



**AMMINISTRAZIONE STRAORDINARIA
EX PROVINCIA OLBIA TEMPIO**

Legge Regionale 12 marzo 2015, n. 7
Delibera Giunta Regionale n. 14/ del 8.4.2015

DELIBERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE STRAORDINARIO

N. 70 DEL 14 ottobre 2015

OGGETTO: Criteri per l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale non dirigenziale, anno 2015.

L'anno duemilaquindici, addì quattordici del mese di ottobre, alle ore 10.15 in Olbia nei locali della Provincia di Olbia Tempio – Via Nanni 17/19

L'AMMINISTRATORE STRAORDINARIO

Viste:

- la L.R. 07/10/2005, n. 13 "Scioglimento degli organi degli Enti locali, nomina Commissari";
- la L.R. 25/05/2012, n. 11, recante "Norme sul riordino generale delle Autonomie locali e modifica alla L.R. n. 10/2011";
- la L.R. 28/06/2013, n. 15 "Disposizioni transitorie in materia di riordino delle Province, nomina Commissario Straordinario;
- la Legge Regionale 12 marzo 2015, n. 7 avente oggetto "Disposizioni urgenti in materia di Enti Locali e disposizioni varie.";
- la Deliberazione della Giunta Regionale n. 14/8 del 8.4.2015, avente oggetto: " Nomina degli Amministratori Straordinari delle soppresse province di Olbia Tempio, Carbonia Iglesias, Medio Campidano e Ogliastra, ai sensi dell'art. 1 della Legge regionale 11 marzo 2015, n. 7, con la quale viene nominato quale Amministratore Straordinario della soppressa Provincia Olbia Tempio, il Dott. Giovanni Antonio Carta:

Assistito dal Segretario Generale, dott. Mario Carta, adotta la seguente deliberazione;

Vista la proposta di deliberazione del Dirigente del Settore 3 avente oggetto. "Criteri per l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale non dirigenziale. anno 2015";

Preso atto che sulla sopracitata proposta, il Dirigente del Settore 3 ha espresso parere negativo;

Ritenuto di dover adottare la presente deliberazione in difformità con il parere del dirigente del settore 3, poiché l'aver adottato il criterio della normalizzazione non ha apportato elementi significativi in ordine alle valutazioni effettuate dai dirigenti, incidendo per il solo aspetto legato alla quantificazione della quota di produttività spettante ed anzi, in determinate situazioni, quali l'esiguità numerica della struttura di riferimento, ha prodotto effetti alteranti il giudizio dirigenziale;

Ritenuto, altresì, che l'adozione di un criterio costituito da un algoritmo non è tale da rappresentare un correttivo o un parametro adeguato di controllo delle valutazioni che è opportuno che siano rimesse al pieno apprezzamento dell'organo di valutazione che può dare sufficienti indicazioni ed apprezzamenti in sede di valutazione intermedia al fine di orientare i giudizi valutativi dei singoli dirigenti in termini di differenziazione,

Ritenuto, infine, che restano comunque fermi i criteri e le disposizioni di legge e contrattuali che si ritengono sufficienti al fine di perseguire l'obiettivo della differenziazione della valutazione della produttività del personale

Ritenuto di dover provveder in merito;

Dato atto che sul medesimo non è stato eccepito alcun rilievo in ordine alla legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa da parte del Segretario Generale;

Tutto ciò premesso,

DELIBERA

Di approvare la proposta di deliberazione di cui in oggetto;

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 4 del T.U. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere.



Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

L'AMMINISTRATORE STRAORDINARIO

Dott. Giovanni Antonio Carta



IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Mario Carta



Si certifica che la presente deliberazione è affissa in data 14/10/2015 all'Albo Pretorio per la prescritta pubblicazione di quindici giorni consecutivi.

Li 14/10/2015



IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Mario Carta



Si certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio della Provincia dal _____ al _____ e contro la medesima non sono stati prodotti ricorsi.

Li _____

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Mario Carta

Si dichiara che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ a seguito della pubblicazione in data _____

Li _____

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Mario Carta



AMMINISTRAZIONE STRAORDINARIA
EX PROVINCIA OLBIA TEMPIO
Legge Regionale 12 marzo 2015, n. 7
Delibera Giunta Regionale n.14/8 del 08.04.2015

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE STRAORDINARIO

Assunta con i poteri della Giunta Provinciale

N. 024 DEL 09 OTTOBRE 2015

OGGETTO: CRITERI PER L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE, ANNO 2015.

SETTORE 3

IL DIRIGENTE
(Dott. Giorgio Sanna)



DIRIGENTE PROPONENTE: Dott. Giorgio Sanna

Proposta presentata il..... Il Segretario Generale

L'Amministratore Straordinario nella seduta del 14/10/15 alle ore 10.15

Ha deciso di: approvata Numero della delibera 70

Il Segretario Generale

IL DIRIGENTE DEL SETTORE 3

Richiamati:

- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (T.U.E.L.) e ss.mm.ii.;
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e s.m.i. (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche), in particolare l'articolo 1, che prevede l'applicazione alle Amministrazioni Provinciali delle disposizioni recate dal decreto;
- il vigente Statuto Provinciale approvato dalla Giunta Provinciale con deliberazione n.38 del 14.06.2007;
- la Legge 7 agosto 1990, n. 241 (*Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi*);
- il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246*";
- il Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n.196 (*Codice in materia dei dati personali*);
- il vigente Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta Provinciale n. 180 del 30/12/2010;
- i vigenti CCNL del Comparto regioni e Autonomie Locali;
- il Regolamento di contabilità approvato con deliberazione del Consiglio n. 48 del 26.09.2007;
- la deliberazione n. 13 del 07.02.2013, con la quale la Giunta Provinciale ha approvato il Piano delle azioni Positive per le Pari Opportunità, ai sensi dell'articolo 48 del D. Lgs. 11.04.2006, n. 198 (codice delle Pari Opportunità);
- la deliberazione del Commissario Straordinario, n. 75 del 12.06.2014, con la quale è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2014/2016;
- la deliberazione n. 51 del 22.07.2015 con cui l'Amministratore Straordinario ha approvato del il bilancio di previsione per l'esercizio 2015, il bilancio Pluriennale 2015/2017 e l'allegata relazione previsionale e programmatica;
- la deliberazione n. 56 del 06.08.2015 con cui l'Amministratore Straordinario ha revocato la deliberazione n. 51 del 22.07.2015 e nuovamente approvato il Bilancio di previsione per l'esercizio 2015, il Bilancio Pluriennale 2015/2017 e l'allegata relazione previsionale e programmatica
- la deliberazione n. 14/8 adottata l'08.04.2015, con la quale la Giunta Regionale ha nominato Amministratore Straordinario della soppressa Provincia di Olbia Tempio il dottor Giovanni Antonio Carta, ai sensi dell'articolo 1 della legge regionale 11 marzo 2015, n. 7;
- la deliberazione del Commissario Straordinario n. 67 del 11.06.2014 di modifica delle macrostrutture dell'Ente;
- il decreto n. 7 del 12.06.2014, con il quale il Commissario Straordinario ha conferito, ad ogni effetto di legge, al dirigente dott. Giorgio Sanna, la titolarità dell'incarico dirigenziale di responsabile del Settore 3 denominato "Gestione e Organizzazione Risorse Umane".

Richiamato il D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 "*Attuazione della Legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*" e in particolare il Titolo II rubricato "*Misurazione, valutazione e trasparenza della performance*".

Preso atto che nell'ambito del citato D. Lgs n. 150/2009:

- l'articolo 3 stabilisce che ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, 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;



- l'articolo 7, comma 1, prevede che le amministrazioni pubbliche valutino annualmente la performance organizzativa ed individuale e a tal fine adottino, con apposito provvedimento il sistema di misurazione e valutazione della performance;

Atteso che in data 06.09.2011 è entrato in vigore il D. Lgs. 01.08.2011 n. 141 che ha apportato modifiche ed integrazioni al D. Lgs 150/2009, in particolare all'art. 6, comma 1, che testualmente recita: *"La differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009. Ai fini previsti dalle citate disposizioni, nelle more dei predetti rinnovi contrattuali, possono essere utilizzate le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'articolo 16, comma 5, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111."*

Richiamate le deliberazioni della CIVIT rispettivamente:

