

## COMUNE DI MOGORO – PROVINCIA DI ORISTANO

Pareri espressi in base all'art. 49 del d.lgs. 267/2000: deliberazione G.C. n. 114 del 17.10.2013.

**Oggetto: Sistema di valutazione del personale – valutazione della produttività collettiva – direttive**

Sulla regolarità tecnica della proposta attestante la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa: si esprime parere favorevole

Il Segretario Comunale  
f.to dott. Demartis Claudio

Letto, approvato e sottoscritto

Il Sindaco  
Broccia Sandro

Il Segretario  
dott. Demartis Claudio

La deliberazione é in pubblicazione sull'albo pretorio on-line del Comune [www.comune.mogoro.or.it](http://www.comune.mogoro.or.it) per quindici giorni, al n. 1424, con decorrenza dal 18.10.2013.

L'impiegato/a incaricato/a

Certifico che il documento è copia conforme all'originale.

Mogoro, \_\_\_\_\_

L'impiegato/a incaricato/a

## COMUNE DI MOGORO      COMUNO DE MOGURU Provincia di Oristano      Provincia de Aristanis

### DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 114	Sistema di valutazione del personale – valutazione della produttività collettiva – direttive.
Del 17.10.2013	

Il diciassette ottobre duemilatredici, con inizio alle ore 16.30, nella sala Giunta del Municipio, previa convocazione si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei signori:

Broccia Sandro	Presente
Orrù Luca	Presente
Ariu Federico	Presente
Cau Donato	Presente
Scanu Maria Cristiana	Presente

**Presiede il Sindaco Sig. Broccia Sandro.**

**Partecipa il Segretario Comunale dott. Demartis Claudio.**

Il Sindaco, in continuazione di seduta, pone in discussione la seguente proposta:

#### LA GIUNTA

Vista la proposta del Segretario Comunale.

Premesso che occorre effettuare la contrattazione decentrata per la determinazione dei criteri di riparto delle risorse decentrate spettanti al personale dipendente per l'anno 2013.

Considerato, circa le modalità di utilizzo della quota disponibile delle risorse decentrate 2013, che:

- l'art. 17, comma 2, lettera a), del CCNL del 01.04.1999 prevede che una quota delle risorse decentrate possa essere destinata a: *“erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999”*;
- il contratto integrativo aziendale stipulato il 21.12.2000 all'art. 12 relativamente all'indennità per produttività collettiva stabilisce: *“...Nell'ambito del budget attribuito ciascun responsabile esprime la valutazione relativa al personale assegnato. Le risorse assegnate devono essere liquidate in modo selettivo, secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione in relazione al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale – tenuto conto della categoria e della posizione di inquadramento in unica sessione ovvero con cadenza semestrale purché sia possibile la verifica parziale [...]”*.

Considerato che:

- con deliberazione del C.C. n. 13 del 22.04.2008 il Comune ha trasferito all'Unione dei Comuni Parte Montis il servizio di nucleo di valutazione del personale, controllo di gestione e controllo strategico;
- con deliberazione del C.d.A. dell'Unione dei Comuni n. 18 del 30.11.2011 è stato approvato il sistema di valutazione della performance in forma associata;
- con deliberazione della G.C. n. 4 del 12.01.2012 si è preso atto del predetto sistema di valutazione.

Considerato che la predetta metodologia, relativamente al sistema di valutazione delle performance del personale dei livelli:

- all'art. 8 stabilisce la ripartizione del fondo di produttività in: salario accessorio collegato alla performance individuale per una quota dell'80%, salario accessorio collegato alla performance organizzativa per una quota del 20%;
- all'art. 9 rinvia per le modalità di definizione delle fasce di merito e dei corrispondenti premi accessori all'allegato A.

Considerato che il testo dell'allegato A al sistema di valutazione del personale dei livelli dispone quanto segue:

- per la performance individuale (80% del budget) sono previste 4 fasce di merito, in relazione al risultato conseguito in sede di valutazione; a ciascuna fascia è attribuita una quota del budget individuale, come segue:
  - fascia A – valutazione dal 90% al 100% - 100% del premio individuale;
  - fascia B – valutazione dal 85% al 90% - 90% del premio individuale;
  - fascia C – valutazione dal 60% al 85% - identica percentuale del premio individuale;
  - fascia D – valutazione inferiore al 60% - nessun premio individuale;
  - per la determinazione del budget individuale previsto per la retribuzione accessoria legata alla performance individuale è previsto il seguente sistema parametrico:
    - categoria A – parametro 100
    - categoria B – parametro 106
    - categoria B3 – parametro 112
    - categoria C – parametro 118
    - categoria D – parametro 130
    - categoria D3 – parametro 150;
- per la performance organizzativa (20% del budget) sono previste 4 fasce di merito, in relazione al risultato conseguito in sede di valutazione; a ciascuna fascia è attribuita una quota del budget individuale, come segue:
  - fascia A – valutazione dal 90% al 100% - 100% del premio individuale;
  - fascia B – valutazione dal 85% al 90% - 90% del premio individuale;
  - fascia C – valutazione dal 60% al 85% - identica percentuale del premio individuale;
  - fascia D – valutazione inferiore al 60% - nessun premio individuale.

Preso atto che non sono stati definiti dal nucleo di valutazione del personale specifici indicatori di performance, né individuale né organizzativa.

Considerato che per la valutazione della performance individuale possono essere utilizzati gli obiettivi stabiliti nel piano esecutivo di gestione e piano dettagliato degli obiettivi per l'anno 2013, approvato con deliberazione della G.C. n. 110 del 10.10.2013.

Ritenuto che, in assenza di specifici indicatori di performance organizzativa, la valutazione della performance debba essere effettuata per il 100% in base agli obiettivi stabiliti nel piano esecutivo di gestione e piano dettagliato degli obiettivi per l'anno 2013.

Acquisito sulla proposta il parere favorevole circa la regolarità tecnica, attestante la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, espresso dal Segretario Comunale.

Preso atto che non è stato acquisito il parere circa la regolarità contabile, in quanto il presente atto non comporta maggiore spesa per l'Ente né una diminuzione di entrata.

Unanime

### **DELIBERA**

Di dare direttiva ai Responsabili dei Servizi di effettuare la valutazione della performance per il 100% in base agli obiettivi stabiliti nel piano esecutivo di gestione e piano dettagliato degli obiettivi per l'anno 2013.

Di trasmettere copia della presente al nucleo di valutazione, alle RSU e alle OO.SS.

Di prendere atto che spettano ai Responsabili dei Servizi i conseguenti adempimenti gestionali.

All'unanimità, di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva.