



COMUNE DI APRILIA

(Provincia di Latina)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 203 DEL 06/11/2018

OGGETTO: MODIFICA DEL VIGENTE SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE ADOTTATO CON DELIBERAZIONE G.C. N. 368/2010, LIMITATAMENTE AL PERSONALE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE.

L'anno duemiladiciotto, addì sei del mese di novembre alle ore 16:00 e segg. nella residenza municipale si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

			Presente	Assente
TERRA	Antonio	Sindaco	X	
PRINCIPI	Lanfranco	Vice Sindaco	X	
BARBALISCIA	Francesca	Assessore	X	
BIOLCATI RINALDI	Michela	Assessore		X
CAPORASO	Luana	Assessore	X	
CARACCIOLO	Gianfranco	Assessore	X	
CODISPOTI	Salvatore	Assessore	X	
MARTINO	Elvis	Assessore		X

Partecipa alla seduta il Segretario Generale dott.ssa Gloria DI RINI.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco Antonio TERRA assume la presidenza e dichiara aperta la seduta.

OGGETTO: Modifica del vigente sistema di valutazione della performance del personale dipendente adottato con deliberazione G.C. n. 368/2010, limitatamente al personale di qualifica dirigenziale.

Premesso che con deliberazione G.C. n. 368 del 30.12.2010 è stato adottato il vigente “sistema integrato di misurazione e valutazione della performance”, che si definisce integrato perché comprende - con riferimento a tutto il personale dipendente, anche di qualifica non dirigenziale – la disciplina del sistema premiante (Parte “A”) così come delineato, in particolare, dal D.Lgs. n. 150/2009 e la disciplina del sistema di misurazione e valutazione della performance (Parte “B”) anch’esso riconducibile alle previsioni contenute nel D.Lgs. n. 150/2009;

Ritenuto di prendere atto della circostanza che i sistemi di tale natura necessitano di modifiche e aggiustamenti periodici che tengano conto del mutato quadro normativo di riferimento, ma anche delle mutate esigenze organizzative dell’Ente sul quale il medesimo sistema viene applicato;

Dato atto, infatti, che non solo l’apparato burocratico di livello dirigenziale è cambiato negli anni, ma soprattutto si sono evolute le esigenze che rappresentavano il presupposto del sistema attualmente vigente di valutazione della performance;

Atteso, infatti, che ad una lettura attuale degli elementi che compongono tale sistema, in particolare sulla base dell’esame delle risultanze degli ultimi due anni di valutazione dei risultati di gestione dei Dirigenti, è apparso evidente che quegli elementi non appaiono più in grado di valorizzare adeguatamente il contributo alla complessiva attività amministrativa dell’Ente dei singoli Dirigenti;

Sottolineato che ciò accade da un lato per fisiologica evoluzione delle strutture organizzative, come detto più innanzi anche per il portato dell’evoluzione normativa, dall’altro perché l’attività valutativa non costituisce un processo definito una volta per tutte, ma procede per aggiustamenti successivi secondo il tradizionale flusso input, output e feed-back: alla prima definizione dei criteri di valutazione segue l’utilizzo degli stessi e la verifica della coerenza dei risultati con il parametro costituito dagli elementi che l’Amministrazione di volta in volta intende valorizzare. Con questo meccanismo le modifiche del sistema sono periodiche allo scopo di renderlo il più possibile vicino al modello immaginato e all’obiettivo perseguito di assumere le informazioni quanto più esaustive in merito al comportamento tenuto dai Dirigenti nell’esercizio finanziario o comunque nell’arco temporale di riferimento;

Dato atto che dal punto di vista normativo il D.Lgs. n. 74 del 25.05.2017, c.d. “Decreto Madia”, ha modificato il D.Lgs. n. 150 del 2009 in merito all’approntamento dei sistemi di valutazione della performance, in particolare sottolineando l’importanza strategica degli obiettivi gestionali, anche quelli di carattere generale, rimarcando la rilevanza della performance organizzativa oltre a quella individuale, imponendo di tenere conto della verifica della soddisfazione dell’utente in merito ai servizi resi alla collettività, e quindi, per ciò solo, necessita un adeguamento del sistema attualmente vigente;

Dato atto, altresì, che il Nucleo di Valutazione ha sollevato alcuni aspetti di criticità del vigente sistema, affrontati in prima battuta con gli stessi Dirigenti nel corso dei colloqui di valutazione effettuati a chiusura dell’attività valutativa relativa alle annualità 2016 e 2017;

