



## GIUNTA PROVINCIALE

Il 12 LUGLIO 2011 alle ore 09:30 si riunisce nella sala delle proprie sedute la Giunta provinciale, presieduta dal Presidente della Provincia EMILIO SABATTINI con l'assistenza del Segretario Generale GIOVANNI SAPIENZA.

Sono presenti 8 membri su 9, assenti 1. In particolare risultano:

SABATTINI EMILIO	Presidente della Provincia	Presente
GALLI MARIO	Assessore provinciale	Assente
MALAGUTI ELENA	Assessore provinciale	Presente
ORI FRANCESCO	Assessore provinciale	Presente
PAGANI EGIDIO	Assessore provinciale	Presente
SIROTTI MATTIOLI DANIELA	Assessore provinciale	Presente
TOMEI GIAN DOMENICO	Assessore provinciale	Presente
VACCARI STEFANO	Assessore provinciale	Presente
VALENTINI MARCELLA	Assessore provinciale	Presente

Il Presidente, constatata la presenza del numero legale, pone in trattazione il seguente argomento:

Delibera n. 261

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE. APPROVAZIONE

Oggetto:

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE. APPROVAZIONE

La Giunta provinciale con propria deliberazione n. 506 del 28.12.2010 ha integrato il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi modificando, in applicazione del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, il Titolo III, ora denominato "Ciclo di gestione della performance", in cui si definiscono gli strumenti per la programmazione, gestione e controllo e la misurazione e la valutazione dell'azione amministrativa.

In particolare si prevede che il Nucleo di valutazione definisca e proponga all'approvazione della Giunta un Sistema di misurazione e valutazione della performance che disciplini le varie attività preordinate alla gestione del ciclo della performance, ai fini dell'attribuzione degli strumenti premiali previsti.

Nello specifico il Nucleo di valutazione, di concerto con la Direzione Generale e l'Area Risorse Umane, nel definire il Sistema di valutazione della performance individuale dei dirigenti, degli incaricati di posizione organizzativa e dei dipendenti, ha provveduto innanzitutto a verificare la coerenza dei sistemi di misurazione e valutazione in atto con le disposizioni previste dal D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, come risulta dal verbale del 20 giugno.

Dall'analisi si è rilevato che i sistemi precedentemente adottati sono in gran parte in linea con i principi della Riforma Brunetta, in particolar modo per quanto riguarda i parametri del raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi individuali, e pertanto la costruzione di un nuovo Sistema di misurazione e valutazione si realizza attraverso un percorso di integrazione e parziale modifica degli strumenti in essere, con particolare riferimento all'introduzione della valutazione della performance organizzativa di Ente/Area.

Va comunque considerato che sono tuttora in corso azioni da parte di ANCI ed UPI per definire un confronto con il Governo sulle modalità di applicazione della premialità negli Enti Locali, in particolar modo per quanto attiene la definizione delle fasce di merito, e che in assenza di chiarimenti applicativi riguardo l'efficacia dei contratti collettivi vigenti si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 65 del D.Lgs. 150/2009 relativamente agli Enti locali, ovvero al termine del 31 dicembre 2011 per l'adeguamento dei suddetti contratti.

In particolare, il contratto decentrato attualmente in vigore presso l'amministrazione provinciale prevede "un premio collegato al conseguimento di risultati aggregati di area e di servizio" al quale possono accedere tutti i dipendenti.

Il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" prevede, relativamente alla metodologia di valutazione dei dipendenti, che costituisce oggetto del sistema di valutazione stesso, al punto A) il grado di raggiungimento degli obiettivi aggregati di Area o di servizio.

Pertanto, con riferimento al contributo del dipendente al raggiungimento degli obiettivi di area e servizio, tra le modalità di valutazione attualmente in vigore e quella in corso di adozione ed approvazione da parte dell'Ente risulta esservi piena continuità e coerenza.

Il contratto decentrato prevede, altresì, una valutazione intermedia circa il raggiungimento del 50% degli obiettivi di Area e Servizio, alla quale fa seguito la corresponsione di una parte della premialità ed essi connessa.

Considerata, pertanto, la coerenza e la continuità della metodologia valutativa tra i due sistemi e tenuto conto del momento in cui si procede all'adozione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance", si ritiene opportuno procedere alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi di area e servizio relativi al primo semestre 2011 secondo le modalità attualmente in vigore.

Resta, tuttavia, inteso che il grado di raggiungimento annuale degli obiettivi di Area e/o Servizio verrà rilevato nella valutazione finale del dirigente competente ed evidenziato, a consuntivo, nella relazione sul monitoraggio del funzionamento complessivo del Sistema della valutazione contenuta nella “Relazione sulla Performance”, secondo quanto previsto dal “Sistema di misurazione e valutazione della performance”.

La coerenza e la continuità della metodologia valutativa tra i due sistemi consentono, pertanto, di individuare criteri omogenei predeterminati di ripartizione della parte variabile della retribuzione e di definirne il processo di verifica.

Nell’anno 2011 si è provveduto inoltre alla pesatura delle Posizioni Organizzative e la relativa procedura si è conclusa a fine maggio. E’ stato pertanto necessario prorogare fino al 31 maggio, con delibere di giunta n. 248 del 29/9/2010, n. 508 del 31/3/2011, n. 117 del 29/3/2011, n. 187 del 10/5/2011, gli incarichi precedentemente assegnati.

Preso atto che il nuovo Sistema di valutazione è stato illustrato ai rappresentanti sindacali dei dirigenti e dei dipendenti in data 22, 30 giugno e 8 luglio 2011 e il confronto ha condotto ad un sostanziale accordo sulla necessità, di adeguare le attuali metodologie di valutazione e riparto della premialità e di proseguire l’attività di informazione relativa alla definizione del nuovo sistema premiale.

Dato atto che la relativa e conseguente spesa è compatibile con i limiti di spesa previsti dall’art. 1, comma 557 della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge Finanziaria 2007), come sostituito dall’art. 14 comma 7 del Decreto Legge 31 maggio 2010 n. 78, e che la relativa copertura è prevista nelle azioni del PEG dell’Area risorse umane.

Considerato altresì il D.L. 78/2010 convertito con legge 122 del 30/7/2011 concernente le misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica ed in particolare l’art. 9 commi 1 e 2 bis relativi al contenimento delle spese nel pubblico impiego.

Il Direttore Generale e il Dirigente responsabile di Ragioneria hanno espresso parere favorevole, rispettivamente in ordine alla regolarità tecnica e contabile in relazione alla proposta della presente delibera, ai sensi dell’articolo 49 del Testo Unico degli Enti locali.

Per quanto precede,

ad unanimità di voti favorevoli, espressi nelle forme di legge,

#### LA GIUNTA DELIBERA

- 1) di approvare il Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti, degli incaricati di posizione organizzativa e dei dipendenti, contenuto nell’ allegato A del presente atto;

di definire:

- che, fatti salvi i principi espressi al Titolo III “Ciclo di gestione della performance” del Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi, in attesa di ulteriori indicazioni relative alla definizione delle fasce di merito per gli Enti Locali, non si procede, con il presente atto, all’individuazione delle suddette fasce di merito, come indicato nell’art. 69 del Regolamento sopra citato, correlate al Sistema di valutazione;
- che comunque, al fine di evitare l’applicazione automatica delle disposizioni previste dall’art. 19 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, le fasce di merito verranno tempestivamente

definite, anche sulla base delle raccomandazioni formulate dal Nucleo di Valutazione nel verbale del 20 giugno 2011 contenuto nell'allegato B del presente atto;

- che, per le motivazioni esplicitate in premessa, per quanto riguarda il parametro relativo al raggiungimento degli obiettivi di area e di servizio riferiti al primo semestre 2011, si procede con le modalità di cui al vigente CCDI alla corresponsione ai dipendenti, nel mese di luglio, di una quota parte della premialità, pari al 60% del 50%, legata al raggiungimento di almeno il 50% degli obiettivi Peg prefissati;
- che, in ragione della continuità sostanziale e della coerenza tra i due sistemi valutativi, il grado di raggiungimento annuale degli obiettivi di Area e/o Servizio verrà rilevato nella valutazione finale del dirigente competente ed evidenziato, a consuntivo, nella relazione sul monitoraggio del funzionamento complessivo del Sistema della valutazione contenuta nella "Relazione sulla Performance", secondo quanto previsto dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance".
- che si procede, inoltre, con le modalità previgenti alla corresponsione agli incaricati di posizione organizzativa della retribuzione di risultato relativo alla performance per gli incarichi di durata 1/6/2010- 31/5/2011;
- che le metodologie di valutazione dei dirigenti e degli incaricati di posizione organizzativa finalizzate all'erogazione del premio annuale di risultato nonché la metodologia di valutazione dei dipendenti finalizzata all'erogazione dell'incentivo di produttività previste dal nuovo Sistema di misurazione e valutazione contenuto nell'allegato A della presente deliberazione, saranno applicate per le successive valutazioni delle prestazioni riferite all'anno 2011;
- che, laddove la valutazione individuale conduca a risultati che, a regime, non siano coerenti con la valutazione intermedia operata, il valore di premialità transitoriamente accordato in quota parte ai sensi del vigente CCDI dovrà essere recuperato nei limiti dell'esito valutativo accertato a consuntivo;

3) di rendere il presente atto immediatamente eseguibile.

---

Della suesposta delibera viene redatto il presente verbale

Il Presidente  
EMILIO SABATTINI

Il Segretario Generale  
GIOVANNI SAPIENZA