



CITTÀ DI ARIANO IRPINO

PROVINCIA DI AVELLINO

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 180

del 31/12/2014

OGGETTO:	Sistema di misurazione e valutazione della performance. Riapprovazione con modifiche.
-----------------	---

L'anno **duemilaquattordici** addì **31** del mese di **dicembre** in Ariano Irpino, ore **9.00**, Palazzo di Città, nella Sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Sigg:

		PRES.	ASS
Gambacorta Domenico	Sindaco	si	
Puopolo Giovannantonio	Vicesindaco	si	
Affidato Debora	Assessore	si	
Gambacorta Filomena	Assessore	si	
Manganiello Mario	Assessore	si	
Li Pizzi Raffaele	Assessore		si
		5	1

Presiede il Sindaco **dott. Domenico Gambacorta**.

Partecipa il Vice Segretario Generale del Comune **dr.ssa Sonia Ninfadoro**.

Il Presidente, riconosciuto legale il numero dei presenti, invita la Giunta a deliberare sull'argomento in oggetto.

AREA AMMINISTRATIVA- Servizio Personale e Legale

OGGETTO: Sistema di misurazione e valutazione della performance. Riapprovazione con modifiche.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che con propria deliberazione G.C. n. 206 del 30.11.2012 si approvava il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" previsto dall'art. 7 del D.lgs. n. 159 del 27/10/2009;

CHE, con delibera di G.M. n. 132 del 10.06.2013, si è provveduto a riapprovare il Sistema di misurazione e valutazione della performance con modifiche;

CHE, con successiva delibera del Commissario Straordinario n. 59 del 18.12.2013, assunta con i poteri della Giunta Comunale, si è provveduto a riapprovare il Sistema di misurazione e valutazione della performance con modifiche, ed in particolare l'emendamento al capitolo 4. (IL PROCESSO DI VALUTAZIONE), punto 4.1 SOGGETTI COMPETENTI ALLA VALUTAZIONE e VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI;

RILEVATA l'opportunità di apportare un'ulteriore modifica all'emendamento al capitolo 5. (IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE E DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE UMANE), limitatamente al punto 5.3 LE FASCE DI MERITO **come da allegato A**;

CONSIDERATO che il manuale di valutazione di cui alla delibera n. 206 del 30.11.2012 è stato oggetto di relazioni sindacali secondo la normativa vigente;

RITENUTO procedere conseguentemente alla riapprovazione del "Sistema di valutazione e misurazione della Performance", con le modifiche apportate **nell'allegato A** -al capitolo 5. **limitatamente al punto 5.3 LE FASCE DI MERITO-**, che è parte integrante e sostanziale del presente deliberato", e sostituisce e annulla il precedente punto 5.3;

Acquisito il parere del Dirigente Area Amministrativa f.f., reso ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.lgs, 18 agosto 2000 n.267;

Con votazione unanime e palese, resa nelle forme di legge,

DELIBERA

1. di riapprovare il "Sistema di misurazione e valutazione della Performance", con le modifiche al capitolo 5. (IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE E DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE UMANE), limitatamente al **punto 5.3 LE FASCE DI MERITO, come da allegato A**, parte integrante e sostanziale del presente deliberato;
2. di dare ai sindacati informativa successiva delle disposte modifiche e dell'avvenuta riapprovazione del manuale;
3. di notificare la presente al Dirigente Area Amministrativa, al Dirigente Area Finanziaria ed al Dirigente Area Tecnica, ai Responsabili dei Servizi, Ufficio Personale, RR.SS.UU. aziendali e trasmettere copia alle OO.SS. per debita conoscenza;

Inoltre, successivamente, stante l'urgenza;

Con separata, votazione unanime, resa nelle forme di legge;

DELIBERA

di dichiarare, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267. —

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il Dirigente dell'Area Amministrativa f.f., a norma dell'art. 147 bis, comma 1, Decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267, introdotto con D.L. n. 174/2012, convertito in legge n. 213/2012, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della presente deliberazione ed attesta la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

IL DIRIGENTE AREA AMMINISTRATIVA F.F.
f.to dr.ssa Sonia Ninfadoro

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
f.to Dott. Domenico Gambacorta

IL VICE SEGRETARIO GENERALE
f.to Dr.ssa Sonia Ninfadoro

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE
(art. 124 del D.lgs. 267/2000)

Si certifica che, su conforme dichiarazione dell'impiegato addetto, copia della suesesa deliberazione, è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line di questo Comune per quindici giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del D.lgs. 267/2000, a partire dal _____

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

Ariano Irpino, lì

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ
(art. 134 del D.lgs. 267/2000)

Si certifica che la suesesa deliberazione:

è divenuta esecutiva il _____ essendo decorsi dieci giorni dalla sua pubblicazione.
(art. 134, comma 3, D.lgs. 267/2000)

è dichiarata immediatamente eseguibile per espressa deliberazione dell'Organo.
(art. 134, comma 4, D.lgs. 267/2000)

Ariano Irpino, lì

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

IL SOTTOSCRITTO DICHIARA CHE IL PRESENTE ATTO È
PUBBLICATO ALL'ALBO PRETORIO ON-LINE DI QUESTO
COMUNE AL N. REG. _____ DAL _____
AL _____
ARIANO IRPINO, LÌ _____
L'IMPIEGATO ADDETTO

Per copia conforme, ad uso amministrativo.

