Provincia di Modena

IL PRESIDENTE

Atto numero 169 del 18/11/2026

OGGETTO: MODIFICA DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI, CON DECORRENZA DALL'ANNO 2027.

Il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 dispone che il ciclo di gestione della performance si articola, tra le altre, nella fase di misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, al fine di valutare la performance organizzativa ed individuale, finalizzata al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini nonché alla crescita delle competenze professionali in un quadro di trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro raggiungimento.

L'art. 2 del D. Lgs. 150/2009, per effetto del D.L. 144/2026, contiene la previsione di cui al comma 1-bis nel quale viene affermato che la valutazione della performance si compone di *una parte relativa agli obiettivi e di una parte relativa alle caratteristiche trasversali di cui all'articolo 9 del medesimo decreto.*

Tale disposizione al punto 1.1 afferma che la valutazione della performance individuale si compone della valutazione del potenziale e delle seguenti caratteristiche trasversali:

a) la capacità di superare schemi consolidati e di realizzare flessibilità organizzativa orientata al risultato;
b) la capacità realizzativa;
c) la capacità di cooperazione interna ed esterna;
d) la capacità di agire velocemente con tempestività e decisione;
e) la capacità di costruire gruppi con elevate prestazioni e di valorizzare i propri collaboratori.

Le caratteristiche sopra riportate divengono pertanto elemento comune sia per i Dirigenti che per i dipendenti, alcune delle quali possono essere applicate alle aree apicali.

La necessità di effettuare una differenziazione tra i diversi elementi della valutazione in ragione del profilo professionale posseduto assume rilevanza in relazione all'adesione al Progetto Minerva, che riprende un percorso intrapreso dall'amministrazione prima della riforma introdotta dalla L. 56/2014 riferita al bilancio delle competenze, che al momento trova applicazione nell'ambito dei processi di assunzioni.

L'esigenza che si intende soddisfare riguarda in particolare la parte riferita ai comportamenti organizzativi e pertanto il presente atto interviene sulla parte del sistema di valutazione che riguarda la performance individuale.

Si ricorda che con delibera di giunta n. 261 del 12/07/2011 è stato approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti, degli incaricati di posizione organizzativa e dei dipendenti, coerente con i principi del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e con il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Nel corso degli anni successivi si è provveduto ad adeguare il Sistema di misurazione e valutazione sulla base delle esigenze organizzative e del mutato quadro normativo.

In particolare, con delibera di Giunta n. 314 del 30/09/2014 era stata approvata la metodologia di valutazione dei dipendenti a modifica ed integrazione del Sistema di misurazione e valutazione adottato nell'anno 2011.

Con atto del Presidente n. 9 del 13/01/2017 era stata approvata la metodologia per l'attribuzione della progressione economica all'interno delle categorie, ad integrazione del Sistema di misurazione e valutazione precedentemente approvato.

L'art. 16 del CCNL 21/05/2018 aveva modificato la disciplina relativa alla modalità di attribuzione della progressione economica orizzontale, determinando la necessità di adeguare il Sistema di misurazione e valutazione.

Con atto del Presidente n. 57 del 17/04/2019, in relazione alle novità introdotte per effetto del CCNL 21/05/2018, è stato adeguato il Sistema di misurazione e valutazione con particolare riferimento alle progressioni economiche orizzontali e alla performance individuale.

Il CCNL 16/11/2022 ha introdotto modifiche significative all'ordinamento professionale che hanno determinato modifiche alla disciplina delle ex progressioni economiche orizzontali, ora differenziali stipendiali, ma anche necessariamente ai coefficienti di corresponsione della performance per effetto della trasformazione da categorie in aree, per le quali è stato necessario procedere ad una modifica del sistema di misurazione e valutazione effettuata con atto del Presidente n. 21 del 08/03/2024.

In particolare, il nuovo ordinamento professionale introdotto dal CCNL 16/11/2022, in vigore dal 1° aprile 2023, ha sostituito le categorie con le aree professionali, superando l'infracategoria B3 e ricomprendendo le categorie B e B3 nell'area degli Operatori Esperti. Ciò ha reso necessario l'adeguamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.

Il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, che ha disposto con l'art. 2, comma 1 che per gli enti locali il Piano della performance di cui all'articolo 10 del D. Lgs. n. 150/2009, è assorbito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, lasciando per altro inalterato il ciclo della performance come definito dal D. Lgs. n. 150/2009.

Considerato che la misurazione e la valutazione costituiscono due fasi distinte dell'intero ciclo della performance, in quanto finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini nonché alla crescita delle competenze professionali in un quadro di trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro raggiungimento.

Dato atto che, ai sensi dell'art. 7, comma 1 del D. Lgs. 150/2009, le pubbliche amministrazioni sono tenute all'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, previo parere vincolante del Nucleo di Valutazione.

Dato altresì atto che la modifica al Sistema di misurazione e valutazione di cui al presente atto è stato validato positivamente dal Nucleo di valutazione nel corso del mese di settembre 2026.

Constatata pertanto la necessità di procedere all'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, con riferimento alla performance individuale dei dipendenti.

Preso atto che, a seguito della trasmissione preventiva dei criteri generali del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance alla Rappresentanza sindacale unitaria e alle Organizzazioni Sindacali del Comparto, in data 24/07/2026 ha avuto luogo il confronto secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 2, CCNL 23 febbraio 2026.

Il responsabile del procedimento è il Direttore Generale dott. Raffaele Guizzardi.

Ai sensi dell'art. 13 del Regolamento europeo n. 679/2016, l'Ente Provincia di Modena, in qualità di "Titolare" del trattamento, è tenuta a fornire informazioni in merito all'utilizzo dei dati personali, consultabili nel sito internet dell'Ente:
https://www.provincia.modena.it/servizi/urp/accessibilita-e-note-legali-del-sito/privacy/.

Il Titolare del trattamento dei dati personali di cui alla presente Informativa è l'Ente Provincia di Modena, nella persona del Presidente della Provincia pro-tempore, con sede in Modena, Viale Martiri della libertà n. 34, CAP 41121.

L'Ente Provincia di Modena ha designato quale Responsabile della protezione dei dati la società Lepida S.c.p.A., contattabile tramite e-mail dpo-team@lepida.it oppure telefonicamente al numero 051/6338860.

L'Ente ha designato i Responsabili del trattamento nelle persone dei Direttori d'Area in cui si articola l'organizzazione provinciale, che sono preposti al trattamento dei dati contenuti nelle banche dati esistenti nelle articolazioni organizzative di loro competenza.

Il presente atto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria e sul patrimonio dell'Ente.

Il Direttore generale, quale responsabile del Servizio interessato, ha espresso parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa in relazione alla proposta del presente atto, ai sensi degli articoli 49 e 147 bis del Testo Unico degli Enti Locali.

Per quanto precede,

IL PRESIDENTE DECIDE

1) Di approvare, per le motivazioni espresse e che qui si richiamano, il "Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti" come da allegato, quale parte integrante e sostanziale del presente atto, con decorrenza dall'anno 2027.

2) Di confermare i principi contenuti nell'atto del Presidente n. 21/2024 con riferimento alla performance organizzativa.

3) Di disporre che il Sistema sopra indicato venga pubblicato nel sito web istituzionale dell'Ente ed in particolare in "Amministrazione trasparente – Performance – Sistema di misurazione e valutazione della Performance".

Il Presidente
BRAGLIA FABIO

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)