



# COMUNE DI PIETRASANTA

*Provincia di Lucca*

## DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE

**N° 168 DATA 22/07/2016**

**OGGETTO: MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DIRIGENTE. MODIFICA.**

L'anno duemilasedici il giorno ventidue del mese di Luglio alle ore 13:00 in Pietrasanta, nella sala delle adunanze posta nella sede comunale, si è riunita la Giunta per trattare gli affari all'ordine del giorno.

Presiede l'adunanza il sig. MAZZONI DANIELE

Al momento della trattazione del presente argomento sono presenti componenti N. 4 , assenti componenti N. 2 , sebbene invitati:

MALLEGNI MASSIMO	N
MAZZONI DANIELE	S
TARTARINI SIMONE UMBERTO	S
CRIVELLI CINZIA	N
COSCI ANDREA	S
SANTINI LORA ANITA	S

Assiste il sottoscritto Dr. PARENTI MICHELE  
Segretario Generale del Comune, incaricato della redazione del verbale.

**COMUNE DI PIETRASANTA  
PROVINCIA DI LUCCA**

**LA GIUNTA COMUNALE**

Premesso che :

- il Decreto Legislativo n.150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, all'art. 16, comma 2, obbliga gli enti locali ad adeguarsi ai principi contenuti negli articoli 3 (Principi generali), 4 (Ciclo di gestione della performance), 5, comma 2 (Obiettivi e indicatori), 7 (Sistema di misurazione e valutazione della performance), 9 (Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale), 15, comma 1 (Responsabilità dell'organo di indirizzo politico amministrativo);

- l'art. 31, al comma 1, prevede l'adeguamento degli ordinamenti degli enti locali ad ulteriori principi contenuti negli articoli 17, comma 2 (Merito e premi), 18 (Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance);

Viste:

- la Delibera CIVIT n. 89/2010 recante "Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance";

- la Delibera CIVIT n. 104/2010 in merito alla "Definizione dei sistemi di misurazione e valutazione della performance";

- le Linee guida dell'ANCI in materia di Ciclo della Performance;

Dato atto:

- che il Comune di Pietrasanta si è già dotato di strumenti attuativi della normativa sopra citata, approvati con la deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 07.03.2014;

Considerato che il sistema di valutazione permanente è lo strumento per giungere ad uno scopo ben determinato: valutare la *performance* dei dirigenti e dei dipendenti in modo efficace e riscontrabile e verificare in un periodo di osservazione convenzionalmente predefinito il grado di scostamento dei risultati conseguiti rispetto ai risultati attesi;

Valutato che l'Amministrazione insediata a giugno del 2015, intende attribuire, nell'ambito dei criteri per la valutazione della prestazioni dirigenziali, maggior incidenza, nella valutazione della *performance*, al fattore "Valutazione in relazione agli obiettivi". Tale intento è particolarmente evidenziato, già dal corrente anno, nella destinazione del 50% delle risorse decentrate area dirigenti, alle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato;

Ritenuto, pertanto, voler modificare il sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 07.03.2014, nelle percentuali di riparto tra il 1° fattore di valutazione della *performance*: "Valutazione in relazione agli obiettivi" ed il 2° fattore: "Valutazione in base alle competenze". Al primo fattore deve, pertanto, essere riservato il 70% del punteggio complessivo riferito su base 100 punti, in luogo dell'attuale 50% del punteggio centesimale e al secondo fattore deve essere riservato il 30% del punteggio complessivo riferito su base 100 punti, in luogo dell'attuale 50% del punteggio centesimale. Tale modifica è da applicarsi già per la valutazione della *performance* dirigenziale anno 2016;

Visto l'art. 4, comma 4, del CCNL del 23.12.1999 che prevede espressamente che negli enti con meno di 5 dirigenti, ogni materia oggetto di contrattazione integrativa decentrata è soggetta alla concertazione;

Considerato che l'interpretazione autentica al D.Lgs. 150/2009, fornita dall' 5, comma 2, del d.lgs. n. 141/2011, sostituisce la concertazione alla mera informazione ai Sindacati;

- Visto il parere favorevole alla modifica di cui al punto precedente rilasciato dal Nucleo di Valutazione;

VISTO il D.L. 174/2012 in particolare l'art. 3 lett. B) convertito con L. 213/2012 ed accertato che la presente deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla

situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, si allega, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 riformato dalla disposizione richiamata, il parere in ordine alla sola regolarità tecnica del Soggetto competente;

Con voti unanimi favorevoli, resi nei modi e forme di legge

### **D E L I B E R A**

Per quanto espresso in premessa da ritenere interamente riportato nel presente deliberato, di modificare il sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 07.03.2014, nelle percentuali di riparto tra il 1° fattore di valutazione della performance: "Valutazione in relazione agli obiettivi" ed il 2° fattore: "Valutazione in base alle competenze". Al primo fattore deve, pertanto, essere riservato il 70% del punteggio complessivo riferito su base 100 punti, in luogo dell'attuale 50% del punteggio centesimale e al secondo fattore deve essere riservato il 30% del punteggio complessivo riferito su base 100 punti, in luogo dell'attuale 50% del punteggio centesimale. Tale modifica è da applicarsi già per la valutazione della *performance* dirigenziale anno 2016. E' confermato, invece, che per la valutazione delle prestazioni dirigenziali relative all'anno 2015, l'attuale sistema che prevede un perfetto riparto tra: il fattore "Valutazione in relazione agli obiettivi", al quale è riservato il 50% del punteggio centesimale complessivo ed il fattore "Valutazione in base alle competenze", al quale è riservato l'altro 50% del punteggio centesimale complessivo;

Di dare atto che la modifica sopra riportata è da riferire alla maggiore incidenza che l'Amministrazione intende riservare, nella valutazione della *performance*, al fattore "Valutazione in relazione agli obiettivi". Il predetto intento dell'Amministrazione è reso particolarmente evidente in quanto è riservato alla retribuzione di risultato, già a partire dall'anno corrente, il 50% dell'intero risorse decentrate.

### **DELIBERA INOLTRE**

Con voti unanimi favorevoli, resi nei modi e forme di legge, di rendere immediatamente eseguibile il presente provvedimento, ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del D. Lgs. 267/2000.