

COMUNE DI GUAMAGGIORE

PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA

Ogni amministrazione deve misurare e valutare la performance. L'azione deve coinvolgere tre ambiti: l'amministrazione nel suo complesso, le singole aree o unità organizzative, i singoli dipendenti. Questo è quanto viene richiesto dalla riforma Brunetta (D.Lgs. n. 150/2009), che tuttavia ha volutamente assegnato agli enti locali un percorso di non diretta applicazione di alcune disposizioni ma di adeguamento ai principi già contenuti nella propria autonomia costituzionale e disciplinati dal D.lgs. n. 267/2000.

In particolare, l'art. 16 così dispone:

"1. Negli ordinamenti ... degli enti locali trovano diretta applicazione le disposizioni dell'articolo 11, commi 1 e 3 (tale articolo è stato abrogato dall'art. 52, comma 5, D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33);

2. Le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1;

3. Nelle more dell'adeguamento di cui al comma 2, da attuarsi entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle regioni e degli enti locali si applicano le disposizioni vigenti; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente Titolo fino all'emanazione della disciplina regionale e locale".

In assenza, dunque, di una esplicita previsione che imponga agli enti locali di adeguare il proprio ordinamento ai principi contenuti nell'art. 10 (*Piano della performance e Relazione sulla performance*) del D.Lgs. 150/2009, deve ritenersi ancora consentito l'utilizzo di modelli diversi purché nel rispetto dei principi individuati nel D.Lgs. 150/2009.

Pertanto:

Richiamati gli artt.7 e 9 del D. Lgs. n.150/2009 inerenti il sistema di misurazione e valutazione delle performance e gli ambiti di misurazione e di valutazione della performance;

Tenuto conto di quanto previsto dal CCNL, ed in particolare:

- il CCNL 1° aprile 1999, che agli articoli 17 e 18 prevede il collegamento del compenso incentivante ai risultati di gruppo e all'impegno individuale e disciplina le modalità di verifica e controllo dei risultati conseguiti;
- il CCNL 22 gennaio 2004, che all'articolo 37 prevede, sostanzialmente, la conferma delle precedenti disposizioni contrattuali in ordine agli incentivi di produttività, puntualizzando alcune modalità applicative;
- il Sistema di misurazione e di valutazione della performance adottato dall'Unione dei Comuni della Trexenta con deliberazione del CDA n. 14 del 26.09.2011;

Quanto sopra premesso, si riportano di seguito i risultati organizzativi e individuali conseguiti rispetto ai singoli obiettivi gestionali programmati nell'anno 2014 così come certificati dal Nucleo di Valutazione con verbale n. 15 del 26 maggio 2015

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

(obiettivi trasversali a tutta la struttura amministrativa)

Obiettivo gestionale: Implementazione del sito istituzionale, sezione Amministrazione trasparente, al fine del rispetto degli obblighi della trasparenza
risultato conseguito 90%

Obiettivo gestionale: Attuazione e rispetto del Piano Anticorruzione e miglioramento della gestione degli atti in base agli esiti del controllo successivo
risultato conseguito 90%

PERFORMANCE INDIVIDUALE

(sulla base dello schema riepilogativo allegato al verbale di rendicontazione dei risultati e relazione sul funzionamento complessivo del ciclo di performance per l'anno 2014)

SETTORE FINANZIARIO

Obiettivi gestionali: risultato conseguito 97%

Processo valutativo della performance comportamentale: coerente con il sistema vigente

SETTORE TECNICO

Obiettivi gestionali: risultato conseguito 97%

Processo valutativo della performance comportamentale: coerente con il sistema vigente

SETTORE AMMINISTRATIVO

Obiettivi gestionali: risultato conseguito 93%

Processo valutativo della performance comportamentale: coerente con il sistema vigente