



**COMUNE DI SANDRIGO**  
PROVINCIA DI VICENZA

**Deliberazione originale della Giunta Comunale**

Letto, approvato e sottoscritto.

**IL PRESIDENTE**  
STIVAN GIULIANO

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
DE ANTONI GIAMPIETRO

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE**

N. Reg. Cron. 38 copia della presente Deliberazione e' in pubblicazione all'Albo on-line di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal 09-01-2014 al 22-01-2014

**IL MESSO COMUNALE**  
Soco

CONSEGNATO AI CAPIGRUPPO IL  
09-01-2014

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**  
(art. 134 comma 3 D.Lgs. 267/2000)

Si certifica che la suesesa Deliberazione, non soggetta al controllo preventivo di legittimità, e' stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo on-line del Comune senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di illegittimità, per cui la stessa e' divenuta esecutiva ai sensi del 3° comma dell'art. 134 della D.Lgs. 267/2000.

Li,

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
DE ANTONI GIAMPIETRO

**N.130REG.**

**Oggetto: APPROVAZIONE MODIFICA AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

L'anno **duemilatredici**, il giorno **ventitre** del mese di **dicembre**, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Signori:

STIVAN GIULIANO	SINDACO	Presente
RIGONI GIOVANNI	VICE SINDACO	Presente
CADORE DAVIDE	ASSESSORE	Assente
FARESIN FRANCESCA	ASSESSORE	Presente
ROSSATO FRANCESCO	ASSESSORE ESTERNO	Presente

Assume la presidenza **STIVAN GIULIANO** nella sua qualità di **SINDACO**.

Con la partecipazione del Segretario Comunale,  
**DE ANTONI GIAMPIETRO**

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, e dato atto che è stata osservata la procedura di cui agli artt. 49 comma 1° e 151 comma 4 del dlgs n. 267/2000, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

**Oggetto:** APPROVAZIONE MODIFICA AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO GIUNTA COMUNALE**

Richiamata la deliberazione di Giunta n. 91 del 03.09.2012, mediante la quale è stato approvato il Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009;

Considerato che per quanto riguarda gli ambiti di misurazione e valutazione della *performance* dei Responsabili di posizione organizzativa, il predetto Sistema, al punto 2.2.4 ed in calce alla scheda di valutazione dei suddetti Responsabili, prevede che l'attribuzione dell'indennità di risultato (i.r.) spettante agli stessi, ai sensi dell'art. 10 del CCNL 31.03.1999, sia ancorata direttamente al punteggio complessivo della valutazione ottenuta (p), secondo la seguente formula:

$$i.r. \text{ (in percentuale dell'indennità di posizione)} = \frac{p}{5} = \% \text{ dell'indennità di posizione}$$

Dato atto che tale modalità di determinazione dell'indennità di risultato, pur perseguendo obiettivi di equità, in quanto prevede che ogni Responsabile ottenga un premio direttamente proporzionato alla prestazione resa, va ora ulteriormente sviluppata, tenendo conto del fatto che i risultati delle valutazioni vanno ponderati anche in relazione agli elementi interni ed esterni che possono influire sui risultati raggiunti individualmente ed altresì in relazione all'utilità complessiva che l'Amministrazione persegue attraverso le valutazioni stesse;

Ritenuto pertanto di introdurre nel Sistema di valutazione e misurazione della *performance*, un nuovo metodo di determinazione dell'indennità di risultato (*rectius*: retribuzione di risultato) spettante ai Responsabili di posizione organizzativa, prevedendo una premialità per fasce di punteggi ottenuti, secondo il seguente schema:

con punteggio da: 90,00 a 100,00	100% della retribuzione di risultato massima spettante
con punteggio da: 80,00 a 89,99	90% della retribuzione di risultato massima spettante
con punteggio da: 60,00 a 79,99	70% della retribuzione di risultato massima spettante
con punteggio inferiore a 60	nessuna indennità di risultato

Ricordato che lo stesso Sistema di valutazione e misurazione della *performance* prevede la possibilità di "un suo affinamento nel corso del tempo proprio per rispondere alle esigenze di accrescimento dell'efficacia ed efficienza dell'Ente" (cfr. punto 1.2 del Sistema);

Dato atto che:

- il D.Lgs. 150/2009 ha ridisegnato le competenze della contrattazione sindacale, sottraendone tutte le materie connesse all'organizzazione degli uffici e dei servizi;
- il D.L. n. 95/2012 convertito in legge 135/2012 ha ulteriormente modificato il sistema delle relazioni sindacali introducendo una disposizione di salvaguardia (art. 19, c.2), secondo la quale, nelle more dei rinnovi contrattuali, su tutte le materie oggetto di partecipazione sindacale è dovuta la sola informazione successiva, essendo venuto meno il modello della concertazione;

Acquisito il parere favorevole espresso, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, dal Responsabile competente, in ordine alla regolarità tecnica della presente deliberazione;

**Propone**

per le motivazioni che precedono:

1. di approvare la modifica al Sistema di misurazione e valutazione della *performance* meglio descritta in parte narrativa;
2. di dare atto che per effetto di tale modifica il punto 2.2.4 del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* deve intendersi modificato come segue:

#### 2.2.4 Sintesi scheda e modalità di calcolo

La scheda di valutazione si conclude con una sezione riepilogativa di sintesi dove confluiscono le due sezioni di cui essa si compone. In tale sintesi i giudizi (attribuiti nelle relative sezioni) vengono ponderati secondo il peso attribuito a ciascuna sezione, ovvero: 60% contributo alla performance organizzativa e performance individuale e di area/settore; 40% performance individuale (fattori comportamentali, competenze, capacità di valutare).

Il risultato è un valore, anch'esso espresso in centesimi, a cui viene ancorata l'attribuzione della retribuzione di risultato e la sua graduazione. Nello specifico abbiamo che per punteggi inferiori a 60 non si assegna la retribuzione di risultato. Per punteggi compresi tra 60 e 100 punti, si assegna la retribuzione di risultato, come indicato nel seguente prospetto:

con punteggio da: 90,00 a 100,00	100% della retribuzione di risultato massima spettante
con punteggio da: 80,00 a 89,99	90% della retribuzione di risultato massima spettante
con punteggio da: 60,00 a 79,99	70% della retribuzione di risultato massima spettante
con punteggio inferiore a 60	nessuna indennità di risultato

3. di dare altresì atto che per effetto della modifica di cui al punto 1, anche il "Nota Bene" in calce alla scheda di valutazione dei Responsabili di posizione organizzativa, prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, deve intendersi modificato nei termini di cui sopra;
4. di trasmettere copia della presente deliberazione alle RSU aziendali e alle OO.SS. territoriali, ai sensi dell'art. 19, comma 2 del D.L. n. 95/2012 convertito in legge 135/2012.  
-di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del d.lgs. n. 267/2000.

**PARERI EX ART. 49 comma 1 , dlgs 267/2000 IN ORDINE ALLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE**

Il Responsabile del Servizio esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

DATA \_\_\_\_\_

Il responsabile del servizio  
DE ANTONI GIAMPIETRO



Oggetto: APPROVAZIONE MODIFICA AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

## LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di delibera predisposta dal Responsabile del Servizio e presentata per l'approvazione dall'Assessore competente;

Visto il parere di cui all'art. 49 comma 1 del d.lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi palesi favorevoli il cui esito è stato riconosciuto e proclamato dal Presidente;

### DELIBERA

1. di approvare la modifica al Sistema di misurazione e valutazione della *performance* meglio descritta in parte narrativa;
2. di dare atto che per effetto di tale modifica il punto 2.2.4 del Sistema di misurazione e valutazione della *performance* deve intendersi modificato come segue:

#### 2.2.4 Sintesi scheda e modalità di calcolo

La scheda di valutazione si conclude con una sezione riepilogativa di sintesi dove confluiscono le due sezioni di cui essa si compone. In tale sintesi i giudizi (attribuiti nelle relative sezioni) vengono ponderati secondo il peso attribuito a ciascuna sezione, ovvero: 60% contributo alla performance organizzativa e performance individuale e di area/settore; 40% performance individuale (fattori comportamentali, competenze, capacità di valutare).

Il risultato è un valore, anch'esso espresso in centesimi, a cui viene ancorata l'attribuzione della retribuzione di risultato e la sua graduazione. Nello specifico abbiamo che per punteggi inferiori a 60 non si assegna la retribuzione di risultato. Per punteggi compresi tra 60 e 100 punti, si assegna la retribuzione di risultato, come indicato nel seguente prospetto:

con punteggio da: 90,00 a 100,00	100% della retribuzione di risultato massima spettante
con punteggio da: 80,00 a 89,99	90% della retribuzione di risultato massima spettante
con punteggio da: 60,00 a 79,99	70% della retribuzione di risultato massima spettante
con punteggio inferiore a 60	nessuna indennità di risultato

3. della *performance*, deve intendersi modificato nei termini di cui sopra;

4. di trasmettere copia della presente deliberazione alle RSU aziendali e alle OO.SS. territoriali, ai sensi dell'art. 19, comma 2 del D.L. n. 95/2012 convertito in legge 135/2012.

Con successiva separata unanime votazione ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000 la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile.