



Comune di Monterotondo

Deliberazione Giunta Com.le

Atto n. 102 del 13/04/2018

OGGETTO: APPROVAZIONE NUOVO REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI MONTEROTONDO

L'anno 2018, il giorno 13 del mese di Aprile a partire dalle ore 11.00 si è riunita nella Residenza Municipale la

LA GIUNTA COMUNALE

Risultano presenti ed assenti al momento dell'adozione del presente atto i signori:

PRESENTE

Lupi Antonino	Vice Sindaco Reggente	SI
Cavalli Luigi	Assessore	SI
Di Nicola Alessandro	Assessore	SI
Pancaldi Antonella	Assessore	SI
Pieretti Alessia	Assessore	SI
Valenti Marianna	Assessore	SI
Varone Riccardo	Assessore	SI

Presiede: Vice Sindaco Reggente Lupi Antonino

Partecipa: alla seduta formale il Segretario Generale Mauro Di Rocco

OGGETTO: APPROVAZIONE NUOVO REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI MONTEROTONDO**LA GIUNTA COMUNALE****Su proposta del Vice Sindaco reggente - Rag. Antonino Lupi**

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 5-bis 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, c. 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:

- 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*”;

Richiamati:

- la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio 2018-2020, strumento che definisce le linee guida strategiche ed operative dell'ente, approvata con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 27/03/2018;
- il “Piano della Performance” provvisorio per il triennio 2018-2020, con il quale sono stati assegnati ad ogni dirigente e responsabile dell'Ente gli obiettivi e le relative attività da svolgere, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 72 del 15/03/2018;

Visto inoltre che:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 15 del 25/01/2011 è stato approvato il

“Regolamento per l’attuazione del D.Lgs. n. 150/2009, successivamente modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 319 del 13/10/2011;

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 12/02/2013 è stata approvata la “nuova metodologia di valutazione della performance”, ai sensi delle modifiche apportate al D.Lgs. n. 150/2009 con il D.L. n. 95/2012, convertito nella Legge n. 135/2012;

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 e del ormai prossimo rinnovo del CCNL del personale dipendente, di rivedere già dall’anno in corso 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 n. 2 del 03/04/2018, 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 *risultato di gruppo*” e “Performance individuale intesa come *risultato individuale*” e attribuire a queste le singole pesature, considerando il peso complessivo individuato

100/100, che passeranno così: la prima a 30/100 e la seconda a 40/100, tenendo conto della complessità degli obiettivi di gruppo su cui sovrintende in virtù delle funzioni attribuite di direzione e coordinamento dei dirigenti. E conseguentemente diminuire il peso della terza macro area, cioè quella delle “Competenze professionali e manageriali caratterizzanti il ruolo”, portandola a 30/100;

b. Personale dirigente:

- modificare il punteggio specifico previsto per ciascuna delle prime due macro aree “Performance organizzativa, intesa come *risultato di gruppo*” e “Performance individuale intesa come *risultato individuale*” e attribuire a queste le singole pesature, considerando il peso complessivo individuato 100/100, che passeranno così: la prima a 35/100 e la seconda a 35/100, tenendo conto degli obiettivi di gruppo e 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”, portandola a 25/100 e lasciando la quarta macro area, cioè quella legata alla “Valutazione dei collaboratori, con riferimento in particolare al riferimento al grado di differenziazione dei giudizi” a 5/100;

c. 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 gruppo*” e “Performance individuale intesa come *risultato individuale*” e attribuire a queste le singole pesature, considerando il peso complessivo individuato 100/100, che passeranno così: la prima a 25/100 e la seconda a 50/100, tenendo conto degli obiettivi di gruppo e/o individuali assegnati dal dirigente, della complessità e dell’impegno previsto per ciascuno e, conseguentemente diminuire la terza macro area cioè quella delle “Competenze professionali, manageriali ed i comportamenti organizzativi”, portandola a 25/100;

d. Personale dipendente:

- modificare il punteggio specifico previsto per ciascuna delle prime due macro aree “Performance organizzativa, intesa come *risultato di gruppo*” e “Performance individuale intesa come *risultato individuale*” e attribuire a queste le singole pesature, considerando il peso complessivo individuato 100/100, che passeranno così: la prima a 20/100 e la seconda a 50/100, tenendo conto degli obiettivi di gruppo e/o individuali assegnati dal dirigente, 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” nel caso di dirigenti o incaricati di AP/PO 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 50% 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;

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

Visti:

- Il D.Lgs. n. 267/2000;
- l'art. 3 dello Statuto Comunale

Visti i pareri espressi ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000, come allegati al presente atto sotto la lettera "A";

Con voti unanimi

DELIBERA

1. **Di approvare** il nuovo "Regolamento per la valutazione della performance", allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

