

**Schema di Deliberazione Consiliare**  
**di approvazione dei criteri generali**  
**per l'adeguamento ai principi introdotti dal**  
**DLgs 150/2009**  
**DLgs 141/2011**  
**e**  
**L. 135/2012 di conversione del DL 95/2012**

## IL CONSIGLIO COMUNALE

### PREMESSO

che il DLgs. 150/2009 introduce una serie di disposizioni volte ad ottimizzare la produttività del lavoro pubblico, a migliorare l'efficienza e la trasparenza della P.A

che all'interno del detto decreto si prevede, quali principi generali cui debbono adeguarsi anche gli enti locali, che le amministrazioni pubbliche sono tenute:

- a misurare ed a valutare la *performance* con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola ed ai singoli dipendenti,
  - ad adottare modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance,
  - ad adottare 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;
- che all'articolo 16 del suddetto decreto viene specificato che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti interni relativamente alla misurazione, valutazione e trasparenza della performance, 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), e 15 comma I (responsabilità dell'organo di indirizzo politico);
- che quanto al merito ed ai premi, debbono adeguarsi ai principi contenuti agli articoli 17 comma 2 (oggetto e finalità), 18 (criteri e modalità per la valorizzazione del merito e della incentivazione della performance), 23 commi 1 e 2 (progressioni economiche), 24 commi 1 e 2 (progressioni di carriera), 25 (attribuzione di incarichi e di responsabilità), 26 (accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale) e 27 comma 1 (premio di efficienza);
- che si prevede inoltre nel DLgs 141/2011 l'obbligo che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita a una parte limitata del personale.
- che altre disposizioni sono immediatamente applicabili, quali l'ad. 11 commi 1 e 3 (trasparenza), 28 (qualità dei servizi pubblici), 29 (inderogabilità) 30 (norme transitorie e abrogazioni) oltre ad altre contenute nel Titolo IV del decreto concernente nuove norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

ATTESO:

- che le amministrazioni del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale adottano un documento programmatico che definisce, con riferimento agli obiettivi individuati ed alle risorse disponibili, gli indicatori per la misurazione della prestazione dell'ente, nonché gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti e relativi indicatori, un documento di relazione che evidenzia, a consuntivo, i risultati raggiunti e l'obbligo di dotarsi di un organismo indipendente di valutazione della prestazione o nucleo di valutazione previsto dalla vigente normativa;

-che è volontà dell'Amministrazione Comunale adeguarsi ai principi contenuti nel D.Lgs. n. 150/2009 di riforma del pubblico impiego così come previsto agli articoli 16 comma 2 e 31 comma 1

-che l'art. 42, comma 2, lett. a), del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267, prescrive che il Consiglio Comunale detti principi generali cui a Giunta debba attenersi nell'adozione del regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi ai sensi dell'art. 89 dello stesso Testo Unico;

RILEVATA la necessità di definire gli indirizzi ai quali la Giunta Comunale dovrà adeguarsi al fine di pervenire alla redazione del "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - SMiVaP", di competenza della stessa ai sensi e per gli effetti delle predette disposizioni normative ed in osservanza dell'art. 48, comma 3, del detto Testo Unico (ai sensi del quale è di competenza della Giunta l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal consiglio);

PRESO ATTO che questa amministrazione da anni comunque applica un sistema di valutazione del personale e di valutazione di risultato riferite sia alle Posizioni dirigenziali sia alle Posizioni organizzative conformi ai principi introdotti nell'ordinamento dalle norme di cui sopra e che gran parte dei principi innovatori concernenti il ciclo della performance sono di fatto già presenti nell'ordinamento degli enti locali ed attuati mediante appositi strumenti (Relazione previsionale e programmatica, Piano esecutivo di gestione, ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi, rendiconto di gestione, sistema dei controlli interni e controllo di gestione);

ESAMINATA la proposta formulata nel documento istruttorio con la quale si da atto, in ossequio alle disposizioni del DLgs 150/2009, della necessità di approvare un documento che fissi i criteri generali per la definizione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di cui all'art. 7 DLgs. 150/2009

DATO ATTO che tale documento e la relativa proposta di approvazione, sono state esaminate dalla Commissione Consiliare "Affari Istituzionali" in data xx/xx/20xx;

RITENUTO quindi di definire i predetti criteri e precisato che questi rappresentano linee-guida finalizzate ad orientare l'attività normativa riservata alla Giunta ;

RITENUTO, per le ragioni espresse nel documento istruttorio redatto dal dirigente del Servizio personale di approvare il predetto documento e di allegarlo all'atto che qui si adotta come parte integrante e sostanziale;

