



*Comune di Sorrento*

*Città Metropolitana di Napoli*

---

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N. 260 del 22 DICEMBRE 2023**

**Oggetto: sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale ex art. 7 del Decreto legislativo 27.10.2009, n. 150 e ss.mm.ii. Aggiornamento.**

L'anno 2023, il giorno 22 del mese di DICEMBRE alle ore 14:00, nella sala delle adunanze della Sede Comunale si è riunita la Giunta Comunale.

Presiede l'adunanza l'avv. Massimo Coppola nella sua qualità di SINDACO, e sono rispettivamente presenti ed assenti:

De Martino Gianluigi	Assessore	Presente
Di Leva Ilaria	Assessore	Presente
Persico Rosa	Assessore	Assente
Fiorentino Antonino	Assessore	Assente
Fiorentino Eduardo	Assessore	Presente

N. Presenti 3    N. Assenti 2

Partecipa il Segretario Generale dott.ssa Candida Morgera

Il Presidente, constatando il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento in oggetto indicato

**Oggetto: sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale ex art. 7 del Decreto legislativo 27.10.2009, n. 150 e ss.mm.ii. Aggiornamento.**

## IL DIRIGENTE DEL I DIPARTIMENTO

Letta e condivisa l'allegata relazione istruttoria;

Richiamato il vigente sistema di misurazione e valutazione approvato con deliberazione della giunta comunale n.ro 128/2019;

Richiamato il p.i.a.o. 2023, approvato con deliberazione della giunta comunale n.ro 77/2023;

Letti i seguenti atti, parti integranti e sostanziali della presente proposta:

- sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale (performance organizzativa e individuale);
- allegati "A" e "B", che definiscono il sistema di valutazione della performance organizzativa;
- allegati "C" e "D", recanti il sistema di valutazione del personale dell'Area della dirigenza e i criteri generali per la pesatura delle posizioni dirigenziali;
- allegati "E" e "F", recanti il sistema di valutazione del personale dell'Area delle elevate qualificazioni e le modalità attuative per la graduazione delle posizioni di responsabilità;
- allegato "G", recante il sistema di valutazione del personale non dirigente, ai fini dell'erogazione degli incentivi di produttività;

Dato atto del rinvio alla contrattazione collettiva decentrata per la definizione dei criteri di partecipazione alla procedura per la progressione economica all'interno delle aree nei limiti di quanto previsto all'art. 14 del vigente CCNL e dell'avvenuta sottoscrizione, in data 19/12/2023, di stralcio del contratto decentrato integrativo normativo per le "Progressioni economiche all'interno delle aree" ;

Dato atto che il sistema permanente di valutazione in esame è stato assoggettato alla relazione sindacale del confronto, ai sensi dell'art. 5, comma 3°, del CCNL del 16.11.2022, limitatamente ai relativi principi informativi dell'aggiornamento nonché delle schede di valutazione così elaborate, e le relative attività sono state registrate nel verbale della inerente seduta tenutasi il 19/12/2023; nella predetta seduta l'ufficio ha dato atto anche delle modifiche apportate alle schede a seguito del recepimento delle prescrizioni del nucleo di valutazione mentre la sola organizzazione territoriale CGIL FP, in persona del Suo rappresentante, sull'argomento si è impegnata ad inviare una nota d'integrazione, a stretto giro, per il recepimento delle recenti direttive ministeriali del 28/11/2023 in materia di valutazione dei dirigenti con riferimento alla capacità di esercitare adeguatamente la propria "leadership".

Considerato che la parte pubblica ha precisato che, *"trattandosi di materia di confronto, qualora la nota d'integrazione non perverrà a stretto giro, o comunque non sarà condivisa dalla parte pubblica, si procederà secondo il modello sopra prospettato recante parere favorevole del nucleo di valutazione ritenendo che nell'aggiornamento del sistema di valutazione proposto sono state comunque recepite le indicazioni ministeriali di cui alla circolare ministeriale della funzione pubblica citata"*;