Ariano Irpino, lì

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

ALLEGATO A)

5.3 Le fasce di merito

Il sistema di valutazione individua le sotto indicate fasce di valutazione entro cui sono attribuiti ai dipendenti i punteggi individuali per il periodo di riferimento:

0 -17,99	Performance	insoddisfacente
18 -19,99	Performance	quasi soddisfacente
20 -21,99	Performance	soddisfacente
22 -25,99	Performance	molto soddisfacente
26 -27,99	Performance	pienamente soddisfacente
28 -30	Performance	eccellente

Al valutatore verrà, quindi, chiesto di attribuire un voto tra 0 e 30 (esprimendo i voti in numeri interi). La media pesata dei voti darà un punteggio che si collocherà nelle fasce di valutazione del sistema. Queste ultime si collegano alle fasce di merito come di seguito illustrato:

Punteggio di riferimento	0-17,99	18-19,99	20-21,99	22 -25,99	26-27,99	28-30
Fasce di valutazione	Performance insoddisfacente	Performance quasi soddisfacente	Performance soddisfacente	Performance molto soddisfacente	Performance pienamente soddisfacente	Performance Eccellente
Fasce di merito	Sesta fascia: <i>Insufficiente</i>	Quinta fascia: Bassa	Quarta fascia: Medio -bassa	Terza fascia: Media	Seconda fascia : Medio - alta	Prima fascia: Alta

Il sistema è articolato, quindi, in cinque fasce:

- a) la fascia più elevata nella quale confluiscono le performance eccellenti;
- b) una seconda fascia di prestazioni di elevato livello, potenzialmente tendenti all'eccellenza;
- c) una terza fascia della performance media e comunque premiabile;
- d) una quarta e quinta fascia corrispondenti ad una performance medio/bassa;
- e) una sesta fascia relativa alla performance a cui non corrisponde nessun premio in quanto più o meno gravemente insoddisfacente.

5.3.1. Criteri per la distribuzione delle risorse

Valutazione dei dipendenti

Una volta determinata la fascia di merito, si collocano i dipendenti nelle fasce rispettando la categoria contrattuale come nella tabella di seguito riportata (Tabella 1).

Tabella 1

Numero di dipendenti per fascia e per categoria

fascia	<u>categoria</u>				<u>totali</u>
I	A	B	C	D	
II					

Fascia di merito		% di attribuzione del premio sul massimo attribuibile
I	Alta	100%
II	Medio - alta	80%
III	Media	60%
IV	Medio - bassa	40%
V	Bassa	20%
VI	Insufficiente	0%

Il valore della retribuzione di risultato si ottiene applicando le percentuali della tabella sopra riportata alla retribuzione di risultato massima riconosciuta alla posizione organizzativa in sede di conferimento dell'incarico.

III
IV
V
VI

Per il calcolo del premio base si stabilisce che la quota base corrisponda alla I fascia della cat. A. Tale quota si decrementa, passando dalla quota base della I fascia fino ad azzerarsi nella V fascia, in base alla seguente progressione matematica (Tabella 2).

Tabella 2

Fascia di merito		% di attribuzione del premio sul premio base
I	Alta	100%
II	Medio - alta	80%
III	Media	60%
IV	Medio - bassa	40%
V	Bassa	20%
VI	Insufficiente	0%

La quota base, inoltre, si incrementa passando dalla cat. A alla cat. D, secondo la tabella degli incrementi percentuali relativi alle retribuzioni tabellari corrispondenti al livello di inquadramento (tabella 3).

Tabella 3

categoria			
A	B	C	D
100,00%	105,70%	119,20%	129,70%

La tabella di sintesi che correla le fasce di merito alle categorie contrattuali viene esposta di seguito.

Tabella 4

fascia	categoria			
	A	B	C	D
I	100,00%	105,70%	119,20%	129,70%
II	80,00%	84,56%	95,36%	103,76%
III	60,00%	63,42%	71,52%	77,82%
IV	40,00%	42,28%	47,68%	51,88%
V	20,00%	21,14%	23,84%	25,94%
VI	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Si ricaverà il "premio-base", corrispondente al premio della quota base, dividendo l'ammontare complessivo annuo delle risorse premiali per il numero di dipendenti "pesato" in relazione alla fascia di merito e alla categoria contrattuale, ottenuto moltiplicando la tabella 1 e la tabella 4. Stabilito il valore del premio base, saranno determinati i valori dei premi corrispondenti a ciascuna fascia e ciascuna categoria contrattuale applicando al premio base gli incrementi percentuali come definiti nella tabella 4.

Valutazione dei dirigenti e di titolari di Posizioni Organizzative

Dopo aver determinato la fascia di merito, per i dirigenti e i titolari di P.O., si ricaverà la percentuale di attribuzione dell'indennità di risultato annuale, come da tabella di seguito riportata: