



COMUNE DI MONTEVARCHI
PROVINCIA DI AREZZO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 163 DEL 15/09/2020

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL “SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE”

L'anno 2020, il giorno **quindici** del mese di **sSettembre** alle ore **8:00** in sala giunta si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello risultano presenti:

		Pres.	Ass.
CHIASSAI MARTINI SILVIA	Presidente	X	
BUCCIARELLI CRISTINA	Assessore	X	
ISETTO MAURA	Assessore	X	
POSFORTUNATO LORENZO	Assessore	X	
SALVI ANGIOLO	Assessore		X
TASSI STEFANO	Assessore		X
TOTALE		4	2

Presiede il Sindaco, Chiassai Martini Silvia.

Partecipa alla seduta il Segretario Generale, dott. Capalbo Angelo.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, concernente “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*”;

Visto l'art. 19, comma 9, del decreto-lette 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, secondo cui al fine di concentrare l'attività dell'Autorità nazionale anticorruzione sui compiti di trasparenza e di prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni, le funzioni della predetta Autorità in materia di misurazione e valutazione della performance, sono trasferite al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto;

Visto l'articolo 17, comma 1, lett. r) della legge 7 agosto 2015, n. 124, secondo cui i decreti legislativi per il riordino della disciplina in materia di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e connessi profili di organizzazione amministrativa sono adottati, nel rispetto di principi e criteri direttivi ed in particolare: “r) *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;”;

Visto il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, concernente: “*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*”;

Visto, in particolare, l'art. 7 del d.lgs. come modificato dal d.lgs. n. 74/2017, in base al quale, le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale;

Atteso che ai fini di cui al citato articolo 7, le amministrazioni adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance;

Considerato che la funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

- 1) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice;
- 2) dai dirigenti di ciascuna amministrazione;
- 3) dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione;

Constatato che il sistema di misurazione e valutazione della performance, è adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica e che in esso sono previste, altresì, le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;

Atteso che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

- a) *l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;*
- b) *l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;*
- c) *la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;*
- d) *la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;*
- e) *lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;*
- f) *l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;*
- g) *la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;*
- h) *il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;*

Constatato che le valutazioni della performance organizzativa sono predisposte sulla base di appositi modelli definiti dal Dipartimento della funzione pubblica, tenendo conto anche delle esperienze di valutazione svolte da agenzie esterne di valutazione, ove previste, e degli esiti del confronto tra i soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche;

Constatato che la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, secondo le modalità indicate nel sistema di misurazione valutazione, 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) *al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;*

- c) *alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;*
- d) *alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;*

Constatato inoltre che la misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti titolari degli incarichi di funzioni dirigenziali, 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;

Atteso che la misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione e collegate:

- a) *al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;*
- b) *alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;*

Ricordato che:

- il sistema dei controlli è diventato un importante momento di valutazione della regolarità dell'azione amministrativa dell'Ente;
- che il passaggio delle competenze di spesa da organi collegiali (giunta e consiglio) a soggetti monocratici (dirigenti) ha esaltato il momento del raggiungimento dei risultati;
- che è tuttavia fondamentale che la velocizzazione delle procedure e l'attuazione degli obiettivi si realizzino salvaguardando il sistema complessivo delle regole e non tralascino una fase di discussione, confronto e partecipazione nel quale è insito un momento di autocontrollo;

Visto l'art. 3, comma 1, del d.P.R. 105 del 2016 secondo cui il Dipartimento della funzione pubblica assicura le funzioni di promozione e coordinamento delle attività di valutazione e misurazione della performance delle amministrazioni pubbliche, attraverso il sostegno all'attuazione e al miglioramento delle attività di misurazione e valutazione della performance organizzativa anche mediante il progressivo sviluppo di linee guida che tengano conto delle specificità settoriali;

Viste le *Linee di guida per la misurazione e valutazione delle performance individuale* n. 5 approvate dal dipartimento della Funzione pubblica nel mese di dicembre 2019;

Visto l'attuale regolamento per la valutazione e misurazione della performance approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 114 del 20.12.2013;

Visto il vigente C.C.N.L. del personale del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018 ed in particolare:

- l'art. 5 comma 3 lettera b);
- l'art. 7 comma 4 lettera b) che demanda alla contrattazione collettiva integrativa decentrata, la definizione dei criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

Vista la proposta di *sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale*, che allegata alla presente deliberazione sotto la **lettera "A"**, si compone, a sua volta, dagli allegati interni (schede di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) e ulteriori allegati di cui alle lettere f) g), h), i), l), m);

Considerato che la proposta del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale è stata oggetto di informativa sindacale in data 20 luglio 2020 e sulla stessa si è discusso nella riunione della delegazione trattante in data 5 agosto 2020, condividendo alcune modifiche richieste ed in particolare:

- a) il coefficiente relativo alla valutazione individuale;
- b) le indagini sul benessere organizzativo;

