



COMUNE DI PERUGIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 304 DEL 31/08/2022

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI PERUGIA (ART. 7, COMMA 1 DEL D.LGS. 150/2009).

L'anno duemilaventidue il giorno 31 del mese di agosto, nel Palazzo del Priori, convocata nelle forme e nei termini di legge, si è riunita la Giunta Comunale alla quale risultano, al momento della votazione:

ROMIZI ANDREA	Sindaco	Presente	Numerini Otello	Assessore	Assente
Tuteri Gianluca	Vice Sindaco	Assente	Giottoli Gabriele	Assessore	Presente
Cicchi Edi	Assessore	Presente	Pastorelli Clara	Assessore	Presente
Bertinelli Cristina	Assessore	Presente	Varasano Leonardo	Assessore	Assente
Merli Luca	Assessore	Assente	Scoccia Margherita	Assessore	Presente

Accertato che il numero dei presenti è legale per la validità dell'adunanza, il Sindaco Romizi Andrea dichiara aperta la seduta alla quale partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Vichi Francesca.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 7, comma 1 del D. Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017 prevede che le amministrazioni pubbliche *"adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)"*;
- il Dipartimento della Funzione Pubblica, Ufficio per la valutazione della performance, con circolare del 9 gennaio 2019 impegna tutte le pubbliche amministrazioni a valutare, ogni anno, l'adeguatezza del proprio sistema di misurazione e valutazione della performance, tenendo in considerazione le evidenze emerse dall'esperienza applicativa del ciclo precedente, le eventuali criticità riscontrate dall'Organismo indipendente di valutazione e il contesto organizzativo di riferimento per procedere all'eventuale aggiornamento;

Richiamate:

*Firmato digitalmente
Vichi Francesca*

Per la verifica di conformità del Contrassegno Elettronico apposto è possibile scaricare il documento conforme al DPCM 13/11/2014 tramite l'App Honos. Visita <https://honos.land.it/> per le istruzioni.



- la vigente Metodologia di valutazione della performance relativa al personale del comparto e all'area delle posizioni organizzative, approvata con atto G.C. n. 75 del 14.04.2021;
- la vigente Metodologia di valutazione della performance relativa all'area della dirigenza, approvata con atto G.C. n. 381 del 02.11.2016;
- il vigente sistema di valutazione della performance del Segretario Generale e del Direttore Generale approvato con decreto del Sindaco n. 315 del 12.12.2011;

Dato atto che è volontà dell'amministrazione disciplinare congiuntamente le metodologie anzidette, accorpandole in un unico documento denominato "Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Perugia" anche tenuto conto del fatto che alcuni istituti sono comuni alle varie metodologie;

Rilevato che:

- per quanto attiene la Sezione della Metodologia riferita al personale del comparto e all'area delle posizioni organizzative, si rende opportuno procedere alle modifiche come di seguito riportate:

a) all'art. 3 "*Destinatari ed ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance*" viene modificato il comma 2, estendendo l'applicazione del sistema di valutazione a tutto il personale dipendente a tempo determinato, senza più limiti legati alla durata del contratto; ciò in applicazione del principio comunitario di non discriminazione in materia di contratti a termine espresso con la Direttiva 70/1999 CE – Allegato clausola 4 ed in adesione all'orientamento giurisprudenziale formatosi negli ultimi anni;

b) nelle schede di valutazione del personale del Comparto e degli incaricati di Posizione Organizzativa che prestano l'attività lavorativa anche in lavoro agile, è stato aggiunto un elemento di valutazione rubricato "Lavorare agilmente" nella parte dedicata ai comportamenti organizzativi;

Atteso che:

