

**ORIGINALE**

**COMUNE DI VEZZANO SUL CROSTOLO**  
PROVINCIA DI REGGIO EMILIA



**VERBALE DI DELIBERAZIONE  
DELLA GIUNTA COMUNALE  
N. 4 del 18.01.2019**

**OGGETTO: MANUALE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DIRIGENTI - PRESA D' ATTO DELL'APPROVAZIONE E ABROGAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI G.C. N. 8 DEL 28.02.2014.**

L'anno **duemiladiciannove** addì **diciotto** del mese di **gennaio** alle ore **13.30** nella Casa Comunale si è riunita la Giunta Comunale convocata nei modi e termini di legge.

All'appello risultano:

SINDACO	MAURO BIGI	Presente
VICE-SINDACO	ILENIA ROCCHI	Presente
ASSESSORE	STEFANIA COLLI	Presente
ASSESSORE	ALESSANDRA LEONI	Assente
ASSESSORE	FRANCO STAZZONI	Presente

Presenti: 4      Assenti: 1

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE: **DR. ROSARIO NAPOLEONE** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il SINDACO - PRESIDENTE: **MAURO BIGI** dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento in oggetto.

**Oggetto: MANUALE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DIRIGENTI- PRESA D' ATTO DELL'APPROVAZIONE E ABROGAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI G.C. N. 8 DEL 28.02.2014.**

## **LA GIUNTA COMUNALE**

### **VISTI:**

- il D.lgs. 27.10.2009 n. 150 recante “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.”;
- l'art. 17, comma 1, lett. r) della L. 7.8.2015 n. 124 recante deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche per la semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, di riconoscimento del merito e di premialità; razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, anche al fine della migliore valutazione delle politiche; sviluppo di sistemi distinti per la misurazione dei risultati raggiunti dall'organizzazione e dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti; potenziamento dei processi di valutazione indipendente del livello di efficienza e qualità dei servizi e delle attività delle amministrazioni pubbliche e degli impatti da queste prodotti, anche mediante il ricorso a standard di riferimento e confronti; riduzione degli adempimenti in materia di programmazione anche attraverso una maggiore integrazione con il ciclo di bilancio; coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni; previsione di forme di semplificazione specifiche per i diversi settori della pubblica amministrazione;
- il D.Lgs. 25.5.2017 n. 74 recante “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.”

**DATO ATTO** che i Comuni aderenti all'unione Colline Matildiche e l'Unione stessa decidevano di gestire, in forma associata, le funzioni del Nucleo di valutazione;

**RICHIAMATA** la deliberazione di Giunta Unione n. 13 del 07.03.2018 avente ad oggetto “Convenzione tra il Comune di Sant'Ilario d'Enza e l'Unione Colline Matildiche per l'esercizio in forma congiunta delle funzioni del Nucleo di valutazione”; nella fattispecie, la convenzione è finalizzata alla gestione congiunta, tra gli enti contraenti, del servizio Nucleo di Valutazione in forza delle previsioni normative di cui al DLgs.vi 165/2001, D.lgs. n. 150/2009 così come modificato dal D.lgs. 74/2017, avvalendosi di un solo organo, il nucleo di valutazione, per procedere alla misurazione e alla valutazione della performance individuale dei dirigenti e personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia.

**CONSIDERATO** che le modifiche apportate al D.L.gs 150/2009 e dal citato D.Lgs 74/2017 comportano una variazione alle regole generali di valutazione e misurazione della performance organizzativa dell'ente ed individuale dei dipendenti pubblici, tali per cui si rende necessario aggiornare il vigente Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance;

**DATO ATTO** che le principali modifiche apportate dal D.Lgs 74/2017 sono le seguenti:

- si stabilisce che la performance va misurata e valutata 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;

- gli obiettivi specifici della singola Amministrazione sono individuati su base triennale nel Piano della performance (PEG);
- gli organi di valutazione dovranno verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati e segnalare eventuali necessità di interventi correttivi, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione;
- gli organi di valutazione esprimono un parere vincolante sulla correttezza metodologica del Sistema di misurazione e valutazione della performance, che ciascuna Amministrazione è tenuta ad adottare e aggiornare annualmente;
- si riconosce per la prima volta ai cittadini un ruolo attivo nella valutazione della performance organizzativa, attraverso sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti circa la qualità dei servizi resi;
- al Dipartimento della Funzione Pubblica viene attribuito il compito di impartire indirizzi per la redazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance e di predisporre modelli da utilizzare per la valutazione della performance organizzativa;
- nella misurazione della performance individuale dei dirigenti e titolari di posizione organizzativa, un peso prevalente è attribuito ai risultati della misurazione e valutazione della performance dell'ambito organizzativo di cui hanno diretta responsabilità;
- è definito un coordinamento temporale tra l'adozione del Piano della performance (PEG) e della Relazione e il ciclo di programmazione economico-finanziaria. Si stabilisce che il Piano è predisposto su un orizzonte programmatico triennale, e deve essere coerente con Note integrative al bilancio di previsione o con il piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio;
- è rafforzata la disciplina delle conseguenze della mancata adozione del Piano della performance: al comma 5 dell'articolo 10 che già prevedeva il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti e titolari di posizione organizzativa che abbiano concorso all'omissione e, per l'amministrazione, il blocco alle assunzioni e al conferimento di incarichi di consulenza o collaborazione, è stata aggiunta la responsabilità amministrativa dell'organo di indirizzo politico-amministrativo che abbia dato disposizione all'erogazione dei trattamenti e delle premialità previste dal decreto;
- il sistema della graduatoria dei giudizi su tre fasce di merito è stato integralmente superato;
- il CCNL dovrà stabilire la quota di risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e i criteri idonei a garantire trattamenti economici differenziati in presenza di valutazioni differenziate delle performance;

**RITENUTO**, per le motivazioni anzidette, necessario adeguare l'attuale sistema di misurazione e valutazione della performance dei titolari di posizione organizzativa e dirigenti alle prescrizioni del D.lgs. 74/2017;

**DATO ATTO** che il Nucleo di valutazione, gestito in forma congiunta dai Comuni dell'Unione e dall'Unione stessa, ha rassegnato alla Giunta dell'Unione il manuale di valutazione della performance e per l'attribuzione della retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa e ai dirigenti in conformità al mandato ricevuto;

**RICHIAMATA** la deliberazione della Giunta dell'Unione n. 48 del 5 novembre 2018 avente ad oggetto l'approvazione del manuale di valutazione della performance e per l'attribuzione della retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa e ai dirigenti che troverà applicazione nei Comuni aderenti all'Unione e nell'Unione stessa a partire dalla misurazione e valutazione della performance relativa all'anno 2018;

**RILEVATO**, altresì, che i Comuni e l'Unione si avvarranno della previsione di cui all'art. 13, comma 3, del CCNL del comparto funzioni locali per il triennio 2016/2018, sottoscritto

in data 21 maggio 2018, ai sensi del quale gli incarichi di posizione organizzativa già conferiti o in atto proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del suddetto CCNL;

**RITENUTO** necessario:

- prendere atto dell'approvazione del manuale di valutazione della performance e per l'attribuzione della retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa e ai dirigenti, ove presenti;
- abrogare, contestualmente, il previgente sistema di misurazione e valutazione della performance dei titolari di posizione organizzativa, approvato con deliberazione di G.C. n. 8 del 28.02.2014;

**PRESO ATTO** ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 267/2000, del parere favorevole del responsabile del Servizio in ordine alla regolarità tecnica del provvedimento, mentre non si provvede ad acquisire il parere di regolarità contabile in quanto il presente atto non genera variazioni dal punto di vista economico finanziario;

**VISTI:**

- il Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali, approvato con decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000;
- il D.lgs. 165 del 30.03.2001 contenente le norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- lo Statuto comunale in vigore;
- il Regolamento per l'ordinamento di uffici e servizi;

Con voti unanimi espressi nei modi di legge,

#### **DELIBERA**

1. **DI PRENDERE ATTO**, per i motivi indicati in premessa, che la Giunta dell'Unione Colline Matildiche, con deliberazione n. 48 del 05.112018, ha approvato il Manuale di valutazione della performance e per l'attribuzione della retribuzione di risultato ai titolari di Posizione Organizzativa e ai Dirigenti, ove presenti, proposti dal Nucleo di valutazione in conformità al mandato ricevuto, allegati al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale sub allegato 1 e 2;
2. **DI DARE ATTO** che il Manuale di cui al precedente punto 1 entrerà in vigore e sarà applicato nei Comuni aderenti all'Unione e nell'Unione stessa a partire dalla misurazione e valutazione della performance dell'anno 2018 e successivi;
3. **DI ABROGARE** il previgente sistema di misurazione e valutazione della performance dei titolari di posizione organizzativa, approvato con deliberazione di G.C. n. 8 del 28.02.2014;
4. **DI DARE ATTO** che tutti i successivi provvedimenti di modifica del manuale di valutazione della performance e per l'attribuzione della retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa e ai dirigenti saranno di competenza dell'Unione Colline Matildiche;
5. **DI PUBBLICARE** il manuale allegato nell'apposita sezione dell' "Amministrazione trasparente";

Successivamente,

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Su proposta del Sindaco,  
Ritenuto che ricorrano particolari motivi d'urgenza;  
Visto l'art.134 del D. lgs n. 267/00;

**CON** voti unanimi e favorevoli espressi dagli Assessori presenti e votanti,

## **DICHIARA**

Il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti Locali, approvato con D.lgs. n. 267/000.

**ORIGINALE**  
VERBALE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE  
N. 4 del 18.01.2019

**IL PRESIDENTE**  
MAURO BIGI

**IL SEGRETARIO**  
DR. ROSARIO NAPOLEONE

Si da atto:

- Che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio Telematico del Comune in data odierna, ai sensi dell'art. 124 D.Lgs. n.267/2000 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.
- Che è stata trasmessa comunicazione in data odierna ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art.125 del D.Lgs. n.267/2000.
- Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva:

[ X ] perché dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi art. 134 4° comma D. Lgs. 18/08/2000 n. 267

[ ] ai sensi art. 134 3° comma del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267, decorsi 10 giorni dalla pubblicazione .