



# Città di Cassino

Provincia di Frosinone

Originale

## GIUNTA COMUNALE

### **DELIBERA N. 471 DEL 29/12/2022**

<b>N. 471 DEL 29/12/2022</b>	<b>OGGETTO: APPROVAZIONE DEL NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE (SMVP)</b>
--------------------------------------	--

L'anno 2022, il giorno 29 del mese di Dicembre alle ore 09.40, presso la sede comunale, nella apposita sala delle adunanze, convocata con appositi avvisi per le vie brevi, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone di:

		Pres/Ass	
1	<b>Dott. Enzo Salera</b>	<b>P</b>	<b>Sindaco</b>
2	<b>Ing. Francesco Carlino</b>	<b>P</b>	<b>Assessore</b>
3	<b>Prof.ssa Maria Concetta Tamburrini</b>	<b>P</b>	<b>Assessore</b>
4	<b>Prof.ssa Barbara Alifuoco</b>	<b>A</b>	<b>Assessore</b>
5	<b>Dott. Luigi Maccaro</b>	<b>P</b>	<b>Assessore</b>
6	<b>Avv. Emiliano Venturi</b>	<b>P</b>	<b>Assessore</b>
7	<b>Dott. Danilo Grossi</b>	<b>A</b>	<b>Assessore</b>
8	<b>Dott.ssa Arianna Volante</b>	<b>P</b>	<b>Assessore</b>

I presenti sono n. 6 e gli assenti n. 2

Assume la presidenza il Sindaco Dott. Enzo Salera.

Assiste il Segretario Generale, Dott. Pasquale Loffredo.

Il Presidente, constatato che il numero degli intervenuti è legale, dichiara aperta la seduta.

## LA GIUNTA COMUNALE

### PREMESSO CHE:

- ✓ il D. lgs. 150/2009 (c.d. decreto Brunetta), in attuazione della L. 15/2009, ha introdotto sostanziali elementi di riforma della disciplina del lavoro pubblico, con particolare riferimento ai temi della valutazione delle strutture e del personale e della distribuzione degli incentivi;
- ✓ tale decreto legislativo ha trovato conferme nella legge di riforma della P.A., articolo 17 della legge 124/2015;
- ✓ il decreto lgs. 150/2009, aggiornato con il d. lgs. 74/2017, prevede all'art. 7 che le Amministrazioni pubbliche sono tenute **annualmente** a misurare e valutare la performance dell'Amministrazione nel suo complesso, delle singole unità organizzative e dei singoli dipendenti, e **devono dotarsi con specifico provvedimento di un "Sistema di misurazione e valutazione della performance"**, di seguito definito SMVP, che individui tempi, modalità soggetti e responsabilità del processo di misurazione e valutazione;

### CONSIDERATO CHE:

- ✓ in data 22.6.2017 è entrato in vigore il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74 recante modifiche al D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124;
- ✓ a seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. 74/2017, è stato adeguato il sistema di misurazione e valutazione vigente, ai sensi del comma 2 dell'art. 18 del d.lgs. 74/2017;

### DATO ATTO CHE:

- ✓ il Comune di Cassino ha approvato "la metodologia di misurazione della performance" con la delibera di Giunta Comunale n. 72/2012;
- ✓ successivamente, la Giunta Comunale con propri atti deliberativi è intervenuta a modificare il sistema di valutazione della performance delle posizioni organizzative e dei dirigenti, approvando nuove schede di valutazione della performance;
- ✓ dopo due anni di forte difficoltà lavorativa ed organizzativa legata al Covid.19, in cui tutta la struttura organizzativa è stata totalmente dedicata al superamento delle ricadute negative degli effetti dell'emergenza sanitaria, ci si è potuto concentrare sul funzionamento del *ciclo performance* nell'ottica di aggiornare il "S.M.V.P." quale condizione per un rinnovamento della

macchina amministrativa e dell'organizzazione comunale;

- ✓ tra gli obiettivi di performance 2022, approvati con delibera di G.C. n. 275 de 5/7/2022, è stato definito prioritario l'esame e lo studio per l'aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance.