Visto, altresì il verbale di contrattazione del 5 agosto 2020, avente ad oggetto i “*Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance*”;

Constatato che la proposta del sistema di determinazione delle posizioni e di misurazione e valutazione della performance organizzativa individuale, è stata esaminata dal Nucleo di valutazione con nota inviata in data 7.9.2020 ed allegata alla presente deliberazione sotto la **lettera “B”**;

Evidenziato che per quanto riguarda la pubblica amministrazione non sfuggono le interessanti correlazioni che sono emerse nel corso degli anni e che costituiscono orientamento costante, da seguire, quali ad esempio le correlazioni scaturite dalla sentenza della Corte dei Conti, Sezione giur. per la Lombardia del 1 agosto 2003, n. 991, con la quale pronuncia, seppur nel più ampio contesto del principio di separazione dei poteri di indirizzo dalla gestione operativa della cosa pubblica, *si è colto l’occasione per riflettere sul potere/dovere del Sindaco di vigilare sull’attività dell’Ente, anche gestionale giungendo a condannare in corresponsabilità un primo cittadino ed il dirigente dell’Ufficio Tecnico, argomentando che in mancanza di modelli organizzativi di controllo, l’Organo di vertice viene meno ad un suo preciso obbligo e pertanto può incorrere nella corresponsabilità con il dirigente di riferimento*;

Evidenziato che l’aver adottato modelli organizzativi e procedure idonee ad esercitare la funzione di controllo costituisce quanto meno la condizione necessaria per escludere la culpa in vigilando;

Constatato che la programmazione, la misurazione e la valutazione dell’azione amministrativa sono finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi pubblici erogati dall’ente, secondo i principi di efficienza, efficacia, integrità, responsabilità e controllabilità;

Rilevato infatti che non a caso è stato autorevolmente affermato che agli amministratori “*spetta anche un compito preciso di vigilanza sull’intera “struttura” loro affidata, purché anch’essa persegua il bene comune usando lo stile della legalità e rispettando forma e sostanza della legge*”;

Ritenuto che con la Riforma Brunetta introdotta dal Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si riafferma la necessità per gli organi di indirizzo politico-amministrativi di promuovere la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell’integrità;

Ritenuto che ai fini dell’attuazione dei principi generali, introdotti dal d.lgs. 150/2009, l’Amministrazione comunale sviluppa in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance;

Riscontrato che l’Amministrazione comunale garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance anche attraverso lo strumento di pubblicazione sul sito istituzionale;

Visto l’art. 18 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74;

Considerato che ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 49 e 147-bis del D.Lgs. n. 267/2000 -T.U.E.L., introdotto dalla Legge n. 213/2012 di conversione con modificazioni del D.L. n. 174/2012, il Dirigente con la sottoscrizione del presente atto rilascia il parere di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell’azione amministrativa”;

Visto il parere favorevole del Dirigente responsabile in materia di personale, in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D.lgs n. 267/2000;

Visto il parere del Dirigente responsabile del servizio finanziario, in ordine alla regolarità contabile, ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D.lgs n. 267/2000;

Visto l’art. 48 “Competenze delle giunte” del D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il vigente statuto comunale;

Osservato il corretto procedimento ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241;

A voti favorevoli unanimi, legalmente espressi,

DELIBERA

Per quanto esposto in narrativa che di questo atto ne costituisce parte integrante e sostanziale,

- 1) **di approvare** il “*Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale*”, allegato alla presente deliberazione sotto la **lettera “A”** e composto dagli allegati interni (schede di cui alle lettere a), b), c), d) ed e) e ulteriori allegati di cui alle lettere f) g), h), i), l), m), per costituirne parte integrante e sostanziale;
- 2) **di prendere atto** del parere espresso dal Nucleo di valutazione con la nota inviata in data 7.9.2020 ed allegata alla presente deliberazione sotto la **lettera “B”**;
- 3) **di dare atto**, inoltre, che il “*Sistema di determinazione delle posizioni e di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale*”, sarà inserito nella raccolta dei regolamenti comunali e ne sarà distribuita copia al Sindaco, agli Assessori e ai Dirigenti ed ai Responsabili delle area organizzative;
- 4) **di determinare** la decorrenza del *Sistema di determinazione delle posizioni e di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale* dalla data di esecutività della presente deliberazione, fatto salve le valutazioni delle performance relative all’anno 2019, che verranno eseguite secondo il precedente sistema;
- 5) **di dichiarare**, a voti favorevoli e separati, il presente atto immediatamente eseguibile, ex art. 134, 4° comma del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Data lettura del presente verbale, il medesimo viene approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO GENERALE
dott. Capalbo Angelo

IL SINDACO
Chiassai Martini Silvia

Le firme, in formato digitale sono state apposte sull'originale del presente atto ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 07/03/2005 n. 82 e s.m.i. (CAD). Il presente atto è conservato in originale negli archivi informatici del Comune di Montevarchi ai sensi dell'art 22 del D.Lgs 82/2005.