Considerato, altresì, che il sistema ed i relativi allegati sono stati integralmente sottoposti al Nucleo di valutazione per il parere di competenza; con verbale n.ro 25 del 12/12/2023 il nucleo si è espresso favorevolmente con due prescrizioni inerenti alla scheda di valutazione dei dirigenti, debitamente recepite; le osservazioni formulate dall'organismo e accolte dai competenti uffici comunali non hanno



## Comune di Sorrento

*Città Metropolitana di Napoli*

comportato la modifica dei principi fondanti i criteri di sistema sottoposti alle organizzazioni sindacali;

Visti gli artt. 48, comma III, e 107, Tuel;

Letti:

-l'art. 7, d.lgs 150/2009 e ss.mm.ii.;

-il c.c.n.l. del 17/12/2020, Comparto Funzioni Locali area dirigenziale;

-il c.c.n.l. del 16/11/2022, Comparto Funzioni Locali area non dirigenziale;

-le nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance del 28/11/2023, emesse dal ministro della pubblica amministrazione;

Visto lo Statuto comunale;

Visto il vigente regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Dato atto che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa;

Per quanto fin qui premesso e considerato, propone che la giunta comunale

### **DELIBERI**

1. di approvare l'aggiornamento del vigente sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale e, per l'effetto, i seguenti atti, parte integrante e sostanziali della presente:
  - sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale(performance organizzativa e individuale) con i seguenti allegati
  - allegati "A" e "B", che definiscono il sistema di valutazione della performance organizzativa;
  - allegati "C" e "D", recanti il sistema di valutazione del personale dell'Area della dirigenza e i criteri generali per la pesatura delle posizioni dirigenziali;
  - allegati "E" e "F", recanti il sistema di valutazione del personale dell'Area delle elevate qualificazioni e le modalità attuative per la graduazione delle posizioni di responsabilità;
  - allegato "G", recante il sistema di valutazione del personale non dirigente, ai fini dell'erogazione degli incentivi di produttività;
2. di prendere atto che in sede di delegazione trattante del 19.12.2023 è stato sottoscritto lo stralcio del CDI normativo relativo alle progressioni nell'area di cui all'art. 14 del CCNL 16.11.2022;
3. di trasmettere il presente atto al dirigente del V dipartimento ai fini della pubblicazione all'albo on line e sulla competente sezione del portale istituzionale, nonché all'ufficio personale per la trasmissione a tutti i dirigenti, al personale, alle OO.SS., al Nucleo di valutazione per l'espletamento delle procedure di propria competenza come previste dai regolamenti dell'Ente nelle materie di riferimento;

4. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 267 del 18/08/2000 per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto;

IL DIRIGENTE DEL I DIPRTIMENTO

**DOTT. SSA Mariagrazia Caizzo**

### **RELAZIONE ISTRUTTORIA**

Alla luce dei principi contenuti nel titolo II del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, le amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di introdurre nel proprio ordinamento la misurazione e la valutazione delle prestazioni delle strutture organizzative e dei dipendenti pubblici, finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro e la valorizzazione del merito, nonché al riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli III dello stesso decreto legislativo.

Presso il comune di Sorrento il sistema di valutazione della performance del personale con qualifica dirigenziale, dei titolari di posizione organizzativa e del personale di categoria, ai fini del recepimento delle disposizioni innanzi richiamate, è stato approvato con deliberazione di giunta comunale n. 133 del 4.5.2017.

L'evoluzione della normativa in materia di pubblico impiego successiva all'approvazione del citato sistema è stata connotata, in primis, dall'emanazione dei decreti legislativi del 25.05.2017, n. 74 recante modifiche al D.lgs. n. 150/2009 e n. 75, recante modifiche ed integrazioni al D.lgs. n. 165/2001, testo unico sul pubblico impiego.

In particolare, con l'entrata in vigore del D.lgs. n. 74/2017 sono state introdotte una serie di disposizioni in materia di valutazione, che hanno modificato e integrato la precedente disciplina importata dal citato d.lgs. n. 150/2009. Il legislatore ha introdotto una nuova disciplina in materia di produttività e premialità per il personale delle pubbliche amministrazioni, nonché una razionalizzazione dei sistemi di valutazione e dei metodi di misurazione dei risultati raggiunti dall'organizzazione e dai singoli dipendenti.

L'intervento normativo ha posto fra gli obiettivi prioritari quello di modificare la disciplina della gestione pubblica in direzione di una migliore organizzazione del lavoro e del progressivo miglioramento delle qualità dei servizi resi ai cittadini, mediante appositi processi di misurazione dei risultati raggiunti dal personale in relazione alla performance organizzativa, che identifica le priorità strategiche dell'ente in relazione alle attività ed ai servizi complessivamente erogati, e alla performance individuale, intesa quale livello di prestazione di ciascun lavoratore, in termini di qualità e impegno della prestazione lavorativa nell'ambito del proprio ruolo organizzativo.

Successivamente ai citati decreti del 2017 è intervenuto il nuovo CCNL per il comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 21.05.2018 tra l'ARAN e le Organizzazioni Sindacali di categoria, con cui sono state recepite le disposizioni di maggiore rilievo menzionate, con l'obiettivo di garantire il riconoscimento dei sistemi di premialità, sia economici che di carriera, al personale più meritevole, mediante la valorizzazione delle professionalità e delle competenze dimostrate.

In particolare, si rileva che:

- ⇒ per il conferimento degli incarichi dell'area delle posizioni organizzative, gli Enti hanno l'obbligo di determinare le procedure e i relativi criteri generali, entro dodici mesi dalla sottoscrizione del



## Comune di Sorrento

*Città Metropolitana di Napoli*

nuovo CCNL, nonché la disciplina per la graduazione delle posizioni e di eventuale revoca degli incarichi (art. 13, 14 e 15 del CCNL);

- ⇒ la progressione economica all'interno della categoria professionale è riconosciuta al personale avente diritto, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, in relazione alle risultanze del sistema di valutazione che gli Enti devono adeguare ai criteri generali fissati dall'art. 16 del medesimo CCNL;
- ⇒ ai sensi del comma 2 dell'art. 68, le risorse rese annualmente disponibili dalla contrattazione decentrata integrativa sono destinate, in misura prevalente, ai premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale e che, in tale ambito, bisogna garantire una differenziazione della corresponsione del premio individuale ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente e nel rispetto della disciplina dettata dall'art. 69 dello stesso CCNL.

Alla luce di tali innovazioni, con deliberazione della giunta comunale n.ro 128 del 16/5/2019 è stato aggiornato il sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale del 2017, introducendo criteri adeguati a garantire la corretta applicazione della suddetta normativa.

La legislazione in materia ha subito evoluzioni anche successivamente al 2019, tanto che il P.I.A.O.2023, approvato con delibera della giunta 77/2023, ha assegnato al 1° dipartimento, specificamente all'ufficio personale, l'obiettivo gestionale di un ulteriore aggiornamento del sistema di valutazione.

E' stata di conseguenza condotta approfondita disamina delle disposizioni normative introdotte successivamente al maggio 2019, sia da parte di provvedimenti legislativi che dai contratti collettivi nazionali, sottoscritti per il Personale del Comparto Funzionali Locali con qualifica dirigenziale e non dirigenziale, non senza tenere conto:

- delle stesse osservazioni formulate dal nucleo di valutazione;
- delle rilevazioni emerse nella concreta applicazione del sistema gestionale, di pesatura e valutativo, anche all'esito delle attività di controllo interno;
- delle nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale del ministro della pubblica amministrazione del 28/11/2023.

Pertanto, ai fini dell'aggiornamento del sistema di valutazione in oggetto, si è proceduto individuando i seguenti criteri:

- adeguamento alle disposizioni del c.c.n.l. del 17/12/2020 Comparto Funzionali Locali area dirigenziale;
- adeguamento alle disposizioni del c.c.n.l. del 16/11/2022 Comparto Funzionali Locali area non dirigenziale;
- ricepimento degli esiti e delle conseguenziali esigenze di modifica del monitoraggio dell'attività valutativa;
- correlazione diretta dei parametri di pesatura delle posizioni dirigenziali e di quelle di elevata qualificazione alle effettive funzioni ed attività di servizio espletate secondo le attribuzioni di incarico;

