



Comune di Pavullo nel Frignano
Provincia di Modena

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 123 DEL 20/10/2022

Oggetto: INTEGRAZIONE AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 113 DEL 19 DICEMBRE 2019 - PROVVEDIMENTI.

L'anno 2022 addì 20 del mese di ottobre alle ore 16:30, in modalità mista ai sensi del c. 3, art. 4 del Regolamento della Giunta Comunale, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

VENTURELLI DAVIDE	Sindaco	Presente
PIACENTINI CLAUDIA	Vice Sindaco	Presente
CORNIA DANIELE	Assessore	Presente
MONTI ALESSANDRO	Assessore	Presente
PIETROLUONGO ANGELA	Assessore	Assente
SARGENTI ALICE	Assessore	Assente

Presenti N. 4 Assenti N. 2

Assiste alla seduta il Vice Segretario Dr. COVILI FABRIZIO (in video conferenza) il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. VENTURELLI DAVIDE in qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.



Oggetto: INTEGRAZIONE AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 113 DEL 19 DICEMBRE 2019 - PROVVEDIMENTI.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni, cosiddetta "Riforma Brunetta", ha introdotto disposizioni che disciplinano, tra gli altri, il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio, tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale;
- 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;
- le amministrazioni pubbliche devono adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale ed organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai suoi dipendenti, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;

Preso atto che il Comune di Pavullo n.F. ha approvato con deliberazione di Giunta n. 46 del 3.5.2011 il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi adeguato al D. Lgs. 150/2009;

Considerato che:

- il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, cd. "Riforma Madia", in attuazione dell'art. 17, c. 1 lett. r) della Legge 7 agosto 2015, n. 124, all'art. 4 ha introdotto modifiche al D. Lgs. 150/2009 e prevede che le amministrazioni pubbliche sviluppino, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance;
- il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio e di attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
 - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni nonché ai competenti organi di controllo esterni e interni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

Preso atto che:

- con il Regolamento approvato sono stati adeguati il sistema direzionale dell'ente e il ciclo di gestione della performance alle disposizioni del D. Lgs. 150/2009;
- la cd. "Riforma Brunetta" è stata modificata da diversi provvedimenti normativi intervenuti dall'anno 2011 e, in particolare per quanto riguarda la gestione della performance dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, cd. "Riforma Madia";
- che, inoltre, il C.C.N.L. del Comparto Funzioni Locali del 21.5.2018 ha previsto agli artt. 68 e 69 la destinazione delle risorse decentrate annualmente disponibili, a specifiche destinazioni, tra gli altri ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale e al differenziale del premio individuale per i dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate;

Ribadito che il riconoscimento dei premi collegati alla performance organizzativa, individuale e di gruppo del personale e dei titolari di P.O., è subordinato all'espletamento delle attività di monitoraggio e valutazione che le Amministrazioni debbono effettuare annualmente, dotandosi di un "Sistema di misurazione e valutazione della performance", adeguato alle disposizioni di cui al D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74;

Preso atto che:

- con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 15 del 12 marzo 2019 è stato approvato il documento predisposto dal Nucleo di Valutazione Associato contenente il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, distinto fra titolari di posizioni organizzative e personale non titolare di P.O., su base omogenea per tutte le Amministrazioni comunali convenzionate nell'attività di valutazione gestita in forma associata;
- con deliberazione di G.C. n. 113 del 19 dicembre 2019 il Comune di Pavullo n.F. ha approvato il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale come proposto dal Nucleo di Valutazione Associato che qui si intende integralmente richiamato, su schema omogeneo proposto dall'Unione dei Comuni del Frignano per tutti gli enti Comuni rientranti nell'ambito territoriale dell'Unione dei Comuni del Frignano che già aderiscono a diverse gestioni in forma associata di funzioni e servizi;
- il nuovo sistema di misurazione e valutazione è stato introdotto nell'anno 2020 e recepito quale allegato al C.C.D.I. sottoscritto il 20.12.2019 a valere per il biennio giuridico 2019 – 2020 e di parte economica per l'anno 2019;

Considerato che a seguito della situazione di oggettivo disagio e complessità che ha coinvolto tutte le Amministrazioni nella gestione dell'emergenza epidemiologica provocata nel 2020 dal diffondersi della pandemia da COVID-19 il Comune di Pavullo n.F. e tutte le Amministrazioni convenzionate hanno riscontrato difficoltà ad adeguare e allineare gli strumenti di programmazione dell'ente e delle attività, a base del ciclo della performance, accumulando ritardi nella gestione e conclusione dell'attività di valutazione della performance organizzativa e individuale;

Atteso inoltre che il D.L. 80/2021, convertito con modificazioni nella Legge 113/2021 ha introdotto per le Pubbliche Amministrazioni l'obbligo di approvare il P.I.A.O. - Piano integrato di Attività e Organizzazione, quale documento a valenza triennale, da aggiornare annualmente, che



va ad assorbire e sostituire altri strumenti e piani già previsti, riguardanti fra gli altri la definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance, la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, il ricorso al lavoro agile, la programmazione del fabbisogno di personale compatibilmente con le risorse finanziarie a disposizione;