Considerato, a questo proposito, che il Nucleo di Valutazione ha avanzato alcune proposte di modifica dell'attuale sistema di valutazione nella seduta dello scorso 20 Giugno - discusse successivamente con le organizzazioni sindacali nell'ambito del confronto di cui all'art. 5 del CCNL del 21.05.2018, in particolare ai sensi del comma 3 lett. b), che si è svolto nella seduta dello scorso 11 Ottobre – proposte che sono conseguenti alla verifica di come i parametri di valutazione utilizzati hanno impattato sugli elementi che costituiscono l'oggetto della valutazione: obiettivi di Settore, comportamenti organizzativi, verifica della soddisfazione dell'utente, capacità di differenziare le valutazioni del personale dipendente;

Preso atto in particolare delle seguenti proposte del Nucleo di Valutazione sulle quali non vi sono stati rilievi da parte sindacale:

1. modificare l'”equilibrio” tra i diversi parametri di valutazione attribuendo un peso sensibilmente maggiore alla valutazione degli obiettivi di Settore perchè è un aspetto che garantisce misurabilità della prestazione e quindi risulta maggiormente governabile al Dirigente valutato tramite il suo intervento diretto e concreto;
2. accorpate gli attuali 11 criteri di valutazione in cui si scompone il parametro dei comportamenti organizzativi in modo da dare risalto agli elementi realmente significativi sotto il profilo dei risultati di gestione;
3. attribuire un peso minore al parametro della differenziazione delle valutazioni effettuate dai dirigenti sul personale dipendente del Settore, soprattutto per porre un correttivo all'incoerenza del sistema che non tiene conto della grande disparità di risorse umane assegnate;
4. concordare con i dirigenti, annualmente, i servizi da sottoporre a gradimento dell'utenza e verificarne anche le modalità in modo da realizzare, possibilmente, questionari differenti per servizi strutturalmente diversi;
5. implementare un sistema di valutazione della performance organizzativa che, fatto 100 il punteggio complessivo attribuibile, equivalga al 30% rispetto a quella individuale e che comprenda il gradimento dell'utenza e gli obiettivi strategici e trasversali;
6. individuare gli obiettivi di performance organizzativa prendendo le mosse prioritariamente dal DUP e definendone annualmente il numero sulla base delle esigenze di “direzionare” l'attività amministrativa;

Visto l'allegato documento che, accogliendo le indicazioni del Nucleo di Valutazione, sostituisce la parte B) del vigente “sistema integrato di misurazione e valutazione della performance”, cioè quella relativa alla sola valutazione della performance, limitatamente al paragrafo B5 “Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa dei Dirigenti”;

Atteso che gli elementi di valutazione della performance organizzativa, introdotta nella misura del 30% del totale di performance, sono costituiti da obiettivi di carattere strategico e verifica della soddisfazione dell'utente;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento da parte della Segretaria Generale, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

con voto unanime espresso per alzata di mano;

DELIBERA

Di modificare, per le motivazioni diffusamente esposte in premessa, il vigente “Sistema integrato di misurazione e valutazione della performance” adottato con deliberazione G.C. n. 368 del 30.12.2010, limitatamente alla parte B relativa alla sola valutazione della performance e, all'interno

di questa, con esclusivo riferimento al paragrafo B5 riferito alla “Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa dei Dirigenti”;

Di approvare, conseguentemente, la nuova Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa dei Dirigenti” di cui al documento allegato al presente provvedimento quale sua parte integrante e sostanziale;

Di dare atto che, a seguito dell’adozione del presente provvedimento, il paragrafo B5 del vigente “Sistema integrato di misurazione e valutazione della performance” adottato con deliberazione G.C. n. 368 del 30.12.2010 deve ritenersi abrogato.



COMUNE DI APRILIA
PROVINCIA DI LATINA

**9 SETTORE - STAFF DEI SERVIZI ED UFFICI DEL
SEGRETARIO GENERALE**
SEGRETERIA GENERALE E PROTOCOLLO

PROPOSTA DI DELIBERA GIUNTA COMUNALE
N. 203 DEL 06/11/2018

OGGETTO:

**OGGETTO: MODIFICA DEL VIGENTE SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE ADOTTATO CON
DELIBERAZIONE G.C. N. 368/2010 LIMITATAMENTE AL PERSONALE DI**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Espressione del parere in ordine alla sola regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1° del Decreto legislativo 18 agosto 2000 N. 267:

Favorevole

Contrario

Li, 06/11/2018

FIRMATO
IL DIRIGENTE
Dott.ssa DI RINI GLORIA



COMUNE DI APRILIA

(Provincia di Latina)

DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE

N. 203 DEL 06/11/2018

OGGETTO: OGGETTO: MODIFICA DEL VIGENTE SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE ADOTTATO CON DELIBERAZIONE G.C. N. 368/2010, LIMITATAMENTE AL PERSONALE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

IL SINDACO

Antonio TERRA

IL SEGRETARIO GENERALE

dott.ssa GLORIA DI RINI

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).