. 7, c.1, del D.lgs. n. 150 del 27/10/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, da ultimo modificato dal D.lgs 74/2017, il quale dispone che:

- “le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale, a tal fine adottando previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione il Sistema di misurazione e valutazione della performance”;

PRESO ATTO che l'Art. 68 “Fondo risorse decentrate: utilizzo” del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto FUNZIONI LOCALI Periodo 2016-2018, firmato 21 maggio 2019, al comma 2 prevede che le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) omisss

RESO ATTO che il suddetto CCNL all'Art. 69 “Differenziazione del premio individuale” prevede che:

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui

all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

CONSIDERATO che il sistema di valutazione si pone la finalità di misurare l'andamento annuale della performance, verificando il contributo di ciascuno alla performance dell'Ente, promuovendo il cambiamento organizzativo, lo sviluppo professionale e la motivazione, in una logica di miglioramento continuo e di equa assegnazione degli incentivi;

DATO ATTO che attualmente la valutazione della performance presuppone, per tutto il personale dell'ente, l'assolvimento dei normali obblighi connessi ad un esercizio appropriato del ruolo rispetto a quanto previsto dai CCNL e dalla legge; per questo la conclusione del processo valutativo è subordinata alla valutazione positiva del rispetto dei comportamenti ritenuti rilevanti ai fini dell'insufficiente rendimento, dell'incompetenza e dell'inefficienza, così come previsto dall'art. 69 del D. Lgs. 150/2009;

VALUTATO altresì non più rispondente alla normativa vigente la parte del sistema in cui è previsto che la conclusione del processo valutativo sia subordinata alla valutazione positiva del rispetto dei comportamenti ritenuti rilevanti ai fini dell'insufficiente rendimento, dell'incompetenza e dell'inefficienza, poiché l'art. 55-quater del D. L.gs. 165/2001, a seguito dell'entrata in vigore del D.L.gs. 75/2017, che prevede il licenziamento disciplinare nel caso di insufficiente rendimento rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente nell'arco dell'ultimo triennio;

DATO ATTO inoltre che l'art. 9 c. 1 del D. L.gs. 165/2001, così come modificato dal D. L.gs. 75/2017, prevede che “la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, 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)...”;

RITENUTO pertanto opportuno, nelle more di una revisione più complessiva a seguito dell'entrata in vigore del D. Lgs. 74/2017, di rivedere il vigente sistema di valutazione della performance del personale dell'ente superando le criticità riscontrate, individuando elementi di agevolazione del processo valutativo e apportando i primi necessari adeguamenti alle modifiche normative che devono essere apportati da subito;

VISTA la proposta pervenuta dal Nucleo di Valutazione, relativa al sistema di valutazione della performance, come da verbale del 25/05/2020 prot. n.2195 agli atti della presente deliberazione;

RILEVATA pertanto la necessità di dover rivedere fin da ora il suddetto sistema di valutazione della performance, con efficacia già per l'anno in corso;

RITENUTO quindi di modificare il suddetto sistema di valutazione della performance nel seguente modo:

a. Segretario Generale:

- modificare il punteggio specifico previsto per ciascuna delle prime due macro aree “Performance organizzativa”, intesa come *risultati di ente (risultati della salute economico-finanziaria, della salute organizzativa, degli impatti e della performance complessiva dell’Ente, espressi in termini percentuali in un unico valore di sintesi)* e “Performance individuale” intesa come *risultato individuale (Risultati degli obiettivi gestionali e delle attività strutturali di Peg assegnati al valutato, misurati attraverso appositi indicatori)* ed attribuire a queste le singole pesature, considerando il peso complessivo individuato 100/100, che passeranno così: la prima a 10/100 e la seconda a 50/100, tenendo conto della complessità degli obiettivi su cui sovrintende in virtù delle funzioni attribuite di direzione e coordinamento dei responsabili. E conseguentemente diminuire il peso della terza macro area, cioè quella delle “Competenze professionali e manageriali caratterizzanti il ruolo”, portandola a 40/100;

b. Incaricati di Posizione Organizzativa o Alta Professionalità:

- modificare il punteggio specifico previsto per ciascuna delle prime due macro aree “Performance organizzativa”, intesa come *risultato di ente (risultati della salute economico-finanziaria, della salute organizzativa, degli impatti e della performance complessiva dell’Ente, espressi in termini percentuali in un unico valore di sintesi)* e “Performance individuale” intesa come *risultato individuale (Risultati degli obiettivi gestionali e delle attività strutturali di Peg assegnati al valutato, misurati attraverso appositi indicatori)* ed attribuire a queste le singole pesature, considerando il peso complessivo individuato 100/100, che passeranno così: la prima a 10/100 e la seconda a 50/100, tenendo conto degli obiettivi individuali assegnati, della complessità e dell’impegno previsto per ciascuno. E conseguentemente diminuire il peso della terza macro area, cioè quella delle “Competenze professionali e manageriali”, confermandola a 30/100 e lasciando la quarta macro area, cioè quella legata alla “Valutazione dei collaboratori, con riferimento in particolare al grado di differenziazione dei giudizi” a 10/100;

c. Personale dipendente:

