



**COMUNE DI USSASSAI**  
PROVINCIA DI NUORO

Via Nazionale, 120 – 08040 Ussassai (NU) | +39 0782 55710  
protocollo@pec.comune.ussassai.og.it | comune.ussassai.og.it  
C.F. e P.IVA 00160240917

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

Atto n. **58**  
del **21/10/2024**

**Oggetto:** AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEI TITOLARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E DEL PERSONALE DELLE AREE E AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA PER LA GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE.

L'anno **duemilaventiquattro** il giorno **ventuno** del mese di **ottobre** alle ore **15:22** in modalità mista presso l'ufficio del Sindaco, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale in sessione Ordinaria e in seduta Segreta.

Ruolo	Nominativo	Presente	Assente
Sindaco	USAI FRANCESCO	Si	
Vicesindaco	LAI GIAN PAOLO	Si	
Assessore	PUDDU MICHELA	Si	
Assessore	DEPLANO SANDRO SALVATORE		Si

Presenti: **3**  
Assenti: **1**

Risulta che gli intervenuti sono in numero legale.

Assume la Presidenza **Usai Francesco** nella sua qualità di Sindaco, che dichiara aperta la riunione ed invita gli intervenuti a deliberare sull'oggetto sopraindicato, premettendo che sulla proposta è stato acquisito il parere di cui all'articolo 49 del D.Lgs. 267/2000.

Partecipa con funzioni di verbalizzante, consultive e referenti il Segretario Comunale **Dott.ssa Cuboni Cristina**.

## LA GIUNTA COMUNALE

La seduta della Giunta Comunale si è svolta in modalità mista, in conformità al Regolamento per lo svolgimento in modalità telematica delle sedute del Consiglio e della Giunta comunale approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 28.04.2022 con il Sindaco Francesco Usai e il Segretario Comunale Cristina Cuboni presenti nella sede comunale, mentre gli Assessori Michela Puddu e Gian Paolo Lai sono collegati da remoto, in videoconferenza. I partecipanti sono stati individuati con certezza e possono seguire la presentazione delle proposte e la discussione e intervenire alla discussione e alle operazioni di voto.

### VISTI:

- Il D. Lgs. 150/2009 recante “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”;
- La Legge 124/2015 recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, che all’art. 17, comma 1, lett. r) individua tra i principi e i criteri direttivi per il riordino della disciplina in materia di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche il seguente: *“semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, di riconoscimento del merito e di premialità; razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, anche al fine della migliore valutazione delle politiche; sviluppo di sistemi distinti per la misurazione dei risultati raggiunti dall'organizzazione e dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti; potenziamento dei processi di valutazione indipendente del livello di efficienza e qualità dei servizi e delle attività delle amministrazioni pubbliche e degli impatti da queste prodotti, anche mediante il ricorso a standard di riferimento e confronti; riduzione degli adempimenti in materia di programmazione anche attraverso una maggiore integrazione con il ciclo di bilancio; coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni; previsione di forme di semplificazione specifiche per i diversi settori della pubblica amministrazione”*;
- Il D. Lgs. 74/2017 recante “Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell’art. 17, comma 1, lett. r), della legge 7 agosto 2015, n. 124.”, nell’ottica generale di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e garantire efficienza e trasparenza nelle pubbliche amministrazioni, anche attraverso la razionalizzazione degli strumenti per la misurazione e la verifica della performance;
- Il D.L. 13/2023 al comma 2 dell’art. 4bis il quale testualmente recita *“Le amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell’ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell’individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all’indicatore di ritardo annuale di cui all’articolo 1, commi 859, lettera b), e*

861, della legge [30 dicembre 2018, n. 145](#). La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'[articolo 7, comma 1, del](#) decreto-legge [8 aprile 2013, n. 35](#), convertito, con modificazioni, dalla legge [6 giugno 2013, n. 64](#).”;