VISTO CHE:

- ✓ l'ufficio risorse umane con la nota prot. n. 73454 del 31/10/2022 trasmetteva al Nucleo di Valutazione e al Segretario Generale richiesta di un tavolo di lavoro per dare avvio allo studio di una nuova proposta di revisione del sistema di valutazione e misurazione della performance di tutto il personale dipendente, dirigente e non;
- ✓ il Nucleo di Valutazione, con verbale del 15.11.2022, prendeva atto della bozza di proposta in via di definizione da parte degli uffici, trasmessa con la nota prot. 84334 del 25.11.2022, e riuniva i Dirigenti il giorno 15/12/2022;
- ✓ con nota prot. 89406 del 20/12/2022 l'ufficio risorse umane ha trasmesso il documento di S.M.V.P. da applicare per l'anno 2023 sul quale il Nucleo di valutazione ha rilasciato parere favorevole ( in atti prot. n. 89661 del 20/12/2022);

VISTO CHE in data 20/12/2022, con la nota prot. n. 89417, veniva assicurata la preventiva informativa sindacale ai sensi e per gli effetti del vigente CCNL 2019/2021 e che, nei cinque giorni successivi, non veniva richiesto tavolo di concertazione;

RITENUTO CHE:

- ✓ la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base della qualità del servizio pubblico offerto dall'ente, della valorizzazione delle competenze professionali, tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa;
- ✓ la valutazione della performance passa attraverso la definizione del Piano delle Performance che assume natura di strumento finalizzato:
  - alla ridefinizione dei ruoli direzionali (volto alla creazione di una maggiore consapevolezza del ruolo dirigenziale, interiorizzazione della logica della responsabilità sul risultato, accettazione di maggiori gradi di incertezza e flessibilità, ecc.) ed all'introduzione del concetto di cultura organizzativa consolidata (maggiore richiesta di

flessibilità, creazione di uno "spirito di squadra", orientamento prevalente ai destinatari dei servizi erogati, ecc.);

- alla crescita professionale dei Responsabili di P.O., attraverso una progressiva integrazione delle competenze e delle capacità personalmente detenute con le competenze e le capacità necessarie ad esercitare un nuovo ruolo di gestione nell'ambito di un'organizzazione in significativa trasformazione;
- ad una maggiore e definita responsabilizzazione di tutto il personale in merito agli obiettivi da conseguire che devono essere chiari, espliciti e tali da facilitare la relazione con il vertice dell'Amministrazione;
- alla promozione ed al sostegno del processo di cambiamento strategico - organizzativo, attraverso una opportuna valorizzazione dei "fattori chiave" necessari ad alimentare i percorsi di trasformazione (capacità manageriali e gestionali, motivazione del personale, investimento sulla qualificazione delle professionalità, capacità di promuovere e diffondere innovazioni, interventi formativi ad hoc, ecc.).

TENUTO CONTO che il S.M.V.P. in quanto inserito nel ciclo di gestione della performance, vuole al tempo stesso consentire:

- ✓ di esplicitare chiaramente, a inizio periodo, la performance attesa (obiettivi) dalla struttura nel suo complesso (performance organizzativa) e dai singoli dipendenti (performance individuale).
- ✓ un monitoraggio continuo della performance anche ai fini dell'individuazione di interventi correttivi in corso d'esercizio;
- ✓ la misurazione, valutazione e rappresentazione del livello di performance realizzato con evidenziazione degli eventuali scostamenti;
- ✓ un'analisi delle cause che hanno determinato tali scostamenti;
- ✓ l'attivazione di un processo di misurazione e valutazione adatto alla struttura;
- ✓ la presenza dei requisiti di chiarezza e trasparenza, tali da ancorare la valutazione alla performance effettivamente resa e non a fattori di ordine personale a volte legata a concetti più soggettivi che oggettivi;
- ✓ la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico amministrativo ed agli altri stakeholder interessati (organismi esterni, cittadini, destinatari dei servizi ecc) attraverso l'elaborazione di una Relazione annuale della Performance.

