



UNIONE DEI COMUNI DELLA VALTENESI  
Provincia di Brescia

ORIGINALE

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNIONE**

numero **125** del **23.10.2019**

**Oggetto: APPROVAZIONE SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'UNIONE DEI COMUNI DELLA VALTENESI**

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **ventitre** del mese di **ottobre** alle ore **18.35** presso la sede municipale di Padenghe sul Garda, si riunisce l'organo esecutivo.

Sono presenti:

| Cognome e Nome                                  | Qualifica  | Presenza<br>assenza |
|---|------------|---------------------|
| LAVO Lorella                                    | Presidente | Presente            |
| MATTIOTTI Flaviano                              | Assessore  | Presente            |
| ZULIANI Albino                                  | Assessore  | Presente            |
| ROSSATO Luca (delegato da SPAGGIARI Alessandro) | Assessore  | Presente            |

Totale presenti **4**      Totale assenti **0**

Partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza il Vice Segretario dell'Unione, dott.ssa Nicoletta Saramondi, il quale provvede alla stesura del processo verbale [articolo 97, comma 4, lettera a) del TUEL].

Visto il numero dei presenti, il Presidente dell'Unione Lorella Lavo, dichiara aperta la seduta per l'esame dell'oggetto di cui sopra.

Oggetto: APPROVAZIONE SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'UNIONE DEI COMUNI DELLA VALTENESI

## LA GIUNTA DELL'UNIONE

### **RICHIAMATI:**

- l'articolo 32, comma 1 (*le unioni di comuni sono enti locali ....*) e comma 5 (*alle unioni di comuni si applicano, in quanto compatibili, i principi previsti per l'ordinamento dei comuni .....*) del decreto legislativo 18 agosto 2000, numero 267 (TUEL) e s.m.i.;
- l'articolo 48 (*competenze delle giunte*) del TUEL;

**VISTO** il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni, ed in particolare l'art. 4 che detta norme in materia di indirizzo politico-amministrativo, funzioni e responsabilità;

**ATTESO** che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti e che ad essi spettano, in particolare:

- a) *le decisioni in materia di atti normativi e l'adozione dei relativi atti di indirizzo interpretativo ed applicativo;*
- b) *la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;*
- c) *la individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale generale;*
- d) *la definizione dei criteri generali in materia di ausili finanziari a terzi e di determinazione di tariffe, canoni e analoghi oneri a carico di terzi;*
- e) *le nomine, designazioni ed atti analoghi ad essi attribuiti da specifiche disposizioni;*
- f) *le richieste di pareri alle autorità amministrative indipendenti ed al Consiglio di Stato;*
- g) *gli altri atti indicati dal d.lgs. n. 165/2001;*

**RICHIAMATO** 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" ed in particolare il Titolo II "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance";

**RICHIAMATO** il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 di modifica al citato D.Lgs. n. 150/2009;

**RILEVATO** che in base all'art. 16, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 come modificato dall'art. 12 del D.Lgs. n. 74/2017, "*le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1; per l'attuazione delle restanti disposizioni si procede tramite accordo da sottoscrivere ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 281 del 1997 in sede di Conferenza unificata*";

**ACCERTATO** – in base all'art. 18, comma 2, del D.Lgs. n. 74/2017 - che "*Le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo n. 150 del 2009, entro sei mesi dall'entrata in vigore del decreto, Nelle more del predetto adeguamento, si applicano le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del decreto; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente decreto fino all'emanazione della disciplina regionale e locale*";

**SOTTOLINEATO** che:

- la valutazione della performance organizzativa riguarda la rilevazione del grado di attuazione delle politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività, la realizzazione degli obiettivi strategici relativi all'amministrazione nel suo complesso, nonché la rilevazione dei risultati conseguiti dalle singole articolazioni organizzative, in relazione agli obiettivi gestionali ad esse affidati;
- la valutazione della performance individuale concerne, invece, la misurazione dell'apporto fornito da ciascuna figura dell'Ente – in ragione del ruolo e responsabilità ricoperti – alla realizzazione dei predetti obiettivi, cui è correlato l'eventuale riconoscimento del trattamento economico accessorio previsto dal contratto nazionale e decentrato;

**VISTO** l'art. 48, comma 3 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, secondo cui è di competenza della Giunta l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal consiglio;

**RICHIAMATE** le seguenti deliberazioni della Giunta dell'Unione:

- n.40 del 5 maggio 2008 con la quale si approvava il Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici dell'Unione;
- n.125 del 24 novembre 2008 con la quale si approvavano delle modifiche al Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici dell'Unione;
- n.73 del 03 agosto 2009 con la quale si approvavano delle modifiche al Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici dell'Unione;
- n.18 del 20 febbraio 2019 con la quale si approvavano delle modifiche al Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici dell'Unione;
- n.61 del 9 maggio 2019 con la quale si approvavano delle modifiche al Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici dell'Unione;
- n. 66 del 16 maggio 2019 con la quale si approvavano delle modifiche al Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici dell'Unione;