**CONSIDERATO** che il Ministero della Pubblica Amministrazione ha adottato la direttiva del 28.11.2023 avente ad oggetto “Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale”, nella quale si richiama l’attenzione delle amministrazioni pubbliche in merito alla corretta attuazione dei contenuti delle linee guida, con particolare riferimento, fra l’altro a:

l’adozione di modalità di valutazione che vadano oltre - soprattutto per il personale dirigenziale - la sola valutazione effettuata dal superiore gerarchico e che coinvolgano una pluralità di soggetti, interni o esterni all’organizzazione, per arrivare gradualmente alla valutazione a 360°;

la corretta definizione della correlazione fra *performance* individuale e *performance* organizzativa; la necessità che i Sistemi di misurazione e valutazione delle *performance* (di seguito SMVP) siano in grado di assicurare un’adeguata differenziazione delle valutazioni (alle quale la contrattazione collettiva deve adeguarsi) quale leva essenziale per l’efficace gestione delle risorse umane, utilizzando strumenti quali momenti di confronto, *feedback*, omogeneizzazione, che sono in grado di agire sul livello di equità percepita da parte dei soggetti valutati;

la definizione, all’interno del SMVP, di cosa l’amministrazione intenda per valutazione negativa, definendo, ad esempio, una soglia di punteggio minima (all’interno della scala di valutazione definita nel Sistema stesso) al di sotto della quale la valutazione deve intendersi negativa;

l’introduzione di forme di *rewarding* per chi ha contribuito maggiormente al miglioramento della *performance* dell’amministrazione.

migliorare l’efficacia e l’utilità dei sistemi attualmente in uso per la valutazione della *performance* individuale dei dirigenti, ponendo al centro del processo di valutazione la *leadership* quale leva abilitante per il funzionamento delle organizzazioni;

ribadire l’importanza del rispetto dei limiti previsti in sede di contrattazione collettiva per le “eccellenze”;

promuovere il ruolo fondamentale della formazione nella valutazione individuale. In particolare, per i dirigenti occorrerà stabilire priorità formative sia per il perfezionamento delle competenze personali, sia per l’efficace svolgimento del ruolo dirigenziale, al fine di poter guidare con successo il personale assegnato e fungere da *leader* del cambiamento nell’organizzazione;

favorire l'individuazione di nuove forme di premialità, in relazione al conseguimento di elevate *performance* individuali e organizzative, valorizzando in questo modo il merito e riconoscendo il valore aggiunto che ciascuno può rappresentare all'interno di ogni amministrazione;

**TENUTO CONTO** che, sulla base degli obiettivi sopra esposti, i nuovi sistemi di misurazione e valutazione della performance devono andare nella direzione del progressivo superamento della semplice valutazione gerarchica e unidirezionale – nella quale il superiore valuta il sottoposto – a vantaggio di sistemi in cui la valutazione è frutto del contributo di una pluralità di soggetti, interni o esterni all'organizzazione con particolare valorizzazione dei seguenti elementi:

la valutazione dal basso, nella quale sono i collaboratori ad esprimere, in forma rigorosamente anonima, un giudizio sul proprio superiore (ad esempio, con questionari anonimi volti a verificare se l'operato del dirigente è orientato a valorizzare le attitudini del personale, a incentivarne la produttività, a garantire il benessere organizzativo, etc.);

la valutazione fra pari, nella quale sono coinvolti i colleghi, soprattutto quelli con i quali si ha un rapporto più costante e rilevante;

la valutazione collegiale, nella quale al fine di superare eventuali asimmetrie nelle scale di valutazione degli obiettivi e dei comportamenti del personale, sono previste specifiche fasi – preventive e successive – di confronto tra dirigenti (o, a seconda dei casi, tra direttori o tra dirigenti apicali);

la valutazione, con riguardo alla *performance* organizzativa di strutture complesse o meno, da parte di stakeholder esterni (per esempio, da parte degli utenti di un servizio erogato dall'ufficio o di un campione di cittadini opportunamente individuato o da altri portatori di interessi, fondamentale quando si tratta di dipendenti a stretto contatto con il pubblico);

#### **VISTI:**

il CCNL del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, con il Titolo III del quale, rubricato "Ordinamento professionale", è stato introdotto il nuovo sistema di classificazione professionale per gli del comparto, che secondo quanto stabilito nell'art. 11 "...persegue la finalità di fornire agli Enti del comparto Funzioni Locali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale...";

il Capo II del suddetto Titolo, relativo alla Disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione che all'art. 16 stabilisce: "1. *Gli enti istituiscono posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del presente CCNL. Tali posizioni richiedono:*

*- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative*

*derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad expressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni;*

*- conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.*

*2. Le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:*

*a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;*

*b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.*

*3. Gli incarichi di EQ, afferenti alle suddette posizioni di lavoro di cui al comma 2, possono essere affidati a personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ovvero a personale acquisito dall'esterno ed inquadrato nella medesima area.*

*4. Nel caso in cui gli Enti siano privi di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, la presente disciplina si applica:*

*a) presso i comuni, ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori o degli Operatori esperti;*

*b) presso le ASP e le IPAB, ai dipendenti classificati nell'area degli Istruttori.”;*

Gli artt. da 17 a 21 del CCNL del 16.11.2022 relativi alla retribuzione, al conferimento e revoca degli incarichi, alle disposizioni particolari ed ai compensi aggiuntivi degli incarichi di Elevata Qualificazione;

gli artt. da 79 a 81 del suddetto CCNL relativi alla costituzione e utilizzo del fondo per le risorse decentrata, nonché alla differenziazione del premio individuale;

**PRESO ATTO** che le linee guida contenute nella Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione impongono una variazione alle regole generali di valutazione e misurazione della performance organizzativa dell'Ente ed individuale dei dipendenti pubblici, rendendo necessario aggiornare il vigente Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance;

**RITENUTO** di provvedere, così come sancito dalla suddetta disciplina contrattuale all'individuazione dei criteri di riferimento per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione dando atto che:

- la graduazione è il risultato della somma dei punteggi assegnati ad una serie di macro fattori (declinati in sottofattori) che tengono conto della complessità organizzativa nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali e della strategicità dei settori dell'organigramma comunale e quindi la rilevanza delle funzioni e dei compiti assegnati ad ogni posizione organizzativa;
- la graduazione delle posizioni è elaborata e proposta dal Nucleo di Valutazione;
- la pesatura delle posizioni viene fatta contestualmente all'attribuzione dell'incarico ed i parametri utilizzati vengono valutati con riferimento alla situazione esistente in occasione dell'attribuzione dell'incarico stesso;

## **CONSIDERATO:**

che Il Sistema di analisi e valutazione delle Posizioni dei Dirigenti e/o degli Incaricati di E.Q. è uno strumento gestionale che in termini di risultati consente di:

- I. Definire i contenuti “oggettivi” delle Posizioni dei Dirigenti e/o degli Incaricati di E.Q., a prescindere dalle caratteristiche professionali ed attitudinali possedute dal titolare;
- II. Dotare l’organizzazione di una mappa sempre aggiornata delle posizioni oggetto dell’analisi e del successivo monitoraggio;
- III. Ottenere una graduatoria dell’importanza di ciascuna Posizione mediante un metodo strutturato di valutazione del contenuto;
- IV. Evidenziare eventuali carenze e/o anomalie nel modello organizzativo dell’Ente;

l’analisi della posizione è, pertanto, una rilevazione dei contenuti oggettivi della posizione, espressi come aggregati di compiti e di responsabilità. Si rileva ciò che è richiesto (in termini di compiti, di responsabilità, etc.) alla posizione, indipendentemente dalle caratteristiche dell’individuo che in quel momento la ricopre. L’analisi, quindi, non riguarda le caratteristiche soggettive possedute dal titolare.

la valutazione delle posizioni ha come finalità la definizione del “valore” o “importanza organizzativa” di una posizione nell’organizzazione, nonché stabilire una graduatoria di importanza organizzativa delle stesse, al fine di supportare le decisioni in materia di struttura retributiva.

**VISTA** la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 26.05.2023 avente ad oggetto “Gestione associata nel territorio dell’Unione dei Comuni della Valle del Pardu e dei Tacchi – Ogliastra meridionale del servizio nucleo di valutazione. Adesione annualità 2023/2024”;

**VISTI** i documenti trasmessi dall’Unione dei Comuni della Valle del Pardu e dei Tacchi con nota acquisita al protocollo con il num. 4135 del 26.09.2024, riguardanti:

- Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance dei titolari di elevata qualificazione
- Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance del Personale delle Aree;
- Sistema per la graduazione della Posizione;

**CONSIDERATO** che, come indicato nella Deliberazione della Giunta dell'Unione dei Comuni della Valle del Pardu e dei Tacchi – Ogliastra Meridionale n. 28 del 24.07.2024:

1. i documenti di cui sopra sono stati trasmessi alle R.S.U. ed alle OO.SS. che non hanno avviato nei termini una richiesta di confronto;
2. il nucleo di Valutazione ha espresso parere vincolante positivo in data 23.07.2024;

**CONSIDERATO** utile e necessario procedere a prendere atto e ad adottare il nuovo sistema di valutazione all'interno del Comune di Ussassai;

**VISTA** la proposta formulata, nel testo risultante dalla presente deliberazione, dal Responsabile del Servizio Amministrativo e Socio Culturale cui compete lo svolgimento dell'attività istruttoria accertativa dei presupposti giuridici e dei requisiti di legittimità della proposta medesima;

**DATO ATTO** che sulla proposta inerente alla presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49 c. 1, del D.Lgs. 267/2000:

- ha espresso parerle favorevole, come da allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, il Responsabile del Servizio Amministrativo Socio Culturale, per quanto concerne la regolarità tecnica;
- non è necessario acquisire il parere di regolarità contabile, in quanto l'atto non ha riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

**RITENUTO DI PRENDERE ATTO** dell'approvazione degli atti sopra elencati da parte dell'Unione dei Comuni della Valle del Pardu e dei Tacchi – Ogliastra Meridionale;

Con voti unanimi favorevoli espressi in forma palese

## **DELIBERA**

### **DI PRENDERE ATTO:**

dell'avvenuta approvazione da parte dell'Unione dei Comuni della Valle del Pardu e dei Tacchi – Ogliastra Meridionale dei documenti di seguito indicati:

- Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance dei titolari di elevata qualificazione
- Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance del Personale delle Aree;
- Sistema per la graduazione della Posizione;

**DI ADOTTARE** all'interno del comune di Ussassai il nuovo sistema di Misurazione e Valutazione nonché il nuovo sistema di pesatura così come formulati ed approvati dall'Unione dei Comuni della Valle del Pardu e dei Tacchi – Ogliastra Meridionale;

**DI DARE ATTO** che la nuova metodologia verrà applicata con decorrenza dal 1 gennaio 2025;

**DI DARE MANDATO** al Responsabile del Servizio Amministrativo e Socio- Culturale affinché proceda all'adozione degli atti gestionali conseguenti alla presente deliberazione

**DI DARE ATTO** che la presente deliberazione è rilevante ai fini della pubblicazione nella sezione amministrazione trasparente del sito istituzionale del Comune di Ussassai;

**DI TRASMETTERE** il presente atto all’Ufficio di Segreteria per la pubblicazione all’albo pretorio on-line e per l’inserimento della presente nella raccolta delle delibere;

**Il presente verbale, letto ed approvato, viene così sottoscritto.**

<b>Sindaco</b> Usai Francesco	<b>Segretario Comunale</b> Dott.ssa Cuboni Cristina
----------------------------------	--

*Il presente documento informatico è firmato digitalmente ai sensi degli artt. 20 e 21 del Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. 82/2005) e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.*

\*\*\*

**PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA (art. 49 T.U.E.L. n. 267/2000)**

VISTA la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, si esprime parere **Favorevole**

**Ussassai, 21/10/2024**

**Il Responsabile del Servizio**  
Francesco Usai

*Il presente documento informatico è firmato digitalmente ai sensi degli artt. 20 e 21 del Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. 82/2005) e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.*

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

**CERTIFICA**

che la presente deliberazione diventa esecutiva decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione non essendo soggetta a controllo in quanto priva di contenuto dispositivo o meramente esecutiva di altra deliberazione (art. 134, comma 3, T.U.E.L. n. 267/2000).

**Ussassai, 21/10/2024**

**Segretario Comunale**  
Dott.ssa Cuboni Cristina