

IL PRESIDENTE  
f.to (Podda Antonio G. M.)

IL SEGRETARIO COMUNALE  
f.to ((Balloi dr.ssa Natalina)

COMUNE DI GIRASOLE

PROVINCIA DELL'OGLIASTRA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Il sottoscritto Segretario Comunale, Visti gli atti d'ufficio;

**ATTESTA**

- Che la presente deliberazione, in applicazione del Decreto legislativo n° 267/2000 e della L.R. n° 38/1994 e successive modificazioni ed integrazioni;

\_X\_ è stata affissa all'Albo Pretorio Comunale il giorno **30.05.2012** per rimanervi 15 giorni consecutivi (art. 30 della L.R.n°38/1994 e successive modificazioni e integrazioni).

\_\_\_ E' stata comunicata con lettera n. \_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_ alla Prefettura in relazione al disposto dell'art.135 del Decreto Legislativo n° 267/2000;

\_X\_ è stata comunicata, con lettera n. **2470** in data **30.05.2012** ai capigruppo consiliari (art. 30 della L.R. n° 38/1994 e successive modificazioni e integrazioni).

\_\_\_ E' stata trasmessa al Co.Re.Co. per iniziativa della Giunta Comunale (art. 31, comma 1 della L.R. n° 38/1994 e successive modificazioni e integrazioni).

Dalla Residenza Comunale li \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
f.to (Balloi dr.ssa Natalina)

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'Ufficio.

**ATTESTA**

CHE la presente deliberazione, in applicazione del Decreto legislativo n° 267/2000 e della L.R. n° 38/1994 e successive modificazioni ed integrazioni;

\_\_\_ E' stata trasmessa con lettera n. \_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_, al Co.Re.Co., a richiesta dei sigg. Consiglieri per il controllo:

\_\_\_ nei limiti della illegittimità denunciate;

\_\_\_ perché ritenuta viziata di incompetenza o assunta in contrasto con atti fondamentali del Consiglio;

\_\_\_ E' stata trasmessa con lettera n. \_\_\_\_\_, in data \_\_\_\_\_, al Co.Re.Co. a richiesta del Sig. Prefetto fatta con lettera n. \_\_\_\_\_, in data \_\_\_\_\_

E' divenuta esecutiva \_\_\_\_\_;

\_\_\_ decorsi 10 gg. dalla pubblicazione;

\_\_\_ decorsi 20 gg. dalla ricezione da parte del Co.Re.co.;

\_\_\_ dell'atto;

\_\_\_ dei chiarimenti o elementi integrativi di giudizio richiesti;

\_\_\_ senza che sia stata comunicata l'adozione di provvedimento di annullamento.

Avendo il Co.Re.Co. comunicato di non aver riscontrato vizi di legittimità.

\_\_\_ E' stata affissa all'Albo Pretorio Comunale, come prescritto dalla L.R. n° 38/1994 e successive modificazioni e integrazioni;

**È COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE**

**GIRASOLE LÌ 30.05.2012**

**Il Segretario Comunale (Balloi dr.ssa Natalina)**

N. **42** del Reg.

Data **23.05.2012**

<b>OGGETTO:</b>	<b>APPROVAZIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE E DEL PIANO PERFORMANCE.</b>
-----------------	---

L'anno duemiladodici il giorno **ventitre** del mese di **Maggio** alle ore **12.30** nella Sala delle adunanze del Comune suddetto, regolarmente convocata, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

		<b>PRESENTE</b>	<b>ASSENTE</b>
PODDA ANTONIO G. M.	SINDACO	<b>X</b>	
PIRARBA MARIO ANGELO	ASSESSORE	<b>X</b>	
TODDE GIORGIO	ASSESSORE		
MEREU MASSIMO	ASSESSORE		
DEIANA SILVERIO	ASSESSORE	<b>X</b>	

Risultato il numero legale degli intervenuti assume la presidenza il Sig. Podda Antonio G.M nella sua qualità di Sindaco.

Assiste il Segretario Comunale Balloi Dr.ssa Natalina

**LA GIUNTA COMUNALE**

Visto il D.Lgs.vo 18 agosto 2000, n°267;

**PREMESSO** che sulla proposta della presente deliberazione:

X Il Responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità Tecnica;

X Il Responsabile del servizio Ragioneria, per quanto concerne la regolarità contabile;

ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 267/2000 ha espresso parere FAVOREVOLE, che allegato al presente atto sotto la lett. "A" ne costituisce parte integrante e sostanziale;