**RICHIAMATA** con la propria precedente deliberazione n. 66 del 15.05.2019, sopra citata, avente ad oggetto "Determinazione di criteri generali per il conferimento e la graduazione degli incarichi di posizioni organizzative. Approvazione allegati A, B, C, e D e modifica al regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici", veniva approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti dell'Unione dei comuni della Valtenesi titolari di posizione organizzativa;

**ATTESO** che il Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici, sopra richiamato, prevede:

**"Articolo 39 - Valutazione della prestazione lavorativa**

*La prestazione lavorativa dei dipendenti è valutata, di norma a cadenza annuale, attraverso specifica metodologia proposta dal Nucleo di valutazione, previo espletamento della procedura di concertazione con le rappresentanze sindacali, ed approvata dalla Giunta dell'Unione.*

*I principi informatori di tale metodologia del sistema premiante devono prevedere:*

- la costituzione del Nucleo di valutazione di cui all'art. 41 del presente regolamento, che attivi un metodo di valutazione, previa concertazione tra le parti datoriali e sindacale, dei suddetti criteri generali della metodologia permanente, dando atto che la responsabilità della valutazione deve essere ben evidenziata e indicata in via preventiva;*
- la previsione di un sistema premiante che valorizzi le capacità professionali dei dipendenti, nella realizzazione delle attività e degli obiettivi dell'Ente, collegando, al grado dei risultati conseguiti, i trattamenti economici del salario accessorio.*

*Le modalità di valutazione devono ispirarsi, poi, ai seguenti principi:*

- preventiva comunicazione dei criteri e dei metodi di valutazione adottati;*
- conoscenza dei risultati e dei comportamenti dei valutati;*
- garanzia del contraddittorio in caso di valutazione non positiva;*
- comunicazione e discussione dei risultati della valutazione;*
- collegamento tra risultati della valutazione ed azioni formative e di sviluppo professionale;*
- verifica in corso d'anno e valutazione a fine anno.*

*La valutazione della prestazione lavorativa per i Responsabili dei Servizi concorre, unitamente alla valutazione dei risultati gestionali, in base alla "graduazione" della valutazione stessa, alla corresponsione della relativa retribuzione di risultato. Tale valutazione ha attinenza, in particolare, con*

*la capacità gestionale, cioè i comportamenti organizzativi inerenti le competenze organizzative e le attitudini dimostrate nel corso della gestione in termini di utilizzo delle risorse umane, finanziarie, strumentali; la propensione dimostrata a sostenere, partecipandovi attivamente, i processi di innovazione e di apprendimento organizzativo.*

*La valutazione della prestazione lavorativa per i dipendenti che non sono responsabili di posizione organizzativa concorre, unitamente alla valutazione dei risultati gestionali, alla corresponsione dell'incentivo per la produttività ed il miglioramento dei servizi relativamente alla quota riferita all'impegno individuale.*

*La valutazione della prestazione lavorativa costituisce riferimento, unitamente agli altri criteri determinati in sede di relazioni sindacali, alla valorizzazione delle risorse umane in relazione alla progressione economica interna alla categoria, agli sviluppi di carriera e quindi alla progressione verticale, all'attribuzione degli incarichi e per ogni altra opportunità contrattualmente prevista.*

*La valutazione della prestazione lavorativa del Segretario dell'Unione, per l'erogazione dell'indennità di risultato prevista dal relativo contratto collettivo di lavoro, viene proposta dal Nucleo di valutazione<sup>1</sup>, in relazione agli obiettivi assegnati ed ai risultati raggiunti, ed è attribuita dal Presidente dell'Unione.*

*Il sistema di valutazione non deve, in ogni caso, prendere in alcuna considerazione le caratteristiche personali e le opinioni dei singoli individui.*

#### **Articolo 40 - Controllo di gestione e valutazione dei risultati gestionale**

*La programmazione delle attività rappresenta la base per la successiva attività di controllo strategico e di gestione, nonché per gli eventuali interventi correttivi sulla stessa gestione.*

*Il controllo di gestione costituisce lo strumento operativo dei Responsabili dei Servizi per valutare l'andamento delle attività e quindi degli obiettivi gestionali, sia durante lo svolgimento sia a conclusione del periodo preso a riferimento o del periodo di realizzazione dell'obiettivo.*

*Il controllo di gestione deve consentire l'elaborazione di indicatori di risultato.*

*Il controllo di gestione acquisisce informazioni dagli utenti interni ed esterni dell'Unione. L'elaborazione delle informazioni consente la valutazione dei risultati di tutte le strutture operative apicali dell'Ente nonché delle strutture operative di livello inferiore, quando formalizzate dai Responsabili dei relativi Servizi.*