Tenuti quindi presenti anche i cambiamenti in corso che interesseranno il ciclo di gestione della performance con una diversa definizione e programmazione degli obiettivi e degli indicatori di efficienza e di efficacia dell'amministrazione, secondo quanto previsto dal D. lgs. 150/2009 – capo II;

Rilevato che il Nucleo di Valutazione Associato con comunicazione prot. 7817 del 6.6.2022, a fronte di quanto anzidetto, ha proposto alla Giunta dell'Unione di adottare transitoriamente un modello semplificato del nuovo sistema di valutazione della performance, coniugando da un lato l'esigenza di dare applicazione ai principi introdotti e sviluppati dal nuovo modello, dall'altro lato l'esigenza di mettere in condizione le strutture di superare l'attuale situazione di sofferenza e permettere l'ordinato svolgimento dei servizi all'utenza e delle funzioni poste in capo agli Enti stessi;

Preso atto che la Giunta dell'Unione rappresentata dai Sindaci di tutte le Amministrazioni comunali dell'ambito territoriale ha condiviso l'opportunità di semplificare gli strumenti introdotti dal nuovo sistema, pur salvaguardandone i principi fondamentali, con particolare riferimento alla compilazione della scheda obiettivi per i titolari di P.O. e individuale per dipendente, che di seguito si riporta:

VALUTAZIONE DEGLI INCARICATI DI PO

Il modello semplificato proposto fa derivare la valutazione delle performance sui due principali ambiti:

AMBITO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Tale ambito sarà la risultante di una valutazione complessiva e qualitativa degli adempimenti così come da punto 2.1 lettere a), b), c), d), e), f) e punto 2.2 lettere a), b), c), d), e), f) e la media del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi strategici, innovativi e di miglioramento dell'Ente come da punto 2.1 lettera g) e punto 2.2 lettera g).

AMBITO VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE

Come da tabella di cui al punto 3.1.4 del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance:

- *Valutazione del grado di raggiungimenti degli obiettivi (3 per ogni PO come previsto dal nuovo sistema adottato);*
- *Valutazione dei comportamenti organizzativi, secondo la griglia prevista dal nuovo sistema adottato (punto 3.1.4.2).*

VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON TITOLARE DI PO



Il Nucleo propone in via transitoria di utilizzare anche nel nuovo sistema di valutazione la scheda di valutazione della prestazione individuale già in uso presso gli enti con eventuali adattamenti.

Preso altresì atto che il Nucleo di Valutazione si è riservato di proporre un adeguamento a regime del sistema di misurazione e valutazione alle innovazioni e alle modifiche intervenute recentemente, fra cui il PIAO per una applicazione a regime dall'anno 2023;

Rilevato inoltre che il sistema di misurazione e valutazione adottato con deliberazione di G.C. 113/2019 al punto **3.1.5. Modalità di attribuzione dell'indennità di risultato** disciplinando le modalità di attribuzione dell'indennità di risultato ai Responsabili titolari di P.O., testualmente recita "saranno stabilire in conformità ai criteri generali definiti in sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. V) del CCNL 2016-2018";

Considerato che il Comune di Pavullo n.F. è ente privo della dirigenza e il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato non rientra nel Fondo destinato alle risorse decentrate per la generalità del personale e pertanto non è soggetto alle regole della contrattazione decentrata prevista per i criteri generali di utilizzo e riparto del Fondo stesso;

Ritenuto comunque di integrare il sistema adottato, disciplinando la modalità di riconoscimento della retribuzione di risultato, come proposto dal Nucleo di Valutazione Associato che preveda, nel rispetto del limite delle risorse complessive a disposizione già previsto da specifiche disposizioni in materia, il riconoscimento della retribuzione di risultato collegato al punteggio complessivo riportato, dato dal grado di raggiungimento degli obiettivi e dalla valutazione dei comportamenti che di seguito si riporta:

Punteggio superiore a 200	Retribuzione di risultato 25%
Punteggio compreso fra 175 e 199	Retribuzione di risultato 20%
Punteggio compreso fra 125 e 174	Retribuzione di risultato 15%
Punteggio inferiore a 125	Nessuna retribuzione di risultato

Ritenuto pertanto di approvare l'integrazione del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, distinto fra personale titolare di posizione organizzativa e personale non titolare di posizione organizzativa, approvato con deliberazione di G.C. n. 113 del 19 dicembre 2019;

Dato atto che il presente provvedimento sarà inviato alle Rappresentanze sindacali territoriali ed unitarie per la dovuta informazione;

Visti:

- il D. Lgs. 267/2000;
- il D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.;
- il CCNL Personale Comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018;

Con voti unanimi favorevoli, legalmente espressi;

