



Comune di Poggio a Caiano
(Prov. Di Prato)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA
N. 4 DEL 19/01/2021

OGGETTO: NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE - APPROVAZIONE

Il giorno diciannove del mese di Gennaio dell'anno duemilaventuno, alle ore 19:00, nell'apposita sala delle adunanze del Comune di Poggio a Caiano si è riunita la Giunta.

Il Sindaco presidente Francesco Puggelli - con la partecipazione del Segretario Comunale Andrea Meo - dà inizio alla trattazione dell'argomento in oggetto.

Si dà atto che al momento della votazione sono presenti e assenti i seguenti componenti:

Nominativo	Presente	Assente
PUGGELLI FRANCESCO	X	
MARI GIACOMO	X	
GANUCCI FABIOLA	X	
BERTINI TOMMASO	X	
FEDERICO MARIA-TERESA	X	

Totale Presenti: 5

Totale Assenti: 0

LA GIUNTA

PREMESSO

- che in base all'art. 7 del decreto legislativo n. 150/2009 le pubbliche amministrazioni debbono adottare un sistema di misurazione e valutazione della performance, finalizzato alla valutazione annuale della performance organizzativa ed individuale, in rapporto ai documenti programmatici dell'ente e all'individuazione ed assegnazione degli obiettivi gestionali;
- che in base all'art. 4 del citato decreto le amministrazioni debbono sviluppare un ciclo di gestione della performance che sia basato sulla valorizzazione degli strumenti di programmazione, sull'individuazione dei tempi di assegnazione degli obiettivi e sul collegamento tra obiettivi e risorse, nell'ottica della rendicontazione dei risultati sia agli organi interni che ai cittadini;

CONSIDERATO

- che il Sistema di misurazione e valutazione della performance, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento è finalizzato a:

- conoscere e orientare le azioni intraprese verso gli obiettivi organizzativi al fine di migliorare la qualità dei servizi erogati;
- raggiungere standard qualitativi ed economici elevati delle funzioni e dei servizi;
- valorizzare le capacità gestionali dei responsabili di Servizio, adottando come criteri di valutazione la capacità di raggiungere sia gli obiettivi strategicamente prioritari, sia quelli relativi all'attività ordinaria, nonché il possesso di competenze proprie di chi per ruolo è chiamato al più efficiente ed efficace utilizzo delle risorse che gli sono affidate;
- misurare l'apporto individuale e identificarne i diversi livelli di contribuzione ai risultati conseguiti;
- remunerare ed incentivare la produttività del lavoro;
- valorizzare la professionalità dei dipendenti, collegando la valutazione delle prestazioni sia ai comportamenti che al raggiungimento degli obiettivi individuali e/o di gruppo;
- orientare la performance dei responsabili e del personale al raggiungimento degli obiettivi;
- creare occasioni di confronto periodico e costruttivo tra valutato e valutatore, quali momenti di crescita comune e di miglioramento progressivo dell'organizzazione;
- diffondere la cultura organizzativa fondata sulla logica della programmazione e del controllo degli obiettivi;
- responsabilizzare i dipendenti in merito agli obiettivi assegnati dal vertice politico;
- garantire la massima trasparenza interna ed esterna del ciclo di gestione della performance;
- promuovere nei responsabili la diffusione di una logica di confronto/verifica continua sul raggiungimento degli obiettivi programmati.
- evidenziare le potenzialità dei singoli, individuare percorsi di sviluppo e definire incarichi e carriere;
- progettare i fabbisogni formativi e tracciare processi di mobilità orizzontale;
- utilizzare i dati raccolti per ridefinire il proprio assetto organizzativo;
- costruire circuiti di programmazione e controllo più virtuosi;

- migliorare il livello di comunicazione interno, attraverso uno scambio di informazioni sulle condizioni di lavoro e sugli aspetti di micro-organizzazione.

- che il rispetto dei principi generali in materia di misurazione e valutazione della performance 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 degli incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali.

- che 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 della sanzione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'art. 55-quater, comma 1, lett. f-*quinques*), del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i, ove resa a tali fini specifici nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i..