- in data 31.05.2022 è stato trasmesso alle organizzazioni sindacali del personale del comparto, lo stralcio della proposta di revisione della nuova Metodologia di valutazione della performance riferito al personale dipendente e alle posizioni organizzative ai fini della preventiva informativa ed avvio della fase del confronto e previa acquisizione del parere favorevole dell'Organismo Indipendente di Valutazione, rilasciato ai sensi dell'art. 7, comma 1 del D. Lgs. n. 150/2009, con verbale n. 6 del 09.05.2022;
- a fronte della documentazione inviata non sono pervenute osservazioni da parte delle OO.SS e con verbale del 09.06.2022 si è concluso con esito positivo il confronto attivato sulla parte della metodologia sopra richiamata;

Rilevato altresì che:

- per la parte della Metodologia di valutazione riferita al personale dirigente è risultato opportuno procedere ad una più puntuale revisione del sistema al fine di adeguarlo alle disposizioni di cui al D.Lgs. 74/2017, nonché alle

*Firmato digitalmente
Vichi Francesca*

Per la verifica di conformità del Contrassegno Elettronico apposto è possibile scaricare il documento conforme al DPCM 13/11/2014 tramite l'App Honos. Visita <https://honos.land.it/> per le istruzioni.

 Città di
PERUGIA



prescrizioni di cui al vigente CCNL area della dirigenza del 17.12.2020 che ha ridefinito parte dei criteri per la determinazione della retribuzione di risultato;

- le modifiche sono riassumibili nei seguenti punti:

a) la procedura di valutazione non contempla più la valutazione finale demandata al Sindaco, coerentemente al disposto di cui all'art. 7 del D.Lgs 150/2009 e ss.mm. e ii, che individua i soggetti cui compete la funzione di valutazione della performance. Il relativo peso pari al 20% viene quindi redistribuito tra la performance organizzativa e quella individuale secondo la seguente ripartizione:

- Performance organizzativa – peso 20%

- Obiettivi – peso 40%

- Comportamenti organizzativi – peso 40%

b) il nuovo sistema prevede una disciplina unica per tutte le figure dirigenziali, quindi senza più differenziazioni per la S.O. Avvocatura e per la U.O. Segreteria Organi Istituzionali e Comunicazione, ad eccezione dei fattori presenti nella scheda “comportamenti organizzativi” che rimangono differenziati in ragione del ruolo rivestito e delle funzioni peculiari loro attribuite da norme di legge e regolamentari;

c) in attuazione di quanto previsto dagli artt. 8 e 9, comma 1, lett. a) del D.Lgs n. 150/2009 come modificati dal D. Lgs. n. 74 del 2017, sono stati integrati gli elementi di valutazione contenuti nella scheda “performance organizzativa” dei dirigenti, mediante l’inserimento di fattori atti a misurare il contributo assicurato dai singoli responsabili alla performance generale dell’Area/Struttura Organizzativa di appartenenza;

d) coerentemente a quanto previsto nel sistema di valutazione del personale del comparto, la scala di valutazione è stata prevista da 0 a 10;

e) contestualmente alla disciplina del lavoro agile, la nuova Metodologia ha integrato il dizionario delle competenze del personale dirigente con un nuovo fattore di valutazione denominato “*Gestione a distanza*” intesa quale capacità del dirigente di gestire un gruppo a distanza sfruttando le tecnologie informatiche e la comunicazione, monitorandone le prestazioni e valutando eventuali proposte migliorative;

f) come attualmente previsto per il personale dipendente, è stato inserito un articolo rubricato “*Accesso alla valutazione della performance*” anche per il personale dirigente, subordinando in entrambi i casi l’accesso alla valutazione ad un periodo di effettiva presenza in servizio pari o superiore a 90 giorni, al fine di garantire una reale possibilità di misurazione della performance;

g) è stato fissato un termine entro il quale consentire ai dirigenti di rimodulare gli obiettivi di Peg, ipotizzando il 31 ottobre dell’anno di riferimento, fatta eccezione per le modifiche delle attività gestionali del Peg che potranno

Firmato digitalmente
Vichi Francesca

Per la verifica di conformità del Contrassegno Elettronico apposto è possibile scaricare il documento conforme al DPCM 13/11/2014 tramite l’App Honos. Visita <https://honos.land.it/> per le istruzioni.

 Città di
PERUGIA



essere adottate, coerentemente a quanto disposto dall'art. 175, comma 9 del D.Lgs. n. 267/2000, entro il 15 dicembre di ciascun anno;

h) viene modificato il titolo dell'attuale articolo 6 della vigente Metodologia rubricato "Procedura" in "*Tempistica della procedura valutativa*" indicando come termine di conclusione della procedura, non più il mese di maggio ma 60 giorni dall'approvazione del Rendiconto relativo all'anno precedente; viene inoltre dettagliata la tempistica delle varie fasi in cui dovrà articolarsi il processo di valutazione;

Atteso che:

- in data 24.06.2022 è stato trasmesso alle organizzazioni sindacali della dirigenza, lo stralcio della proposta di revisione della nuova Metodologia di valutazione della performance riferito al personale dirigente, ai fini della preventiva informativa ed avvio della fase del confronto e previa acquisizione del parere favorevole dell'Organismo Indipendente di Valutazione, rilasciato ai sensi dell'art. 7, comma 1 del D.Lgs. 150/2009, con verbale n. 6 del 09.05.2022;

- all'esito degli incontri svolti con le OO.SS. queste ultime hanno rimesso in data 12.07.2022 una nota in cui hanno presentato le proprie osservazioni in merito alla proposta dell'amministrazione;

- con successivo verbale del 18.08.2022 si è concluso con esito positivo il confronto attivato sulla parte della metodologia di valutazione della performance del personale dirigente, con l'accoglimento di alcune delle osservazioni presentate dalle rappresentanze sindacali e previa acquisizione dell'ulteriore parere vincolante espresso dall'OIV con verbale n. 8 del 05.08.2022;

Evidenziato che il nuovo Sistema di valutazione verrà applicato con decorrenza dal 1° gennaio 2022;

Visto il parere favorevole di regolarità tecnica e contabile espresso dal Dirigente dell'Area Risorse Dott. Mirco Rosi Bonci ai sensi dell'art. 49 del T.U. degli Enti Locali approvato con D.L.vo n. 267 del 18.08.2000;

Per quanto sopra esposto;

Con voti unanimi;

DELIBERA

- di approvare il nuovo "*Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Perugia*" che unifica organicamente in un unico documento il Sistema di valutazione della performance del Segretario Generale e Direttore Generale, del personale dirigente, del personale dipendente del comparto e delle posizioni organizzative;

- di dare atto che il Sistema, allegato al presente atto (Allegato 1) costituisce parte integrante e sostanziale dello stesso;

*Firmato digitalmente
Vichi Francesca*

Per la verifica di conformità del Contrassegno Elettronico apposto è possibile scaricare il documento conforme al DPCM 13/11/2014 tramite l'App Honos. Visita <https://honos.land.it/> per le istruzioni.



- di stabilire che la nuova metodologia verrà applicata con decorrenza dal 1° gennaio 2022 e che, ai sensi dell'art. 7, comma 1 del D. Lgs. n. 150/2009 come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017, l'Amministrazione Comunale si riserva di effettuare con cadenza annuale, previo confronto con le rappresentanze sindacali e previo rilascio del parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione, gli aggiornamenti che si renderanno necessari in ordine alle modalità applicative e agli effetti prodotti dalla presente metodologia;
- di dichiarare, con separata ed unanime votazione, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. n. 267/2000, stante l'urgenza di portare a conoscenza di tutto il personale la metodologia di cui trattasi.

Allegati in pubblicazione

- Metodologia valutazione performance Comune di Perugia con schede_signed.pdf
(impronta: 437EAFDC3E69E3D4DD25211FAF525994E794C965A7B4F7C968E093B4784043FA)

*Firmato digitalmente
Vichi Francesca*

Per la verifica di conformità del Contrassegno Elettronico apposto è possibile scaricare il documento conforme al DPCM 13/11/2014 tramite l'App Honos. Visita <https://honos.land.it/> per le istruzioni.

 **Città di
PERUGIA**

