



Provincia di Perugia

IL PRESIDENTE

(ai sensi del comma 55 della Legge 7 aprile 2014, n. 56 e s.m.i)

Proposta. n. 2025/591

Deliberazione n. 184 del 28/11/2025

ALLEGATI

- Allegato A - Metodologia Performance personale non dirigenziale
- Allegato B - Metodologia Performance personale dirigenziale
- Allegato C - Validazione NIV

OGGETTO: Metodologia per la misurazione e valutazione della performance dei dirigenti, del personale incaricato di P.O. e A.P. e del personale non dirigenziale. Approvazione aggiornamento annuale.

DATO ATTO che la seduta deliberativa odierna si è svolta in collegamento da remoto da parte del Presidente ed in presenza, presso la sede istituzionale dell'Ente, da parte del Segretario Generale;

PREMESSO che con le deliberazioni del Presidente:

- n. 47 del 23.03.2021 (così come modificata con deliberazione del Presidente n. 131 del 29.06.2021) si è provveduto ad approvare la Metodologia per la misurazione e valutazione della performance del personale dirigenziale;
- n. 190 del 7.10.2021, (così come modificata con deliberazione del Presidente n. 57 del 26.04.2022) si è provveduto ad approvare la Metodologia per la misurazione e valutazione della performance del personale incaricato di posizione organizzativa o alta professionalità e del personale non dirigenziale;
- n. 210 del 21.11.2022 si è provveduto all'aggiornamento annuale delle due metodologie;
- n. 6 del 16.01.2024 si è provveduto ad aggiornare le due metodologie;
- n. 198 dell'11.11.2024 si è provveduto ad aggiornare le due metodologie;

VISTI:

- il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e s.m.i.;
- la Legge 4 marzo 2009, n. 15 recante delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- il Decreto legislativo 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", con particolare riferimento al Titolo III – Merito e Premi - che ha introdotto sostanziali elementi di riforma sui temi della valutazione delle strutture e del personale e della distribuzione degli incentivi;
- il Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 avente ad oggetto "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124";

PRESO ATTO che, nello specifico, il Decreto legislativo n. 150/2009 nel testo modificato prevede:

- all'art. 7 che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- all'art. 9, comma 1, gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale che, per i dirigenti e per il "personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità", sono collegati:
 - 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;
- per il personale non dirigenziale e non incaricato di posizione organizzativa il medesimo articolo 9 del Decreto legislativo n. 150/2009, al comma 2, declina gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale collegandoli al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo individuali e alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;
- all'art.16, comma 2, è previsto che le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1. Per l'attuazione delle restanti disposizioni di cui al decreto in oggetto, si procede tramite accordo da sottoscrivere ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 281 del 1997 in sede di Conferenza unificata;

VISTE le Linee Guida n. 4 (Novembre 2019) e n. 5 (Dicembre 2019) emanate in materia dal Dipartimento della Funzione Pubblica in merito all'applicazione del citato decreto 150/2009 e dell'art. 3, comma 1, del D.P.R. n. 105/2016;

VISTO l'art. 4-bis, comma 2 del decreto legislativo n.13/2023, convertito con modificazioni in Legge n.41/2023, che dispone l'integrazione tra i tempi di pagamento e i sistemi di valutazione della performance individuale e organizzativa, con l'implicazione che una parte della retribuzione di risultato dei dirigenti sia legata al rispetto dei termini di pagamento, con una quota minima del 30%;

VISTA la direttiva del 14 gennaio 2025, emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione Paolo Zangrillo, denominata "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti".