PRESO ATTO di quanto previsto nelle recenti *Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale n. 5 del dicembre 2019 da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica*;

RICHIAMATO l'articolo 68 (Fondo risorse decentrate) nel CCNL 2016-2018 comparto Enti Locali, il quale prevede che le risorse (definite dall'articolo 67 del CCNL) rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate, tra l'altro ai seguenti utilizzi:

- a) Premi correlati alla performance individuale;
- b) Premi correlati alla performance organizzativa

VISTO il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa, allegato e parte integrante del Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi e ritenuto che lo stesso necessita di un aggiornamento;

VISTO il Nuovo Sistema di valutazione della Performance, predisposto a seguito dello scambio di informazioni ed opinioni con i Responsabili dei Servizi e con il Nucleo di Valutazione dal Segretario Generale e condiviso dalla Giunta Comunale (Allegato "A");

ACQUISITO in data 14/1/2021 Prot. 531 il parere favorevole preventivo e vincolante sulla proposta alla Giunta di modifica del Sistema di valutazione della performance, rilasciato dall'Organismo di valutazione;

DATO ATTO che ad oggi, anche in considerazione della proroga dello stato di emergenza fino al 30/04/2021, l'Amministrazione non ha adottato il Piano operativo per il lavoro agile peraltro al momento non obbligatorio per gli enti locali;

PRESO ATTO

- che le disposizioni hanno efficacia applicativa fino all'emanazione di leggi comunitarie, statali, regionali o atti aventi valore ed efficacia normativa a carattere generale, che disciplinino diversamente la materia;

- che le modifiche entrano in vigore una volta divenuta esecutiva la presente deliberazione di approvazione e secondo quanto previsto all'art. 8 del Sistema di valutazione;

DATO ATTO che il Nuovo Sistema per la gestione della misurazione valutazione della performance così come predisposto viene trasmesso ai soggetti sindacali, ai sensi dell'art. 5, comma del sopra citato C.C.N.L. 2016/2018;

DATO ATTO che, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, sul presente provvedimento è stato rilasciato il parere favorevole attestante la regolarità tecnica da parte del Segretario Generale;

PRESO ATTO del parere favorevole in ordine alla regolarità contabile ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267;

DATO ATTO altresì, che sul sito Internet del Comune verrà effettuata la pubblicazione del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi contenente il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (Allegato "A"), come previsto dall'art. 26 del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33;

A VOTI UNANIMI espressi in forma palese:

DELIBERA

1) DI APPROVARE il Nuovo Sistema di misurazione, valutazione e gestione della performance, nel testo risultante dall'Allegato "A" facente parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione

2) DI DARE ATTO che il Nuovo Sistema così come approvato al precedente punto 1) andrà a sostituire il previgente allegato B) del Regolamento di Organizzazione del Comune di Poggio a Caiano vigente; ;

3) DI STABILIRE che il nuovo sistema entrerà in vigore secondo quanto disposto all'art. 8 della disciplina del sistema di misurazione e valutazione e gestione della performance e una volta divenuta esecutiva la presente deliberazione;

4) DI INCARICARE la Responsabile del Servizio Finanziario di:

A) trasmettere la presente alle OO.SS.;

B) accertarsi che, per ragioni di accessibilità totale, il Nuovo Sistema di misurazione, valutazione e gestione della performance, nel testo risultante dall'Allegato "A" venga pubblicato sul sito internet istituzionale, sezione "Amministrazione trasparente", sotto-sezione di primo livello "Performance", sotto-sezione di secondo livello "Sistema di misurazione e valutazione della performance", dove dovrà restare sino a quando non sarà revocato o modificato; in quest'ultimo caso dovrà essere sostituito con la versione rinnovata e/o aggiornata;

--=oOo=--

In ragione dell'urgenza di provvedere onde consentirne l'applicabilità fin dal corrente anno, con successiva votazione favorevole ed unanime, la presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4[^], del D. L.vo n. 267 del 18/08/2000.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Sindaco
Francesco Puggelli

Il Segretario Comunale
Andrea Meo

documento sottoscritto digitalmente