



Sede: Pavullo nel Frignano (MO)

DELIBERAZIONE DI GIUNTA

N. 77 DEL 21/10/2022

Oggetto: INTEGRAZIONE AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 57 DEL 15 LUGLIO 2019 - PROVVEDIMENTI.

L'anno 2022 addì 21 del mese di ottobre alle ore 16:20 in modalità di videoconferenza ai sensi dell'art. 4 comma 3 del vigente Regolamento per il funzionamento della Giunta, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta dell'Unione.

Sono presenti, nel corso della trattazione dell'argomento, gli Assessori:

PASINI GIOVANNI BATTISTA	Presidente f.f.	Presente
BARTOLACELLI CLAUDIO	Assessore	Presente
BONUCCHI LEANDRO	Assessore	Presente
BONUCCHI MARCO	Assessore	Presente
CHECCHI LORENZO	Assessore	Presente
FERRONI CORRADO	Assessore	Presente
MUZZARELLI STEFANO	Assessore	Assente
PIACENTINI CLAUDIA	Assessore	Presente
SANTI VALENTINA	Assessore	Presente
TOMEI GIAN DOMENICO	Assessore	Presente

Presenti N. 9 Assenti N. 1

Assiste alla seduta il Vice Segretario Dr.ssa LOTTI MIRKA la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. PASINI GIOVANNI BATTISTA in qualità di Presidente f.f. 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. 57 DEL 15 LUGLIO 2019 - PROVVEDIMENTI.

LA GIUNTA DELL'UNIONE

Premesso che:

- a seguito delle elezioni amministrative del 26 maggio 2019, che hanno interessato sei dei dieci Comuni del proprio ambito territoriale, gli organi dell'Unione in carica fino alla predetta data risultano decaduti e l'Ente deve pertanto provvedere – in base a quanto previsto dallo Statuto - al rinnovo integrale del proprio Consiglio e all'elezione di un nuovo Presidente;
- ad oggi l'Unione ha convalidato il nuovo Consiglio ma non ha ancora provveduto alla predetta elezione e pertanto allo stato attuale, pur in presenza di un regime transitorio disciplinato dallo Statuto che attribuisce al Sindaco più anziano di età le funzioni di Presidente nelle more dell'elezione medesima, gli organi amministrativi dell'ente non risultano ancora completamente insediati;
- le funzioni di Presidente sono attualmente svolte in via temporanea dal Sindaco del Comune di Lama Mocogno, in quanto Assessore più anziano secondo l'età;
- che la presente seduta si svolge in modalità di videoconferenza ai sensi dell'art. 4 comma 3 del vigente Regolamento per il funzionamento della Giunta;

Considerato 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 la ex Comunità Montana del Frignano ha approvato con deliberazione di Giunta n. 11 del 20.05.2011 e modificato con delibera di Giunta n. 7 del 07.03.2012 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;
- che 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;
- che con deliberazione di G.C. n. 57 del 15 luglio 2019 l'Unione dei Comuni del Frignano 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 a tutti i Comuni rientranti nell'ambito territoriale dell'Unione dei Comuni del Frignano e al Comune di Montese che aderiscono a diverse gestioni in forma associata di funzioni e servizi;
 - che il nuovo sistema di misurazione e valutazione è stato introdotto nell'anno 2020 e recepito quale allegato al C.C.D.I. sottoscritto il 16.10.2019 a valere per il biennio giuridico 2019 – 2020 e di parte economica per l'anno 2019;

Considerato che a seguito della grave situazione di difficoltà e complessità organizzativa che ha coinvolto tutte le Amministrazioni nella gestione dell'emergenza epidemiologica provocata nel 2020 dal diffondersi della pandemia da COVID-19, l'Unione dei Comuni e tutte le Amministrazioni convenzionate hanno riscontrato difficoltà ad adeguare e allineare gli strumenti di programmazione degli enti e delle attività, a base del ciclo della performance, accumulando ritardi nella gestione e conclusione dell'attività di valutazione dei risultati 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, in forma semplificata per gli enti che impiegano fino a 50 dipendenti, che va ad assorbire e sostituire altri strumenti e piani già previsti, con particolare riferimento alla definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance, alla gestione del personale e allo sviluppo organizzativo, al ricorso al lavoro agile, alla 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 dall'anno 2023;

Rilevato inoltre che il sistema di misurazione e valutazione adottato con deliberazione di G.C. 57/2019 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 l'Unione dei Comuni del Frignano 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, bensì nei limiti del tetto di spesa complessivamente considerato per le spese di personale e 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. 57 del 15 luglio 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;

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio Personale in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 – comma 1 del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa secondo quanto previsto dall'art.147-bis comma 1 del D. Lgs. 267/2000, introdotto dall'art. 3 comma 1 lettera d) della Legge 213/2012.

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. 57 del 15 luglio 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.

Approvato e sottoscritto con firma digitale:

Il Presidente f.f.

PASINI GIOVANNI BATTISTA

Il Vice Segretario

LOTTI MIRKA



Sede: Pavullo nel Frignano (MO)

Servizio Personale

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA E CONTROLLO DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA

Allegato alla proposta n. 600/2022

Oggetto: INTEGRAZIONE AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 57 DEL 15 LUGLIO 2019 - PROVVEDIMENTI.

Si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267. Si attesta, altresì, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, sul presente atto, ai sensi dell'art. 147 – bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 suddetto.

Pavullo nel Frignano, 20/10/2022

Sottoscritto dal Responsabile
del Servizio Personale
(MUCCIARINI MARILENA)
con firma digitale



Sede: Pavullo nel Frignano (MO)

SERVIZIO FINANZIARIO E AFFARI GENERALI

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE ATTESTANTE LA COPERTURA FINANZIARIA

Allegato alla proposta n. 600/2022

Oggetto: INTEGRAZIONE AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 57 DEL 15 LUGLIO 2019 - PROVVEDIMENTI.

Sulla presente proposta di deliberazione NON VIENE APPOSTO parere in ordine alla regolarità contabile - ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 – in quanto la stessa non ha risvolti di natura contabile non comportando né impegno di spesa né diminuzione di entrata.

Pavullo nel Frignano, 20/10/2022

Sottoscritto dal Responsabile del
Servizio Finanziario e Affari Generali
(BERTI MONICA)
con firma digitale



Sede: Pavullo nel Frignano (MO)

Allegato alla Deliberazione N. 77 del 21/10/2022

Oggetto: INTEGRAZIONE AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 57 DEL 15 LUGLIO 2019 - PROVVEDIMENTI.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che il presente atto viene pubblicato all'Albo Pretorio dell'Unione dei Comuni del Frignano in data 25/10/2022 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 è stata dichiarata immediatamente eseguibile (Art. 134, comma 4 D.Lgs. 18.08.2000, n. 267)

Pavullo nel Frignano, 25/10/2022

Sottoscritto dal
Responsabile della Pubblicazione
(LOTTI MIRKA)
con firma digitale



Sede: Pavullo nel Frignano (MO)

Allegato alla Deliberazione N. 77 del 21/10/2022

Oggetto: INTEGRAZIONE AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA N. 57 DEL 15 LUGLIO 2019 - PROVVEDIMENTI.

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 21/10/2022 .

Pavullo nel Frignano, 25/10/2022

Sottoscritta dal Vice Segretario
(LOTTI MIRKA)
con firma digitale