2. **Di apportare**, per i motivi di cui alla parte narrativa e che qui si richiamano integralmente, con efficacia già per l'anno in corso, le seguenti modifiche al vigente "Sistema di valutazione della performance", approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 319 del 13/10/2011 e successivamente integrato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 12/02/2013;

a. Segretario Generale:

- modificare il punteggio specifico previsto per ciascuna delle prime due macro aree "Performance organizzativa, intesa come *risultato di gruppo*" e "Performance individuale intesa come *risultato individuale*" e attribuire a queste le singole pesature, considerando il peso complessivo individuato 100/100, che passeranno così: la prima a 30/100 e la seconda a 40/100, tenendo conto della complessità degli obiettivi di gruppo su cui sovrintende in virtù delle funzioni attribuite di direzione e coordinamento dei dirigenti. E conseguentemente diminuire il peso della terza macro area, cioè quella delle "Competenze professionali e manageriali caratterizzanti il ruolo", portandola a 30/100;

b. Personale dirigente:

- modificare il punteggio specifico previsto per ciascuna delle prime due macro aree "Performance organizzativa, intesa come *risultato di gruppo*" e "Performance individuale intesa come *risultato individuale*" e attribuire a queste le singole pesature, considerando il peso complessivo individuato 100/100, che passeranno così: la prima a 35/100 e la seconda a 35/100, tenendo conto degli obiettivi di gruppo e 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", portandola a 25/100 e lasciando la quarta macro area, cioè quella legata alla "Valutazione dei collaboratori, con riferimento in particolare al riferimento al grado di differenziazione dei giudizi" a 5/100;

c. 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 gruppo*" e "Performance individuale intesa come *risultato individuale*" e attribuire a queste le singole pesature, considerando il peso complessivo individuato 100/100, che passeranno così: la prima a 25/100 e la seconda a 50/100, tenendo conto degli obiettivi di gruppo e/o individuali assegnati dal dirigente, della complessità e dell'impegno previsto per ciascuno e, conseguentemente diminuire la terza macro area cioè quella delle "Competenze professionali, manageriali ed i comportamenti organizzativi", portandola a 25/100;

d. Personale dipendente:

- modificare il punteggio specifico previsto per ciascuna delle prime due macro aree "Performance organizzativa, intesa come *risultato di gruppo*" e "Performance individuale intesa come *risultato individuale*" e attribuire a queste le singole pesature, considerando il peso complessivo individuato 100/100, che passeranno così: la prima a 20/100 e la seconda a 50/100, tenendo conto degli obiettivi di gruppo e/o individuali assegnati dal dirigente, 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” nel caso di dirigenti o incaricati di AP/PO 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 50% 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;

3. **Di dare atto** che il Sistema di valutazione della performance dell’ente come sopra modificato è applicato dall’anno valutativo 2018;

4. **Di stabilire** che il Sistema di valutazione della performance approvato col presente atto, come da allegato alla presente deliberazione di cui diviene parte integrante e sostanziale, supera e sostituisce integralmente il sistema precedentemente approvato;

5. **Di dare atto**, inoltre, che la presente deliberazione non comporta effetti diretti o indiretti né sul bilancio finanziario né sullo stato patrimoniale dell’Ente;

6. **Di trasmettere** copia della presente deliberazione alla RSU e alle OO.SS., ai sensi dell’art. 7 del CCNL 01/04/1999.

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

Stante l’urgenza e con voti unanimi, dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile.



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2018 / 139**

Ufficio Proponente: **Servizio performance, trasparenza, anticorruzione, affari legali, rapporti azienda**

Oggetto: **APPROVAZIONE NUOVO REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI MONTEROTONDO**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Servizio performance, trasparenza, anticorruzione, affari legali, rapporti azienda speciale)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 11/04/2018

Il Responsabile di Settore

Dr. Mauro Di Rocco

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere -----.

Sintesi parere: Parere Non Necessario

Data 11/04/2018

Responsabile del Servizio Finanziario

DR.SSA LAURA FELICI

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Lupi Antonino

IL SEGRETARIO GENERALE
Mauro Di Rocco

Il presente atto sarà pubblicato all'albo pretorio del Comune a partire dal per quindici giorni consecutivi.

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO GENERALE
Mauro Di Rocco

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata all'albo pretorio comunale per quindici giorni consecutivi dal al come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, senza reclami;
- è stata comunicata, con lettera n. in data, ai signori capigruppo consiliari, come prescritto dall'art. 125, comma 1;

che la presente deliberazione è diventata eseguibile il giorno

- perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4)
- decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3)

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO GENERALE
Mauro Di Rocco

Il presente atto è sottoscritto con firma digitale ai sensi degli artt. 23, 25 D.P.R. 445/2000 e artt .20, 21 D.Lgs. 82/2005 da:

DI ROCCO MAURO;1;1478900
LUPI ANTONINO;2;9434184544877735207732065298463988010