



# COMUNE DI SAN MARTINO DI LUPARI

*Provincia di Padova*

Verbale di deliberazione n. **180**  
in data 15-12-2023

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Verbale letto, approvato e  
sottoscritto

IL PRESIDENTE  
FIOR NIVO



IL SEGRETARIO GENERALE  
LAVEDINI GIUSEPPE

### OGGETTO

**MODIFICHE AL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL  
PERSONALE E DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE  
(PERFORMANCE)**

L'anno duemilaventitre addì quindici del mese di dicembre alle ore  
14:20 nella sala delle adunanze si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello risultano :

|                  |           | Presente/Assente |
|------------------|-----------|------------------|
| FIOR NIVO        | SINDACO   | P                |
| CECCHIN SILVIA   | ASSESSORE | P                |
| BARALDO STEFANO  | ASSESSORE | P                |
| BARON STEFANIA   | ASSESSORE | P                |
| GOBBI DIEGO      | ASSESSORE | P                |
| CAMPAGNOLO CATIA | ASSESSORE | P                |

Partecipa alla seduta il SEGRETARIO GENERALE LAVEDINI  
GIUSEPPE.

Si dà atto che il Segretario Generale dott. Giuseppe Lavedini e gli  
Assessori Stefania Baron e Catia Campagnolo sono collegati in  
videoconferenza ai sensi del vigente regolamento "per la disciplina del  
funzionamento della Giunta Comunale".

FIOR NIVO nella sua qualità di SINDACO, assume la presidenza e,  
riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

N. del Reg. Pubbl.

REFERTO DI  
PUBBLICAZIONE

Si certifica che il presente  
verbale viene affisso e  
pubblicato all'Albo Pretorio del  
Comune il

e vi rimarrà per 15 giorni.

Contestualmente viene  
trasmesso  
ai capigruppo consiliari.

Addì

L'INCARICATO ALLA  
PUBBLICAZIONE  
TOMASI PATRIZIA

### ESECUTIVITA'

(art. 134, comma 3 - D. Lgs. 18.8.2000, n. 267)

La presente deliberazione, pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune, diverrà  
ESECUTIVA decorsi dieci giorni dalla pubblicazione.

Addì

IL RESPONSABILE  
F.to GIUSEPPE LAVEDINI

## LA GIUNTA COMUNALE

Richiamato il D.Lgs. 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", così come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74 e, in particolare, il Titolo II rubricato "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance", in base al quale:

- le Amministrazioni pubbliche, nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa, adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della 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 di doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro conseguimento;
- ogni Amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti;

Preso atto che l'art. 9 del medesimo Decreto Legislativo stabilisce che:

- la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità sono collegate:
  - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
  - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
  - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
- la misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'art. 7 e collegate:
  - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
  - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;

Visto l'art. 7 del predetto D.lgs. 150/1999 prevede, sulla base delle modifiche introdotte dal d.lgs. 74/2017:

- al comma 1, che le amministrazioni pubbliche aggiornino annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il sistema di misurazione e valutazione della performance;
- al comma 2-bis, che il sistema di misurazione e valutazione della performance sia adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica;

Visto il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, il quale disciplina all'art. 25 le competenze e funzioni dell'Organismo di Valutazione, fra le quali è previsto che *"propone alla Giunta Comunale modifiche al sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente oltre a curare l'aggiornamento del sistema"*;

Visto l'art.5 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 che disciplina fra le materie di confronto con i soggetti sindacali materie fra le quali i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance e i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative

Richiamata la deliberazione di Giunta comunale n. 16 dell'8.02.2016, con la quale si era approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance vigente dall'anno 2016;

Ricordato che il predetto sistema è stato modificato con delibera del Commissario Prefettizio nell'esercizio delle funzioni di Giunta Comunale n. 10 del 16.05.2019, principalmente per integrarlo con la pesatura delle posizioni organizzative, e successivamente con deliberazione di Giunta Comunale n.93 del 16.07.2020, allo scopo di aggiornarlo ai decreti legislativi nn. 74/2017 e 75/2017 e al CCNL del 21.05.2018, nonché da ultimo con deliberazione del Commissario Straordinario nell'esercizio delle funzioni di Giunta Comunale n. 41 del 19.05.2022 con riferimento alla valutazione dei titolari di posizione organizzativa;

Visto l'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, convertito con Legge n. 41/2023, il quale dispone che *"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 [c.d. indicatore di tempestività dei pagamenti]. 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"*;

Ritenuto necessario, ai fini di attuazione della predetta norma, modificare il sistema di valutazione della performance sopra descritto, e in particolare il punto 2.3.2 individuando una quota pari al 40% del peso attribuito ai comportamenti individuali all'interno della valutazione delle posizioni organizzative, il cui conseguimento dipenda per il 30% dal raggiungimento o meno dello specifico obiettivo, da attribuire a tutte le posizioni organizzative, del mantenimento dell'indice di tempestività dei pagamenti entro un valore non positivo, ad indicare l'assenza di ritardi nella media dei pagamenti dei debiti commerciali dell'ente;

Sentito l'Organismo di Valutazione, che ha fatto pervenire al prot.15522 del 06.09.2023 parere favorevole al nuovo testo del sistema in questione come da allegato A alla presente deliberazione;

Dato atto che con nota prot. 15134 del 30.08.2023 è stata data informazione alle organizzazioni sindacali circa le proposte di modifica che l'amministrazione intende apportare a tale sistema e che non sono pervenute nel termine di cinque giorni richieste di avvio della procedura di confronto di cui all'art.5 del CCNL 16.11.2022;

Considerata l'opportunità dell'entrata in vigore delle modifiche del sistema di valutazione della performance di cui sopra a partire dall'annualità 2024, evitando stravolgimenti dei criteri di valutazione in corso d'anno, anche in considerazione del fatto che il nostro ente ha sempre avuto tempistiche medie di pagamento delle fatture commerciali molto inferiori ai termini di legge, per cui gli obiettivi posti dalla normativa sopra richiamata risultavano già raggiunti;

Ritenuto di procedere per l'approvazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance aggiornato nei termini sopra esposti;

Acquisiti i pareri di cui all'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli resi nei modi e forme di legge,

**DELIBERA**

- 1) di approvare, per le ragioni espresse in premessa, il nuovo testo del Sistema di valutazione delle prestazioni del personale e di pesatura delle posizioni organizzative di cui all'allegato A, parte integrante e sostanziale della presente deliberazione e che dall'anno 2024 sostituisce integralmente quello precedentemente in vigore;
- 2) di dare atto che la concreta attuazione di tale sistema avverrà nel rispetto di quanto previsto dalla disciplina di legge, regolamentare e contrattuale in materia;
- 3) di disporre, la pubblicazione sul sito istituzionale del Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente", nell'ambito della sotto-sezione "Performance - Sistema di misurazione e valutazione della Performance";
- 4) di dichiarare, con successiva apposita votazione unanime favorevole, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, ultimo comma, del D.Lgs n. 267/2000.

#### PARERE RESPONSABILE DI AREA

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267, si esprime parere favorevole, in ordine alla regolarità tecnica, alla proposta di deliberazione in oggetto citata.

IL RESPONSABILE

Vanzo Enrico

---

#### PARERE RESPONSABILE DEI SERVIZI FINANZIARI

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 della D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 esprime parere Favorevole, in ordine alla regolarità contabile, alla proposta di deliberazione in oggetto citata.

IL RESPONSABILE DEL SERV. FINANZIARIO

Vanzo Enrico