



COPIA

# COMUNE DI DOMUSNOVAS

Provincia del Sud Sardegna

## VERBALE DI DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE

**N. 144 R.D.**

**OGGETTO: MODIFICA DELLA METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE .**

L'anno **duemilaventuno** ed addì **trenta** del mese di **dicembre** con inizio alle ore **11:15** in Domusnovas e nella Casa Comunale, si è riunita la Giunta Comunale, regolarmente convocata nelle persone di:

<b>MASCIA ISANGELA</b>	<b>Sindaco</b>	<b>P</b>
<b>LUSCI MARIA ELENA</b>	<b>Vice Sindaco</b>	<b>P</b>
<b>SORU STEFANO</b>	<b>Assessore</b>	<b>A</b>
<b>SABA FABRIZIO</b>	<b>Assessore</b>	<b>P</b>
<b>ARU DAVIDE</b>	<b>Assessore</b>	<b>P</b>
<b>LOCCI FRANCESCA</b>	<b>Assessore</b>	<b>P</b>

risultano presenti n. 5 e assenti n. 1.

Assiste alla seduta il Segretario Comunale Dott.ssa CARLA MARIA SECCI

### IL PRESIDENTE

constatata la legalità dell'adunanza, invita i presenti a deliberare intorno all'Ordine del Giorno riportato in oggetto.

### LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione avente per oggetto: "**MODIFICA DELLA METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE** ", di seguito riportata;

Visti i pareri espressi ai sensi del D.Lgs. 18/08/2000 n° 267 (Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali);

Visto il Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali approvato con D.Lgs. 18/08/2000 n. 267;

Ritenuta la suddetta proposta conforme alla normativa vigente in materia e, pertanto, meritevole di approvazione;

Con votazione unanime espressa nei modi e termini di legge

## **DELIBERA**

Di approvare, rendendola integralmente propria ad ogni effetto di legge, la proposta di deliberazione di sotto riportata, corredata dei pareri espressi ai sensi del D.Lgs. 18/08/2000 n° 267, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente dispositivo deliberatorio.

### **PROPOSTA DI DELIBERAZIONE ALLA GIUNTA COMUNALE**

#### **OGGETTO: MODIFICA DELLA METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE .**

#### **Premesso che:**

- il D.Lgs. n. 150/2009, di attuazione della Legge delega n. 15/2009, ha disposto il "rinnovo" del sistema di valutazione permanente del personale dipendente, con l'obbligo per gli Enti Locali, a norma dell'art. 16 dello stesso decreto, di adottare la nuova metodologia di valutazione delle performance, con l'esplicito scopo di "migliorare la qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;

**Dato atto** che il D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 74 è intervenuto a modificare in modo rilevante il Titolo II e III del decreto 150/2009, con riferimento in particolare al ciclo e ai soggetti della performance, al coinvolgimento dei cittadini e degli utenti nel processo di valutazione, ai criteri di differenziazione della premialità;

**Visto** nello specifico l'art. 7 comma 1 del D.Lgs n. 150/2009, così come modificato dall'art. 5, comma 1, lett. a), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, secondo il quale il Sistema di misurazione e valutazione della performance è oggetto di aggiornamento annuale, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione;

**Visto** il CCNL 21/5/2018;

#### **Richiamata:**

- la deliberazione G.C. n. 188 in data 30/12/2019 con la quale è stata approvata la "Metodologia per la valutazione delle performance";
- la deliberazione G.C. n. 143 in data 30/12/2020 con la quale è stata confermata la "Metodologia per la valutazione delle performance";

**Visto** il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) parte normativa triennio 2021/2023, stipulato in data 29/12/2021 che, all'articolo 4, disciplina la ripartizione dei compensi legati alla performance individuale;

**Richiamata**, in proposito, la vigente disposizione in merito alla differenziazione del premio individuale, contenuta nella metodologia di valutazione dell'Ente e riportata in calce alla scheda di valutazione del personale:

*Criteria per la differenziazione della performance individuale ai sensi dell'articolo 69 del CCNL 21/5/2018:*

*Viene fissata la quota massima di dipendenti valutati a cui può essere attribuita la maggiorazione del premio individuale: 15 dipendenti (Valutazioni più elevate secondo l'ordine della graduatoria della valutazione della performance individuale.*

*In caso di parità di punteggio finale la precedenza in graduatoria è data al candidato che ha ottenuto, nella scheda di valutazione generale il punteggio più elevato nella valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi. In*

*caso di ulteriore parità di punteggio finale la precedenza in graduatoria è data al candidato che ha maggiore anzianità di servizio dell'Ente).*

*Viene fissata la misura della maggiorazione del premio individuale: 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.*

**Visto** l'articolo 4 del CCDI parte normativa per il triennio 2021/2023, rubricato "La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale", il quale dispone che:

*"I compensi legati alla performance individuale di cui alla lettera b del comma 3 del precedente articolo 3, devono essere ripartiti in modo da assicurare al 45% dei dipendenti, percentuale che è coerente con il requisito del numero previsto dal contratto nazionale, che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione, pari al 30% in più della media pro capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di cui al precedente articolo 3. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento alle competenze professionali e ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità ai punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica."*

**Ritenuto**, pertanto, di dover modificare la metodologia approvata con deliberazione G.C. n. 188/2019 sopra richiamata, sostituendo i criteri per la differenziazione dei compensi legati alla performance individuale ai sensi dell'articolo 69 del CCNL 21/5/2018, riportati in calce alla scheda di valutazione del personale, con i nuovi criteri stabiliti all'art. 4 del CCDI parte normativa triennio 2021/2023 stipulato in data 29/12/2021, confermando il restante contenuto della vigente metodologia di valutazione delle performance, coerente con l'attuale quadro normativo e per il quale è stato acquisito il parere del Nucleo di Valutazione;

## **PROPONE**

- 1) Di modificare la "Metodologia di valutazione della performance", approvata con deliberazione G.C. n. 188 del 30/12/2019 sopra richiamata, sostituendo i criteri per la differenziazione dei compensi legati alla performance individuale ai sensi dell'articolo 69 del CCNL 21/5/2018, riportati in calce alla scheda di valutazione del personale, con i nuovi criteri stabiliti all'art. 4 del CCDI parte normativa triennio 2021/2023 stipulato in data 29/12/2021, come di seguito riportato:

*Criteri differenziazione compensi legati alla performance individuale ai sensi dell'articolo 69 del CCNL 21/5/2018:*

*I compensi legati alla performance individuale devono essere ripartiti in modo da assicurare al 45% dei dipendenti, percentuale che è coerente con il requisito del numero previsto dal contratto nazionale, che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione, il 30% in più della media pro capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi.*

*In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento alle competenze professionali e ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità ai punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.*

- 2) Confermare il restante contenuto della vigente metodologia di valutazione delle performance.
- 3) Di trasmettere copia del presente provvedimento ai Responsabili dei Servizi titolari di P.O. ai fini della divulgazione al personale assegnato, e alla RSU..

Il proponente  
Il Responsabile Servizi Amm.ne Gen.le

DELIBERA DI GIUNTA n.144 del 30-12-2021 COMUNE DI DOMUSNOVAS

G. Sorgia

**PARERI RESI AI SENSI DELL' ART. 49 DEL D.Lgs. 267/2000**

---

Parere Favorevole in ordine alla Regolarita' tecnica in merito alla proposta di cui alla presente deliberazione.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to Gianfranco Sorgia

---

Parere Favorevole in ordine alla Regolarita' contabile in merito alla proposta di cui alla presente deliberazione.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to Gianfranco Sorgia

---

Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco

F.to Dott.ssa ISANGELA MASCIA

Il Segretario Comunale

F.to Dott.ssa CARLA MARIA SECCI

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che copia della presente deliberazione è stata posta in pubblicazione all'Albo Pretorio per gg.15 consecutivi dal 04-01-2022

DOMUSNOVAS, li 04-01-2022

Il Segretario Comunale

F.to Dott.ssa CARLA MARIA SECCI

Ai sensi dell'art.18 del DPR 28/12/2000  
n.445, il sottoscritto attesta che la  
presente copia è conforme all'originale  
Domusnovas, li \_\_\_\_\_

L'INCARICATO

---