- ✓ trasparenza delle valutazioni e dei risultati conseguiti attraverso la pubblicazione tempestiva dei dati sul sito istituzionale dell'ente, all'interno della Sezione "Amministrazione trasparente" nella sezione performance;
- ✓ il necessario coordinamento con il Regolamento sui controlli interni e del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza annualmente adottato;

VISTO l'allegato documento e ritenuto lo stesso meritevole di approvazione;

VISTO il parere espresso di regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L., dal Dirigente Risorse Umane – Dirigente Finanziario;

VISTI:

- il D.Lgs. n. 150 del 2009 così come aggiornato dal D.Lgs. n. 74 del 2017;
- le "Linee Guida 2017 per il sistema di misurazione e valutazione della performance" del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le "Linee guida 2019 per la misurazione e valutazione della performance individuale" del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- il Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113;

VISTE le Linee guida CIVIT relative al miglioramento dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance e dei Piani della performance (Delibera 1/2012) e le delibere adottate dall'organismo in materia di sistemi di misurazione e valutazione performance;

VISTO il D.Lgs n. 267/2000;

VISTO il D.Lgs n. 165/2001;

VISTO il Regolamento degli uffici e servizi;

VISTO lo Statuto Comunale;

Con voti unanimi favorevoli,

## **DELIBERA**

1. **di approvare** il nuovo "Sistema di misurazione e valutazione

della performance”, allegato alla presente deliberazione, di cui fa parte integrante;

2. **di dare atto** che il nuovo S.M.V.P. sostituisce integralmente quello precedente ed è operativo a decorrere dall’anno 2023;
3. **di demandare** al Dirigente del Personale la trasmissione dell’atto alle OO.SS. territoriali, alle RSU, al Nucleo di Valutazione, al Segretario Generale, ai Dirigenti e ai Responsabili di posizione organizzativa per ogni conforme adempimento;
4. **di dare** la massima diffusione e informazione del presente provvedimento mediante pubblicazione sul sito web dell’ente nel link “Amministrazione Trasparente” – sottosezione Performance;
5. **di dichiarare** il presente provvedimento immediatamente esecutivo, ai sensi dell’art. 134, comma 4, TUEL D.lgs. n. 267/2000.



## Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2022 / 512**

Ufficio Proponente: **Risorse Umane: trattamento giuridico ed economico del personale**

Oggetto: **APPROVAZIONE DEL NUOVO SISTEMA DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE (SMVP)**

## Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Risorse Umane: trattamento giuridico ed economico del personale)

In ordine alla regolarità tecnica ed alla correttezza dell'azione amministrativa della presente proposta, ai sensi dell'art. 147 bis comma 1 - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 28/12/2022

Il Responsabile di Settore

Dott.ssa Monica Tallini

## Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere -----.

Sintesi parere: Parere Non Necessario

Data 28/12/2022

Responsabile del Servizio Finanziario

Dott.ssa Monica Tallini

Letto, approvato e sottoscritto come segue:

Il Sindaco  
Dott. Enzo Salera

Il Segretario Generale  
Dott. Pasquale Loffredo

---

### **PUBBLICAZIONE**

In data odierna, la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio informatico comunale per 15 giorni consecutivi (art. 124, comma 1, D. Lgs. n. 267/2000).

Data 29/12/2022

Il Segretario Generale  
Dott. Pasquale Loffredo

---

### **ATTESTAZIONE**

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione:

è divenuta esecutiva a seguito della decorrenza del termine di dieci giorni dalla pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, D. Lgs. n. 267/2000).

è stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, D.Lgs. n. 267/2000;

Data 29/12/2022

Il Segretario Generale  
Dott. Pasquale Loffredo