*La valutazione degli obiettivi e, quindi, dei risultati gestionali per i Responsabili dei Servizi concorre, unitamente alla valutazione della prestazione lavorativa, in base alla "graduazione" della valutazione stessa, alla corresponsione della relativa retribuzione di risultato.*

*La valutazione non positiva, circa il mancato o insufficiente raggiungimento di risultati gestionali, produce la revoca del conferimento di incarico di Responsabile di Servizio.*

*La valutazione degli obiettivi e quindi dei risultati gestionali per i dipendenti che non sono responsabili di posizione organizzativa concorre, unitamente alla valutazione della prestazione lavorativa, alla corresponsione dell'incentivo per la produttività ed il miglioramento dei servizi relativamente alla quota riferita ai risultati per l'impegno di gruppo.*

*Il sistema del controllo di gestione è gestito dalla posizione di lavoro preposta all'organizzazione, nell'ambito del Servizio/Ufficio personale e organizzazione, che ha la responsabilità, altresì, di elaborare i dati e fornirli ai Responsabili delle strutture apicali, al Nucleo di valutazione, agli organi di direzione politica dell'Ente e, inoltre, deve renderli disponibili alle rappresentanze sindacali, che ne facciano richiesta."*

**RITENUTO** di integrare il Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici sopra richiamato, con apposita disciplina per la misurazione e la valutazione della performance dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa;

**VISTO** l'allegato modello applicativo per la misurazione e valutazione della performance e le relative schede (**Allegato 1**), proposto dal Nucleo di Valutazione ai sensi del sopra citato art. 39;

**CONSIDERATO** che:

- ai sensi dell'art. 7 del contratto collettivo del 21.5.2018, con prot. n 9686 del 11/10/2019., è stato trasmesso alla RSU ed ai rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL del 21.5.2018, l'allegato 1), di determinazione di criteri di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente, per la relativa informazione;
- con prot. 10076 del 23/10/2019 è stato acquisito al protocollo dell'Unione dei comuni della Valtenesi il verbale di confronto con le rappresentanze sindacali del 16/10/2019;

**VISTI:**

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni;
- lo Statuto;
- il contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21.5.2018;
- i contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto regioni ed autonomie locali, per quanto ancora applicabili;
- il Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici vigente già sopra richiamato;

**DATO ATTO**, inoltre:

- che il responsabile del presente procedimento amministrativo è la Dott.ssa Annalisa Pezzoli;
- che la struttura tecnica competente a proporre la delibera ha verificato che non sussistono situazioni, anche potenziali, di conflitto di interesse, in capo al responsabile del procedimento, all'istruttore e ai titolari degli uffici competenti ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali (art.6 bis della legge n. 241/1990 come introdotto dall'art.1 comma 41 della L.190/2012")

**ACQUISITI** i pareri favorevoli di regolarità tecnica espresso dalla Responsabile dell'area personale e di regolarità contabile, espresso dal responsabile del servizio economico-finanziario, ai sensi e per gli effetti, di cui all'articolo 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

**Osservato** il giusto procedimento in base alla legge 7 agosto 1990, n. 241;

Ciò premesso, con voti unanimi favorevoli;

## **D E L I B E R A**

*Per quanto esposto in narrativa, che di questo atto ne costituisce parte integrante e sostanziale,*

- 1) Di approvare il "Manuale di valutazione dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa", identificato quale allegato 1) al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale, che sarà identificato quale allegato «E» al Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici;
- 2) Di stabilire che il sistema di valutazione qui adottato abbia decorrenza dal 1 gennaio 2019;
- 3) Di dare atto che con l'esecutività della presente deliberazione vengono a cessare le eventuali altre disposizioni in materia, incompatibili con quelle approvate;
- 4) Di dare atto che, ai sensi dell'art. 3 della legge n. 241/1990 qualunque soggetto ritenga il presente atto amministrativo illegittimo e venga dallo stesso direttamente leso, può proporre ricorso al Tribunale Amministrativo Regione, Sezione distaccata di Brescia, al quale è possibile presentare i propri rilievi in

ordine alla legittimità del presente atto, entro e non oltre 60 giorni dall'ultimo di pubblicazione all'Albo Pretorio o, in alternativa entro 120 giorni al Capo dello Stato ai sensi dell'Art. 9 D.P.R. 24 novembre 1971, n. 1199.

Inoltre, l'esecutivo, valutata l'urgenza imposta dalla volontà concludere tempestivamente il procedimento, con ulteriore votazione in forma palese, all'unanimità

DELIBERA

di dichiarare immediatamente eseguibile la presente (articolo 134, comma 4, del TUEL).

---

Letto, confermato e sottoscritto

**Il Presidente dell'Unione**  
Lorella Lavo

**Il Vice Segretario dell'Unione**  
dott.ssa Nicoletta Saramondi

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.