RICONOSCIUTA la propria competenza in merito, per effetto dell'art. 42 del decreto legislativo n. 267/00;

VISTI, gli artt. 16, 31 e 74 del decreto legislativo 150/2009;

TENUTO altresì conto che il 31.12.2010 termine indicato dal DLgs 150/2009 entro cui effettuare l'adeguamento degli ordinamenti degli enti locali di cui si tratta, non è perentorio, bensì ordinatorio;

CONSIDERATO quanto introdotto dal DLgs 141/2011 e dal DL 95/2012, convertito in Legge 135/2012 art. 5 c. 11;

VISTO il parere di regolarità tecnica del Dirigente del Servizio personale che si allega alla presente deliberazione;

VISTI la L. 135/2012, il DLgs 141/2011, il DLgs. 150/2009, il DLgs. 165/2001 e il DLgs. 267/2000 come successivamente modificati ed integrati;

Con n. xx voti favorevoli, n. xx voti contrari, xx astenuti espressi per alzata di mano dai n. xx componenti il Consiglio comunale presenti e votanti

## DELIBERA

di approvare, per i motivi in premessa, i criteri generali in materia di parametri e modelli di riferimento del sistema di misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale, al cui rispetto la Giunta Comunale dovrà uniformarsi per la successiva adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, che sono di seguito riportati.

### **Criteri generali per l'adeguamento ai principi introdotti dal DLgs. n. 150/2009**

Impostazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in osservanza di quanto da recepirsi dei titoli II e III del DLgs. n. 150/2009 come specificato all'art. 16 c. 2 e 31 c. 1:

Coerenza degli obiettivi e degli indicatori da individuare negli strumenti di programmazione con quelli previsti all'art. 5 DLgs 150/2009.

Redazione degli strumenti di programmazione preventivi e consuntivi in coerenza con l'art 4 DLgs 150/2009.

Programmazione dell'attività per obiettivi coerenti con le strategie espresse dall'Amministrazione, in primis con le Linee Programmatiche di Mandato presentate in Consiglio.

Costante evoluzione e miglioramento degli indicatori di efficienza e di efficacia

Verifica e monitoraggio in corso di esercizio degli scostamenti generatisi rispetto alle previsioni

Instaurazione di un corretto modello di relazioni sindacali, nell'osservanza e nel riconoscimento della specificità dei distinti ruoli e ferma restando la prerogativa organizzativa e gestionale rimessa ai ruoli dirigenziali, quale privato datore di lavoro, ai sensi dell'art. 40 del D. Lgs. n. 150/2009.

Trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso il potenziamento delle apposite strutture informatiche per veicolare l'informazione all'utenza ed ai cittadini tutti.

Potenziamento dei sistemi incentivanti la produttività individuale quale strumento di sviluppo delle capacità e delle vocazioni del personale dipendente nell'ambito di un sistema di premialità orientato alla valorizzazione delle migliori competenze e performance.

Consolidamento del sistema di valutazione in vigore nel Comune apportando i necessari correttivi in relazione alle disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009 e segg..

Applicazione del regime di premialità secondo i criteri di selettività, meritocrazia, valorizzazione dei risultati e dell'impegno individuale raccordato al concetto di funzionalità del sistema;

Collocamento del personale dipendente in appositi livelli di premialità individuati secondo specifiche previsioni regolamentari che dettino, altresì, i principi di determinazione degli stessi;

Definizione di una specifica soglia di punteggio, conseguita ad esito del processo di valutazione, al fine di accedere al sistema di premialità;

Applicazione del principio per il quale l'omesso riconoscimento di premialità per il mancato raggiungimento degli standard produttivi fissati dall'amministrazione non equivale automaticamente all'accertata inadeguatezza della prestazione resa dal dipendente, fatto salvo il motivato accertamento in tal senso;

In relazione a quanto disposto dall'art. 31 del DLgs. n. 150/2009, adeguamento delle disposizioni del DLgs. n. 150/2009 - titolo III - merito e premi, alla specificità del Comune anche in relazione ai percorsi riorganizzativi e associativi già attivati; a tal riguardo vanno privilegiate le iniziative volte all'incentivazione delle iniziative volte a comportare un effettivo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, ovvero garantendo risparmi sui costi di funzionamento o di effettuazione dei servizi rispetto ad altre forme di svolgimento.

In merito all'Organismo indipendente di valutazione o Nucleo di Valutazione:

- Possibilità di costituzione dell'organismo/nucleo nella forma collegiale o monocratica

- Individuazione dei componenti dello stesso sulla base dell'accertamento del possesso di requisiti culturali, esperienziali ed attitudinali funzionali ai compiti del collegio