

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 2013 così come certificati dal Nucleo di Valutazione con verbale n. 09 del 16 ottobre 2014

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 2013)

SETTORE FINANZIARIO

Obiettivi gestionali: risultato conseguito 99%

Processo valutativo della performance comportamentale: coerente con il sistema vigente

SETTORE TECNICO

Obiettivi gestionali: risultato conseguito 98%

Processo valutativo della performance comportamentale: coerente con il sistema vigente

SETTORE AMMINISTRATIVO

Obiettivi gestionali: risultato conseguito 94%

Processo valutativo della performance comportamentale: coerente con il sistema vigente