RITENUTO pertanto di modificare l'impianto delle schede di valutazione del personale dirigenziale, del personale incaricato di P.O. e A.P. e del personale non dirigenziale al fine di introdurre il parametro relativo alla formazione del personale tra i criteri con i quali si misura la performance;

CONSIDERATO che i recenti interventi legislativi prevedono che:

- ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e 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 o gruppi di dipendenti;
- gli organismi indipendenti di valutazione, tenendo conto delle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, dovranno verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalare eventuali necessità di interventi correttivi;

TENUTO CONTO che con il presente atto si intende aggiornare la metodologia di misurazione e valutazione della performance per il personale dirigenziale e per il personale del comparto non dirigenziale nonché di quello incaricato di posizione organizzativa o alta professionalità dell'Ente, affinchè tenga conto delle indicazioni fornite dal dettato legislativo vigente e dalle Linee Guida emanate in materia dal Dipartimento della Funzione Pubblica declinandole nell'ambito organizzativo proprio della Provincia;

PRESO ATTO che le metodologie indicate al presente atto sono state sottoposte, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del Decreto legislativo n. 150/2009, al parere vincolante del Nucleo Indipendente di Valutazione (NIV) nominato dall'Ente;

VISTO il parere vincolante favorevole formulato dal NIV, Avv. Andrea Filippini, e inviato in data 21 novembre 2025 (vedi Allegato C);

DATO ATTO che il testo della metodologia per la valutazione del personale dirigenziale è stato inviato alle rappresentanze sindacali ai fini dell'attivazione delle relazioni sindacali;

VISTA la proposta di aggiornamento annuale del sistema di misurazione e valutazione della performance contenuta nei seguenti testi:

- a) “Metodologia per la valutazione delle performance individuale del personale incaricato di posizione organizzativa o alta professionalità e del personale non dirigenziale” come risulta dall’Allegato A al presente atto, di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
- b) “Metodologia di valutazione delle performance dei dirigenti della Provincia di Perugia” come risulta dall’Allegato B al presente atto, di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

VISTI lo Statuto e i Regolamenti dell’Ente;

VISTO il Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali approvato con Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i;

VISTA la Legge 7 aprile 2014, n. 56 “Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni” e s.m.i;

VISTO, in particolare, l’art. 1 commi 55 della Legge che delinea in maniera tassativa le competenze, rispettivamente, del Presidente, del Consiglio provinciale e dell’Assemblea dei Sindaci;

DATO ATTO che il presente provvedimento viene adottato con l’assistenza del Segretario Generale;

VISTO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Direttore Segretario Generale, ai sensi dell’art. 49 del D.lgs. 267/2000, come sostituito dall’art. 3 comma 2 lett. b) del D.L. n. 174/2012, convertito con modificazioni dalla Legge 7 dicembre 2012, n. 213;

DATO ATTO che la presente deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell’Ente e pertanto non è dovuto il parere di regolarità contabile;

DELIBERA

1. Di approvare, per le motivazioni di cui in premessa, la proposta di aggiornamento annuale del sistema di misurazione e valutazione della performance contenuta nei seguenti testi:
 - “Metodologia per la valutazione delle performance individuale del personale incaricato di posizione organizzativa o alta professionalità e del personale non dirigenziale” come risulta dall’Allegato A al presente atto, di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
 - “Metodologia di valutazione delle performance dei dirigenti della Provincia di Perugia” come risulta dall’Allegato B al presente atto, di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
2. Di dare atto del parere vincolante favorevole formulato dal NIV, Avv. Andrea Filippini, inviato in data 21 novembre 2025, come risulta dall’Allegato C al presente atto, di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

3. Di dare atto che il contenuto della presente deliberazione sarà pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente all'albo on line e nella sezione "Performance" di Amministrazione Trasparente ai sensi dell'art. 20 del Decreto legislativo n. 33/2013;
4. Di dare atto che il dott. Francesco Felici è responsabile del presente procedimento amministrativo.

Inoltre, vista l'urgenza del provvedimento in discussione,

IL PRESIDENTE

dichiara il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.lgs. 267/2000.

Documento informatico firmato digitalmente.

Il Presidente: MASSIMILIANO PRESCIUTTI

Il Segretario Generale: FRANCESCO GRILLI