- modificare il punteggio specifico previsto per ciascuna delle prime due macro aree “Performance organizzativa”, intesa come *risultato di ente (risultati della salute economico-finanziaria, della salute organizzativa, degli impatti e della performance complessiva dell’Ente, espressi in termini percentuali in un unico valore di sintesi)* e “Performance individuale” intesa come *risultato individuale (risultati degli indicatori, appositamente individuati, degli obiettivi gestionali e delle attività strutturali di Peg assegnati al valutato)* ed attribuire a queste le singole pesature, considerando il peso complessivo individuato 100/100, che passeranno così: la prima a 10/100 e la seconda a 60/100, tenendo conto degli obiettivi individuali assegnati dal responsabile, della complessità e dell’impegno previsto per ciascuno e, conseguentemente rivedere la terza macro area cioè quella delle “Competenze professionali e comportamenti organizzativi”, portandola a 30/100;

e. Per tutte le categorie di dipendenti:

- individuare, nell’ambito del sistema di valutazione della performance, la macro area valutativa “competenze professionali e manageriali” o “competenze professionali e comportamenti organizzativi” per le altre tipologie di dipendenti quale area da considerare ai fini dell’art. 55-quater del D. L.gs. 165/2001, così come modificato dal D.

- L.gs. 75/2017, che prevede il licenziamento disciplinare nel caso di reiterata valutazione negativa della performance del dipendente nell'arco dell'ultimo triennio;
- stabilire che rispetto alle “competenze professionali e manageriali” o “competenze professionali e comportamenti organizzativi”, a seconda della categoria di appartenenza, un punteggio inferiore al 60% del punteggio massimo ottenibile determini una valutazione negativa ai fini della rilevazione dell'insufficiente rendimento;
 - motivare, in caso di valutazione negativa del dipendente, tale valutazione, indicando gli interventi messi in campo nel corso dell'anno di riferimento;
 - prevedere che relativamente alle “Competenze”, oltre al punteggio attribuito, vengano inseriti nelle singole schede gli ambiti di miglioramento individuati per ciascuno;

DATO ATTO che sulla base delle precitate considerazioni si è proceduto a predisporre specifiche modifiche al predetto sistema, secondo quanto indicato nel seguente dispositivo;

Su conforme proposta del Segretario Generale e del dirigente del Settore Personale e Organizzazione;

Attesa la propria competenza ai sensi dell'art. 48 c.2 del D.L.gs. n. 267/2000;

VISTI:

- il T.U.EE.LL. approvato con D.L.gs. n. 267 del 18/8/2000;
- il D.Lgs.n. 165 del 30/03/2001, e successive modifiche e integrazioni e, nello specifico, l'art. 55- quater che, a seguito dell'entrata in vigore del D. L.gs. 75/2017, prevede il licenziamento disciplinare nel caso di reiterata valutazione negativa della performance del dipendente nell'arco dell'ultimo triennio;
- lo Statuto del Comune;
- il Regolamento degli Uffici e Servizi, approvato con delibera di G.C. n. 55 del 04/04/2000 e ss.mm.ii.;

VISTI i pareri di cui all'art. 49 del D.lgs. 18/08/2000 n° 267 di seguito riportati;

A voti unanimi palesemente espressi,

DELIBERA

1. **DI APPROVARE**, per i motivi di cui alla parte narrativa e che qui si richiamano integralmente, con efficacia già per l'anno in corso, il Sistema di valutazione della performance del Comune di Villa Santo Stefano:

a. Segretario Generale:

- modificare il punteggio specifico previsto per ciascuna delle prime due macro aree “Performance organizzativa”, intesa come *risultati di ente (risultati della salute economico-finanziaria, della salute organizzativa, degli impatti e della performance complessiva dell'Ente, espressi in termini percentuali in un unico valore di sintesi)* e “Performance individuale” intesa come *risultato individuale (Risultati degli obiettivi gestionali e delle attività strutturali di Peg assegnati al valutato, misurati attraverso appositi indicatori)* ed attribuire a queste le singole pesature, considerando il peso complessivo individuato 100/100, che passeranno così: la prima a 10/100 e la seconda a 50/100, tenendo conto della complessità degli obiettivi su cui sovrintende in virtù delle funzioni attribuite di direzione e coordinamento dei responsabili. E conseguentemente

diminuire il peso della terza macro area, cioè quella delle “Competenze professionali e manageriali caratterizzanti il ruolo”, portandola a 40/100;

b. Incaricati di Posizione Organizzativa o Alta Professionalità:

- modificare il punteggio specifico previsto per ciascuna delle prime due macro aree “Performance organizzativa”, intesa come *risultato di ente (risultati della salute economico-finanziaria, della salute organizzativa, degli impatti e della performance complessiva dell’Ente, espressi in termini percentuali in un unico valore di sintesi)* e “Performance individuale” intesa come *risultato individuale (Risultati degli obiettivi gestionali e delle attività strutturali di Peg assegnati al valutato, misurati attraverso appositi indicatori)* ed attribuire a queste le singole pesature, considerando il peso complessivo individuato 100/100, che passeranno così: la prima a 10/100 e la seconda a 50/100, tenendo conto degli obiettivi individuali assegnati, della complessità e dell’impegno previsto per ciascuno. E conseguentemente diminuire il peso della terza macro area, cioè quella delle “Competenze professionali e manageriali”, confermandola a 30/100 e lasciando la quarta macro area, cioè quella legata alla “Valutazione dei collaboratori, con riferimento in particolare al grado di differenziazione dei giudizi” a 10/100;

c. Personale dipendente:

- modificare il punteggio specifico previsto per ciascuna delle prime due macro aree “Performance organizzativa”, intesa come *risultato di ente (risultati della salute economico-finanziaria, della salute organizzativa, degli impatti e della performance complessiva dell’Ente, espressi in termini percentuali in un unico valore di sintesi)* e “Performance individuale” intesa come *risultato individuale (risultati degli indicatori, appositamente individuati, degli obiettivi gestionali e delle attività strutturali di Peg assegnati al valutato)* ed attribuire a queste le singole pesature, considerando il peso complessivo individuato 100/100, che passeranno così: la prima a 10/100 e la seconda a 60/100, tenendo conto degli obiettivi individuali assegnati dal responsabile, della complessità e dell’impegno previsto per ciascuno e, conseguentemente rivedere la terza macro area cioè quella delle “Competenze professionali e comportamenti organizzativi”, portandola a 30/100;

e. Per tutte le categorie di dipendenti:

- individuare, nell’ambito del sistema di valutazione della performance, la macro area valutativa “competenze professionali e manageriali” o “competenze professionali e comportamenti organizzativi” per le altre tipologie di dipendenti quale area da considerare ai fini dell’art. 55-quater del D. L.gs. 165/2001, così come modificato dal D. L.gs. 75/2017, che prevede il licenziamento disciplinare nel caso di reiterata valutazione negativa della performance del dipendente nell’arco dell’ultimo triennio;
- stabilire che rispetto alle “competenze professionali e manageriali” o “competenze professionali e comportamenti organizzativi”, a seconda della categoria di appartenenza, un punteggio inferiore al 60% del punteggio massimo ottenibile determini una valutazione negativa ai fini della rilevazione dell’insufficiente rendimento;
- motivare, in caso di valutazione negativa del dipendente, tale valutazione, indicando gli interventi messi in campo nel corso dell’anno di riferimento;
- prevedere che relativamente alle “*Competenze*”, oltre al punteggio attribuito, vengano inseriti nelle singole schede gli ambiti di miglioramento individuati per ciascuno;

2. **DI DARE ATTO** che il Sistema di valutazione della performance dell'ente come sopra modificato è applicato dall'anno valutativo 2020;

3. **DI STABILIRE** che il Sistema di valutazione della performance approvato col presente atto, come da allegato (all. A) alla presente deliberazione di cui diviene parte integrante e sostanziale, supera e sostituisce integralmente il sistema precedentemente approvato;

4. **DI DARE ATTO**, inoltre, che la presente deliberazione non comporta effetti diretti o indiretti né sul bilancio finanziario né sullo stato patrimoniale dell'Ente;

Visto si esprime **PARERE Favorevole** in ordine alla **Regolarita' tecnica** ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267 del 18 agosto 2000.

Data: 27-05-2020

Il Responsabile del Servizio
F.to Dott. STEFANO SCHIRMENTI

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL Sindaco
F.to Giovanni Iorio

IL Segretario Comunale
F.to Dott. STEFANO SCHIRMENTI

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Su attestazione del Messo Comunale, si certifica che questa deliberazione, ai sensi dell'art. 124, 1° comma, del D.Lgs n. 267/2000, è stata affissa in copia all'Albo Pretorio il giorno 03-06-2020 e vi rimarrà pubblicata per quindici giorni consecutivi.

Villa Santo Stefano, li, 03-06-2020

IL MESSO COMUNALE

IL Segretario Comunale
F.to Dott. STEFANO SCHIRMENTI

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' (art. 134 D. Lgs 267/2000)

- Si certifica che la presente deliberazione, non soggetta al controllo preventivo di legittimità, è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio ed **E' DIVENUTA ESECUTIVA** il giorno 27-05-2020 per decorrenza dei termini di cui al D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267:
- art. 134, comma 4, per dichiarazione di immediata eseguibilità.

Villa Santo Stefano, li 03-06-2020

IL Segretario Comunale
F.to Dott. STEFANO SCHIRMENTI

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Villa Santo Stefano, li 03-06-2020

IL Segretario Comunale
Dott. STEFANO SCHIRMENTI