-valutazione del comportamento organizzativo anche sulla base delle risultanze delle attività di controllo. In particolare, con riferimento alle nuove indicazioni ministeriali del 28/11/2023, la disamina dell'aggiornamento configurato attesta un sistema di valutazione connotato:

-dalla partecipazione di soggetti esterni, attraverso l'introduzione nei parametri valutativi del comportamento gestionale anche di punteggio derivante dalle indagini di customers satisfaction ed attraverso le segnalazioni, cui si correlano i controlli contemplati dal tuel secondo il vigente regolamento comunale;

-dalla partecipazione di soggetti interni, tenuto conto del parametro di comportamento coincidente con l'integrazione dei dirigenti con il personale ed anche dei parametri riferibili alle indagini di satisfaction rivolte al personale dell'ente rispetto all'azione della dirigenza;

-da parametro risiedente nella capacità di valutazione, intesa quale idonea in rapporto alla differenziazione ed individualizzazione delle valutazioni attribuite al personale;

-da fase eventuale di contraddittorio ai fini della contestazione formale delle valutazioni;

-da misura minima di valutazione, con dettaglio di esplicazione della relativa soglia;

il tutto, considerando che la formazione del personale, dirigente e non dirigente, sia nelle materie anti-corruzione che afferenti alla funzione locale, avviene secondo specifico e separato piano, la cui attuazione è affidata al segretario generale, agli stessi dirigenti, ad esperti esterni.

L'attività di aggiornamento professionale, come quella di monitoraggio del p.t.p.c.t./p.i.a.o. e degli stessi programmi formativi, è spesso oggetto di modifiche nella pianificazione, al fine di adeguare sempre più gli strumenti di valutazione della performance alla concreta realtà di sistema.

In ossequio a quanto esposto, si è provveduto ad elaborare una proposta di aggiornamento della metodologia permanente per la valutazione dei risultati e delle prestazioni del personale con qualifica dirigenziale, del personale dell'area dell'elevata qualificazione e del personale non dirigente secondo gli allegati parti integranti e sostanziali del presente atto; il tutto al fine di aggiornare il sistema comunale di misurazione e valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale alla intervenuta innovazione normativa, con l'obiettivo costante di assicurare un processo di miglioramento continuo delle strutture dell'Ente, ottimizzando gli standards di efficienza, efficacia e qualità dei servizi e delle prestazioni erogate.

Nello specifico il sistema di misurazione e valutazione in esame si compone di apposite schede allegate che definiscono il sistema di valutazione della performance organizzativa (Allegato "A" e "B"), la valutazione dei Dirigenti e i criteri generali per la graduazione delle posizioni dirigenziali (Allegati "C" e "D"), la valutazione del personale dell'Area delle elevate qualificazioni e le modalità attuative per la graduazione di dette posizioni (Allegati "E" e "F") e la valutazione del personale non dirigente, ai fini dell'erogazione degli incentivi di produttività(Allegato "G"); con rinvio alla contrattazione collettiva decentrata per la definizione dei criteri di partecipazione alla procedura per la progressione economica all'interno delle aree nei limiti di quanto previsto all'art. 14 del vigente CCNL.

A tal proposito si evidenzia che in sede di delegazione trattante del 19/12/2023, essendo all'ordine del giorno, la parte Pubblica e quella pubblica hanno sottoscritto lo stralcio del contratto decentrato integrativo di parte normativa per le "Progressioni economiche all'interno delle aree" di cui all'art. 14 CCNL 16/11/2022.

Il sistema permanente di valutazione in esame è stato assoggettato alla relazione sindacale del confronto, ai sensi dell'art. 5, comma 3°, del CCNL del 16.11.2022, limitatamente ai relativi principi informativi dell'aggiornamento nonché delle schede di valutazione così elaborate, e le relative attività sono state registrate nel verbale della inerente seduta tenutasi il 19/12/2023; nella predetta seduta l'ufficio ha dato atto anche delle modifiche apportate alle schede a seguito del recepimento delle prescrizioni del nucleo di valutazione mentre la sola organizzazione territoriale CGIL FP, in persona del



## *Comune di Sorrento*

*Città Metropolitana di Napoli*

---

Suo rappresentante, sull'argomento si è impegnata ad inviare una nota d'integrazione, a stretto giro, per il recepimento delle recenti direttive ministeriali del 28/11/2023 in materia di valutazione dei dirigenti con riferimento alla capacità di esercitare adeguatamente la propria "leadership".

La parte pubblica ha precisato che, "trattandosi di materia di confronto, qualora la nota d'integrazione non perverrà a stretto giro, o comunque non sarà condivisa dalla parte pubblica, si procederà secondo il modello sopra prospettato recante parere favorevole del nucleo di valutazione ritenendo che nell'aggiornamento del sistema di valutazione proposto sono state comunque recepite le indicazioni ministeriali di cui alla circolare ministeriale della funzione pubblica citata".

Il sistema ed i relativi allegati sono stati integralmente sottoposti al Nucleo di valutazione per il parere di competenza; con verbale n.ro 25 del 12/12/2023 il nucleo si è espresso favorevolmente con due prescrizioni inerenti alla scheda di valutazione dei dirigenti, debitamente recepite; le osservazioni formulate dall'organismo e accolte dai competenti uffici comunali non hanno comportato la modifica dei principi fondanti i criteri di sistema sottoposti alle organizzazioni sindacali.

L'approvazione del sistema di valutazione permanente è di competenza della Giunta comunale, rientrando nei provvedimenti, di cui all'art. 48, comma 3°, Tuel.

Tanto si rimette al Dirigente del I Dipartimento per le valutazioni e decisioni consequenziali.

Il funzionario  
dott.ssa Concetta Ercolano

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Visti gli allegati pareri favorevoli resi dai competenti dirigenti ex art. 49 del decreto legislativo 18/08/2000, N. 267;

Con voti unanimi, espressi nei modi di legge

**DELIBERA**

di approvare l'allegata proposta di deliberazione;

di dare mandato al dirigente proponente di porre in essere tutti gli atti e gli adempimenti connessi e consequenziali al presente deliberato

Con voti unanimi, espressi nei modi di legge

**DELIBERA**

Di rendere la presente immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 comma 4 del decreto legislativo 18/8/2000, N. 267, stante l'esigenza di provvedere con urgenza alla realizzazione di quanto deliberato.





*Comune di Sorrento*

*Città Metropolitana di Napoli*

---

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE**

**OGGETTO: sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale ex art. 7 del Decreto legislativo 27.10.2009, n. 150 e ss.mm.ii. Aggiornamento.**

---

---

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

**(Art. 49 del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000)**

Si esprime parere FAVOREVOLE

Comune di Sorrento, li 22/12/2023

**IL DIRIGENTE**

**DOTT. DONATO SARNO**

---

---

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE**

**OGGETTO: sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale ex art. 7 del Decreto legislativo 27.10.2009, n. 150 e ss.mm.ii. Aggiornamento.**

---

---

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

**(Art. 49 del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000)**

Si esprime parere FAVOREVOLE

Comune di Sorrento, lì 22/12/2023

**IL DIRIGENTE DEL VI  
DIPARTIMENTO**

**DOTT. VINCENZO LIMAURO**

---

---



## Comune di Sorrento

*Città Metropolitana di Napoli*

---

Letto, il presente verbale è approvato e sottoscritto

**Il Segretario Generale**

*(D.ssa Candida Morgera)*

---

**Il Sindaco**

*(Avv. Massimo Coppola)*

---

Della suddetta deliberazione, ai sensi dell'art. 124 del T.U. n. 267 del 18/08/2000, viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio comunale per quindici giorni consecutivi.

Dalla Residenza Comunale, li

**Il Messo Comunale**

---

La presente deliberazione è stata comunicata, a mezzo PEC, contestualmente alla pubblicazione, ai signori capigruppo consiliari, così come prescritto dall'art 125 del T.U. n. 267 del 18/08/2000

**Il Titolare di P.O.**

*(avv. Donatangelo Cancelmo)*

---

La presente deliberazione

- è stata dichiarata dalla Giunta Comunale immediatamente eseguibile
- diverrà esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, del T.U. n. 267 del 18/08/2000)

**Il Titolare di P.O.**

*(avv. Donatangelo Cancelmo)*

---

