



Il sindaco propone il seguente deliberato:

## LA GIUNTA

Premesso che:

- ✓ con la legge n. 15 del 04 marzo 2009 il Parlamento ha delegato il governo ad avviare un processo di legiferazione per la riforma della Pubblica Amministrazione;
- ✓ uno degli atti fondamentali prodotti dal legislatore, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della Pubblica Amministrazione, è stato l'approvazione del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009;
- ✓ l'attuazione delle disposizioni del Decreto dovrà portare allo sviluppo di una cultura del merito e della valorizzazione delle qualità del lavoro e della produttività del singolo e dell'intera Amministrazione, attraverso l'adozione di adeguati sistemi di valutazione della performance;
- ✓ il suddetto decreto ha stabilito l'obbligo per i Comuni di regolamentare numerose materie in tema di premialità e valutazione del personale ;
  
- ✓ Viste le delibere CIVIT 88, 89, 104, 105, 110 e 112/2010;
  
- ✓ Vista la nuova metodologia di misurazione e valutazione delle performance dell'ente e individuale, adeguata ai sensi dell'art. 31 commi 2 e 3 del D.lgs 150/2009 e proposta dal Nucleo Indipendente di Valutazione come previsto dall'art. 7 comma 2 del decreto stesso;
- ✓ L'adozione del Sistema spetta, invece, all'organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Amministrazione, che lo adotta con apposito provvedimento ai sensi del citato articolo 7 comma 1 del decreto;
  
- ✓ Il sistema adottato deve essere pubblicato sul sito istituzionale nel rispetto dei principi di trasparenza; ai sensi della normativa in materia, infatti, le amministrazioni pubbliche devono garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance;
  
- ✓ Vista la metodologia sul sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, allegato al presente atto, determinato tenendo conto dei suddetti indirizzi e delle modifiche normative intervenute sulla materia con particolare riferimento ai principi previsti dai titoli II e III del D. Lgs. n. 150/2009 ed inoltre che la misurazione della performance individuale dei responsabili incaricati di posizione organizzativa è collegata:
  - a) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;*
  - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;*
  - c) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.*la misurazione della performance individuale del personale non incaricato di posizione organizzativa è invece collegata:
  - 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. 10 –comma 3- del CCNL 31.03.1999, che testualmente recita:

“L'importo della retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita. Essa è corrisposta a seguito di valutazione annuale.”

- ✓ Considerato che per rendere la distribuzione delle risorse adeguate ai criteri di equità e del merito dimostrato e nel rispetto dell'art. 31 del D.lgs 150/2009, si prevede sia per i titolari di Posizione Organizzativa che per i dipendenti di individuare n. cinque fasce come di seguito specificato, nelle quali verranno collocati, a seguito di valutazione, tutti i dipendenti:  
*La fascia E corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza: valutazioni inferiori al 70%.*  
*La fascia D rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: valutazioni maggiori o uguali al 70% e fino a 79,99%.*  
*La fascia C è associata a valutazioni comprese tra 80% e 89,99%.*  
*La fascia B è associata a valutazioni comprese tra 90% e 94,99%.*  
*La fascia A rappresenta la fascia di merito alta: valutazioni maggiori o uguali al 95%.*
  
- ✓ Rilevato che ai sensi degli artt. 2 e 45 del D.lgs 165/2001, rimane di competenza della contrattazione integrativa la determinazione degli effetti economici del sistema di valutazione sul personale dei livelli, pur nel rispetto dei vincoli di legge come esplicitati nell'art. 31 del D.lgs 150/2009 come sopra richiamato;

## **DELIBERA**

Per le motivazioni espresse in parte premessa e che qui si intendono integralmente riportate, quanto appresso::

1. di approvare la Metodologia di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, allegato al presente atto, quale parte integrante e sostanziale, in quanto ritenuta adeguata alle prescrizioni e indirizzi di cui ai titoli II e III del D. Lgs. n. 150/2009;
2. di determinare la percentuale di indennità per la retribuzione del risultato alle posizioni organizzative, nella misura del 25% dell'indennità di posizione a ciascuno attribuita con appositi provvedimenti sindacali;
3. di individuare ai sensi dell'art. 31 comma 2 del d.lgs 150/2009 le fasce di merito per la valutazione del personale dipendente e dei titolari di Posizione Organizzativa, come da prospetto in narrativa qui integralmente richiamato;
4. di attribuire il risultato alle posizioni organizzative incaricate, a seguito della valutazione annuale da parte del Nucleo di Valutazione, secondo la seguente modalità:  
  
FASCIA A : 25%  
FASCIA B: il premio attribuito è direttamente proporzionale al punteggio ottenuto  
FASCIA C: il premio attribuito è direttamente proporzionale al punteggio ottenuto  
FASCIA D: il premio attribuito è direttamente proporzionale al punteggio ottenuto  
FASCIA E : 0%
5. di disporre che il Sistema adottato venga pubblicato sul sito istituzionale nel rispetto dei principi di trasparenza;

6. di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4° del D.Lgs. 267 del 18 agosto 2000.

### **PARERE**

Ai sensi dell'art. 49 D.Lgs 267/2000 sulla proposta di deliberazione di cui all'oggetto il sottoscritto esprime il parere tecnico: favorevole

**Il Responsabile del settore interessato: f.to Mollia d.ssa Antonella**

A questo punto,

### **LA G.C.**

**VISTA** la su - estesa proposta di deliberazione ed il conseguente parere favorevole rilasciato dai competenti responsabili del servizio;

Con voti unanimi favorevoli espressi palesemente,

### **DELIBERA**

Di approvare la proposta di deliberazione così come dianzi formulata.