DELIBERA



- 1) Di considerare la parte narrativa esposta in premessa, parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) Di prendere atto della comunicazione prot. 7817 del 6.6.2022, inviata dal Nucleo di Valutazione Associato che a fronte di quanto anzidetto, ha proposto alla Giunta dell'Unione di adottare transitoriamente un modello semplificato del nuovo sistema di valutazione della performance, che coniughi da un lato l'esigenza di dare applicazione ai principi introdotti e sviluppati dal nuovo modello, dall'altro lato l'esigenza di mettere in condizione le strutture di superare l'attuale situazione di sofferenza e permettere l'ordinato svolgimento dei servizi all'utenza e delle funzioni poste in capo agli Enti stessi;
- 3) di approvare la modifica transitoria del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, distinto fra personale titolare di posizione organizzativa e personale non titolare di P.O., approvato con deliberazione di G.C. n. 113 del 19 dicembre 2019, come di seguito proposto:

VALUTAZIONE DEGLI INCARICATI DI PO

Il modello semplificato proposto fa derivare la valutazione delle performance sui due principali ambiti:

AMBITO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Tale ambito sarà la risultante di una valutazione complessiva e qualitativa degli adempimenti così come da punto 2.1 lettere a), b), c), d), e), f) e punto 2.2 lettere a), b), c), d), e), f) e la media del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi strategici, innovativi e di miglioramento dell'Ente come da punto 2.1 lettera g) e punto 2.2 lettera g).

AMBITO VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE

Come da tabella di cui al punto 3.1.4 del nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance:

- *Valutazione del grado di raggiungimenti degli obiettivi (3 per ogni PO come previsto dal nuovo sistema adottato);*
- *Valutazione dei comportamenti organizzativi, secondo la griglia prevista dal nuovo sistema adottato (punto 3.1.4.2).*

VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON TITOLARE DI PO

Il Nucleo propone in via transitoria di utilizzare anche nel nuovo sistema di valutazione la scheda di valutazione della prestazione individuale già in uso presso gli enti con eventuali adattamenti.

- 4) di approvare l'integrazione del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, come proposto dal Nucleo di Valutazione relativamente al punto **3.1.5. Modalità di attribuzione dell'indennità di risultato** per indicare le modalità di



attribuzione dell'indennità di risultato ai Responsabili titolari di P.O. non indicate nel sistema approvato;

- 5) di disporre il riconoscimento della retribuzione di risultato collegato al punteggio complessivo riportato, dato dal grado di raggiungimento degli obiettivi e dalla valutazione dei comportamenti che di seguito si riporta:
- > Punteggio superiore a 200 Retribuzione di risultato 25%
 - > Punteggio compreso fra 175 e 199 Retribuzione di risultato 20%
 - > Punteggio compreso fra 125 e 174 Retribuzione di risultato 15%
 - > Punteggio inferiore a 125 Nessuna retribuzione di risultato
- 6) di prendere atto che il Nucleo di Valutazione si è riservato di proporre un ulteriore adeguamento a regime del sistema di misurazione e valutazione alle innovazioni e alle modifiche intervenute recentemente, fra le quali il PIAO – Piano Integrato di Attività e Organizzazione;
- 7) di incaricare i servizi competenti dei successivi adempimenti;
- 8) di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134 - comma 4 del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267, previa separata votazione favorevole all'unanimità, stante l'urgenza di provvedere.

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

Riconosciuta l'urgenza di provvedere;
Con voti unanimi, legalmente resi,

DELIBERA

di dare Immediata Eseguitività alla presente deliberazione, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 18.08.2000 n.267.

Approvato e sottoscritto con firma digitale:



Il Sindaco
VENTURELLI DAVIDE

Il Vice Segretario
COVILI FABRIZIO





Comune di Pavullo nel Frignano
Provincia di Modena

Allegato alla Deliberazione N. 123 del 20/10/2022

Oggetto: INTEGRAZIONE AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 113 DEL 19 DICEMBRE 2019 - PROVVEDIMENTI.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che il presente atto viene pubblicato all'Albo Pretorio del Comune di Pavullo nel Frignano in data 03/11/2022 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

Della adozione della presente deliberazione è stata data comunicazione ai Capigruppo Consiliari contestualmente alla data di pubblicazione (Art. 125 D.Lgs. 18.08.2000, n. 267).

La presente deliberazione diverrà esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (Art. 134, comma 3 D.Lgs. 18.08.2000, n. 267)

Pavullo nel Frignano, 03/11/2022

Sottoscritto dal
Il Responsabile della Pubblicazione
(COVILI FABRIZIO)
con firma digitale



Comune di Pavullo nel Frignano
Provincia di Modena

Allegato alla Deliberazione N. 123 del 20/10/2022

Oggetto: INTEGRAZIONE AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 113 DEL 19 DICEMBRE 2019 - PROVVEDIMENTI.

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 14/11/2022 .

Pavullo nel Frignano, 14/11/2022

Sottoscritta dal
Vice Segretario Generale
(COVILI FABRIZIO)
con firma digitale