# CITTA' DI MONTALTO UFFUGO

**Provincia di Cosenza**

## Deliberazione della GIUNTA COMUNALE

**COPIA**

| | |
|---|---|
| **N. 27 del 14/02/2019** | Oggetto: **APPROVAZIONE SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE COMUNALE** |

L'anno **duemiladiciannove**, il giorno **quattordici**, del mese di **Febbraio**, nella sala delle adunanze, appositamente convocata, la Giunta comunale si è riunita con inizio dei lavori alle ore 11:45 Risultano presenti i signori:

| *COGNOME E NOME* | *CARICA* | *PRESENZA* |
|---|---|---|
| **1)** *CARACCIOLO PIETRO* | Sindaco | SI |
| **2)** *PUNTILLO LIVIA* | Assessore | SI |
| **3)** *NARDO MARIA TERESA* | Assessore | NO |
| **4)** *D'ACRI EMILIO* | Assessore | NO |
| **5)** *VERBENI BIANCAMARIA* | Assessore | SI |
| **6)** *SICILIANO LUIGI* | Assessore | SI |

Presenti n. 4 Assenti n. 2

Assume la Presidenza l' AVV. PIETRO CARACCIOLO, nella qualità di Sindaco, constatato il numero legale dei presenti, dichiara aperta la seduta.

Partecipa alla riunione il Segretario, DR.SSA MARIA LUISA MERCURI, con funzioni consultive, referenti e di assistenza.

Trasmessa contestualmente alla pubblicazione ai Capigruppo con nota prot. N. 4273 del 21/02/2019 (art. 125 D.Lgs 18/08/2000 n. 267)

Il Presidente invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni in merito alla proposta di deliberazione indicata in oggetto, premettendo di avere acquisito i preventivi pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii., nel testo riportato dopo il presente deliberando.

## LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO

CHE il decreto legislativo n. 74 del 25 maggio 2017, avente ad oggetto “Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015”,detta norme in materia di valutazione della performance dei dipendenti pubblici con l'obiettivo generale di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e di garantire l'efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

CHE il decreto, ispirato ai principi di semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, di riconoscimento del merito e della premialità, di razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, di riduzione degli adempimenti in materia di programmazione e di coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni, si introducono, tra le altre, le seguenti novità:

- viene chiarito che il rispetto delle disposizioni in materia di valutazione costituisce non solo condizione necessaria per l'erogazione di premi, ma rileva anche ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale e del conferimento degli incarichi dirigenziali; è stato chiarito che la valutazione negativa delle performance, come specificamente disciplinata nell'ambito del sistema di misurazione, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e, in casi specifici e determinati, a fini disciplinari;
- 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 o gruppi di dipendenti;
- oltre agli obiettivi specifici di ogni amministrazione, è stata introdotta la categoria degli obiettivi generali, che identificano le priorità in termini di attività delle pubbliche amministrazioni coerentemente con le politiche nazionali, definiti tenendo conto del comparto di contrattazione collettiva di appartenenza;
- gli Organismi indipendenti di valutazione (OIV), tenendo conto delle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, dovranno verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalare eventuali necessità di interventi correttivi;
- viene riconosciuto, per la prima volta, un ruolo attivo dei cittadini ai fini della valutazione della performance organizzativa, mediante la definizione di sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi resi;
- nella misurazione delle performance individuale del personale dirigente, è attribuito un peso prevalente ai risultati della misurazione e valutazione della performance dell'ambito organizzativo di cui hanno essi diretta responsabilità;
- è definito un coordinamento temporale tra l'adozione del Piano della performance e della Relazione e il ciclo di programmazione economico-finanziaria, introducendo sanzioni più incisive in caso di mancata adozione del Piano;
- sono introdotti nuovi meccanismi di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance, affidati al contratto collettivo nazionale, che stabilirà la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e i criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

CHE in particolare le novità introdotte dal D.Lgs. n. 74/2017 riguardano i principi generali relativi alla misurazione e alla valutazione della performance.

- l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance;
- il riconoscimento delle progressioni economiche;
- l'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale;
- il conferimento degli incarichi dirigenziali.

CHE il nuovo comma 5-bis dell'art. 3 prevede, inoltre, che 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 per insufficiente rendimento, ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies), del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017.

CHE per quanto riguarda, in particolare, il ciclo di gestione della performance, vengono introdotte le seguenti novità:
- nella definizione degli obiettivi da raggiungere si deve tenere conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;
- la rendicontazione dei risultati è estesa anche agli organi di controllo interni.

CHE detto questo si può affermare che il D.Lgs. n. 74/2017 non ha apportato modifiche sostanziali alla disciplina previgente stabilita nel D.Lgs. n. 150/2009.

CHE le novità in materia di misurazione e valutazione della performance riguardano:
- l'aggiornamento annuale, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, del Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- l'intervento anche dei cittadini e degli utenti finali nel processo di misurazione e valutazione, in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione;
- l'inserimento nel Sistema di misurazione e valutazione della performance di procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, a garanzia dei valutati, nonché di modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;
- il Sistema di misurazione e valutazione della performance è adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica, anziché dall'Anac − ex Civit (art. 19 del D.L. 90/2014).

CHE per quanto riguarda gli ambiti di valutazione della performance individuale, sulla base delle modalità previste nell'apposito sistema di cui al predetto art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs.
n. 74/2017, vengono introdotte le seguenti novità:
- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità deve essere attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- oltre che la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura e le competenze professionali e manageriali dimostrate, vengono valutati anche i comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti titolari degli incarichi di cui all'art. 19, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 165/2001 è collegata altresì al raggiungimento degli obiettivi individuati nella direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione e nel Piano della performance, nonché di quelli specifici definiti nel contratto individuale

TANTO PREMESSO

PRESO ATTO CHE la valutazione è spesso vista come qualcosa di negativo ed invece la valutazione deve essere intesa con diversa attenzione, stante il significato etimologico del valutare per "**dare valore**".

PRESO ATTO CHE il valore può essere attribuito solo in presenza di una costruzione di sistemi di valutazione che permettano un dialogo vero e che consentano ai valutati di portare a casa, dalla valutazione, un piano di crescita e sviluppo dove le persone vedano riconosciuti i loro sforzi e i giusti riconoscimenti.

PRESO ATTO CHE gli elementi caratterizzanti il sistema premiante elaborato dagli uffici sono rappresentati 1) dalla **personalizzazione rispetto ai ruoli** (si individuano tre ruoli base: manageriale, professional, assistente),2) dal**l'orientamento alla crescita ed allo sviluppo** (l'output più importante è il piano di miglioramento organizzativo e di sviluppo dei collaboratori), 3) **il fornire valore a tutti gli**

**attori dalla valutazione** (i responsabili che possono allineare la struttura agli obiettivi richiesti, i collaboratori che vedono la finalizzazione dei loro sforzi per il loro sviluppo professionale), 4)**l'adeguamento completo alla normativa.**

**CONSIDERATO che** Il sistema proposto mira a **alla valutazione delle performance** con una **metodologia**, con il **processo** da seguire con le diverse fasi di realizzazione e le istruzioni operative, i report gestionali le griglie di supporto per fornire riferimenti ai valutatori ed ai valutati che sanno a priori quali sono i comportamenti e le competenze richieste, riconosciute e premiate, gli **schemi di calcolo** per la valutazione e la costruzione del **sistema premiante**.

RITENUTO CHE la valutazione è attività primaria dei ruoli manageriali

**DELIBERA**

La premessa è parte integrante e sostanziale del presente atto e per l'effetto

DI DARE ATTO che Il sistema elaborato è uno strumento concreto e completo per costruire il sistema di valutazione delle performance e contiene la metodologia, il processo da seguire con le diverse fasi di realizzazione e le istruzioni operative, i report gestionali e le griglie di supporto per fornire riferimenti chiari ai valutatori ed ai valutati

DI APPROVARE l'unito sistema di valutazione delle prestazioni del personale

DI PRECISARE che con il sistema anzidetto si conosce, a priori, i comportamenti e le competenze richieste, riconosciute e premiate, gli schemi di calcolo per la valutazione e la costruzione del sistema premiante.

Pareri e controlli sulla proposta di deliberazione, art. 49, DLgs 267/2000:

| | |
|---|---|
| **PER LA REGOLARITA' TECNICA**<br>Si esprime parere FAVOREVOLE<br><br>Data 29/01/2019 | **Il Responsabile del Settore**<br>**f.to DR.SSA MARIA LUISA MERCURI** |

La deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

**Il Sindaco**
**f.to AVV. PIETRO CARACCIOLO**

**Il Segretario**
**f.to DR.SSA MARIA LUISA MERCURI**

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE**

La presente deliberazione
E' divenuta esecutiva, ai sensi del D.Lgs. 18.08.2000, decorsi 10 giorni dalla sua pubblicazione.

**Il Segretario**
**f.to DR.SSA MARIA LUISA MERCURI**

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata per 15 giorni consecutivi all'Albo Pretorio

**Il Messo Responsabile**

*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa;*
*L'accesso agli atti viene garantito ai sensi e con le modalità di cui alla L. 241/90, come modificata dalla L. 15/2005, nonchè al regolamento per l'accesso agli atti.*