**PREMESSO** che:

- in data 16 novembre 2009 è entrato in vigore il D. Lgs. n. 150/2009, “Attuazione della Legge 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, cosiddetto “Decreto Brunetta”, che contiene diverse disposizioni innovative, alcune delle quali immediatamente dispositive, mentre altre costituiscono principi fondamentali dell’ordinamento cui adeguarsi a livello regolamentare interno;
- l’attuazione delle disposizioni del Decreto dovrà condurre allo sviluppo di una cultura del merito e della valorizzazione della qualità del lavoro e della produttività, del singolo e dell’intera amministrazione, attraverso l’implementazione di adeguati sistemi di valutazione delle performance;
- l’adeguamento da porre in essere comporta notevoli difficoltà legate alla complessità della riforma e alla molteplicità degli ambiti da essa trattati, che riguardano la predisposizione del piano delle performance, le valutazioni delle performance individuali ed organizzative, la valorizzazione del merito e della produttività dei dipendenti, il ruolo degli apicali, la contrattazione collettiva, l’apparato disciplinare;

**PRESO ATTO** della necessità di modificare i criteri di valutazione delle prestazioni e dei risultati delle Posizioni Organizzative per adeguarli alle diverse esigenze di valutazione dei comportamenti, delle competenze professionali, organizzative e gestionali, delle capacità/potenziale e dei risultati di tali profili, in relazione agli indirizzi forniti da questa Amministrazione;

**DATO ATTO** che:

- che a seguito delle scelte politiche che verranno effettuate il piano delle performance potrà subire modificazioni mediante l’individuazione concreta di azioni ulteriori rispetto a quelle indicate;
- il Comune è privo di personale con qualifica dirigenziale;
- ai responsabili del Servizio è attribuita, entro i limiti massimi contrattualmente stabiliti, l’indennità di posizione, determinata in applicazione della richiamata metodologia, e l’indennità di risultato quantificata nella misura minima del 10% e massima del 25% di quella di posizione, da erogarsi in base ai risultati della valutazione annuale;
- i criteri di valutazione della performance individuale dei titolari di incarico di direzione di struttura apicale (Servizi) e corrispondente posizione organizzativa e della performance organizzativa;
- la nuova metodologia sostituisce, a tutti gli effetti, la metodologia di valutazione delle prestazioni e dei risultati delle posizioni organizzative attualmente in vigore presso il Comune;
- la nuova metodologia è applicata a decorrere dall’anno 2012;
- la proposta di valutazione annuale dei Responsabili di Posizione Organizzativa compete all’Organismo Individuale di Valutazione che la trasmette alla Giunta Comunale, a cui spetta la decisione di valutazione finale, a sensi del vigente Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

**VISTI** gli artt. 8 e segg. del CCNL del 31.3.1999 recante la revisione dell’ordinamento professionale del personale del comparto delle autonomie locali, nonché gli artt. 10 e 15 del CCNL del 22.1.2004 e relativa dichiarazione congiunta n. 12;

**VISTO** l’art. 15 del D.Lgs. 150/2009, a mente del quale il piano delle performance deve essere adottato dall’organo di indirizzo politico-amministrativo dell’ente;

**VISTO** il vigente Regolamento degli uffici e dei servizi;

**CONSIDERATO** che:

- le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall’art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell’interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- il Piano della Performance è il documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle

risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazioni dell’Amministrazione, degli apicali e dei dipendenti non apicali;

- gli obiettivi assegnati al personale apicale ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell’Ente individuate con i Servizi del comune in ottemperanza al vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;
- il presente documento individua quindi nella sua interezza la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale (quest’ultima suddivisa fra non Responsabili e contributi individuali in interventi di gruppo);
- Il piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che in base all’art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 si articola nelle seguenti fasi:
  - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
  - b) collegamento tra gli obiettivi e l’allocazione delle risorse;
  - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
  - d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
  - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
  - f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

**VISTO** il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 recante il T.U. delle leggi sull’ordinamento degli enti locali e s.m.i.;

**VISTO** il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni;

**VISTO** il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 ed in particolare il Titolo III “Misurazione, valutazione e trasparenza della performance”;

**CON** votazione favorevole unanime, espressa nelle forme di legge;

## **DELIBERA**

**DI DARE ATTO** che le premesse sono parte integrante e sostanziale e si intendono qui interamente riportate e trascritte;

**DI APPROVARE** i criteri di valutazione della performance individuale e collettiva e il Piano delle Performance in allegato alla presente delibera, quale parte integrante e sostanziale che si intendono qui interamente riportate e trascritte;

**DI DARE ATTO** che gli obiettivi indicati nel documento allegato potranno essere arricchiti da azioni previste negli strumenti di programmazione dell’ente che seguiranno e che dunque gli obiettivi degli apicali così come quelli degli altri dipendenti saranno non solamente quelli contenuti nel piano delle performance, ma anche quelli risultanti da successivi eventuali documenti di programmazione;

**DI TRASMETTERE** copia del presente atto ai dipendenti comunali e all’Organo indipendente di valutazione;

**DI DICHIARARE** la presente, con separata votazione palese ed esito unanime, immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.