- n. 89/2010 contenente gli *"Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del sistema di misurazione e valutazione della performance"* (articoli 13, comma 6, lett. d e 30. del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);
- n. 104/2010, di approfondimento delle finalità, dei contenuti e della struttura dei sistemi di misurazione e valutazione che devono *"consentire la misurazione, la valutazione e, quindi, la rappresentazione in modo integrato ed esaustivo, con riferimento a tutti gli ambiti indicati dagli articoli 8 e 9 del decreto 150/2009."*

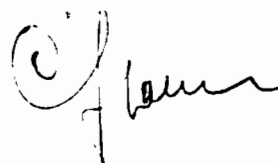
Visto il nuovo Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 62/2013 e delle linee guida in materia di codici di comportamento delle pubbliche amministrazioni definite dalla Commissione indipendente per la Valutazione e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche-Autorità Nazionale Anticorruzione (oggi Autorità nazionale Anticorruzione-A.N.AC.) con deliberazione n. 75/2013.

Richiamati, in particolare:

- l'articolo 31 del vigente Regolamento di Organizzazione degli uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione della Giunta Provinciale n. 180 del 30.12.2010, che afferma come la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa;
- il Manuale della Performance tipo approvato dalla Giunta Provinciale con deliberazione n. 11/2011;
- la deliberazione n. 48 del 14.05.2013 con la quale la Giunta Provinciale ha approvato il Sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale del personale non dirigenziale.

Richiamate, altresì, rispettivamente:

- la deliberazione della Giunta Provinciale n. 13 del 21.02.2011 inerente all'approvazione della metodologia di valutazione dei Dirigenti della Provincia di Olbia Tempio;



- la deliberazione del Commissario Straordinario n. 170 del 06.11.2014 di approvazione delle integrazioni alla deliberazione della Giunta Provinciale n. 13/2011.

Preso atto che:

1. il *"Sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale del personale non dirigenziale"*, approvato con la deliberazione della Giunta Provinciale n. 48 del 14.05.2013, s'inserisce nell'ambito del ciclo di gestione della performance articolato, secondo l'art.4, comma 2, del D. Lgs. n. 150/2009, nelle seguenti fasi:
 - a. definizione e assegnazione degli obiettivi che s'intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - b. collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - c. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - d. misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
 - e. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - f. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;
2. il Nucleo di Valutazione monitora il funzionamento complessivo del sistema e, a tal fine, elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. a), del citato Decreto Legislativo.

Ritenuto necessario, nel rispetto del vigente *"Sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale del personale non dirigenziale"*, provvedere alla definizione degli indirizzi concernenti le modalità operative di applicazione dei contenuti del predetto Sistema per l'esercizio 2015, in aderenza ai principi richiamati dall'articolo 3 del D. Lgs 27 ottobre 2009 n. 150, con prioritario riferimento ad ambiti quali:

- percentuale di pesatura tra obiettivi e comportamenti;
- pesatura delle competenze (conoscenze ed esperienze);
- revisione/adattamento criterio di normalizzazione delle valutazioni quale correttivo che interviene al fine di garantire una significativa differenziazione dei giudizi e costituisce, a sua volta, un elemento chiave della valutazione dei dirigenti (art. 9, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009).

Vista la nota n. 22244 datata 08.10.2015 indirizzata al Dirigente del Settore 3, con la quale l'Amministratore Straordinario ha impartito la seguente direttiva *"si proceda a modificare il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale non dirigenziale approvato con deliberazione G.P. n. 48/2013, eliminando la parte 18 "normalizzazione", reputando sufficiente a garanzia del rispetto del principio di differenziazione tanto il vincolo legislativo (vedi D. Lgs. n. 150/2009), quanto le penalizzazioni previste a carico dei dirigenti inadempienti, come espressamente indicate nella vigente Metodologia di valutazione dei Dirigenti della Provincia di Olbia Tempio, come approvata con deliberazione commissariale n. 170/2014"*, a riscontro della nota n. n.16593 del 29.07.2015 con cui il medesimo Dirigente aveva trasmesso lo schema di proposta di deliberazione concernente il medesimo oggetto.

Proposta deliberazione AMM. N. 024/09102015




Evidenziato, a tal fine, come il principio di differenziazione nelle valutazioni rappresenti per i valutatori (i dirigenti) preciso obbligo di legge (cfr. artt. 9, 10 e 19 del D. Lgs. n. 150/2009).

Dato atto che:

- sussiste uno stretto collegamento tra la capacità di valutazione dei propri collaboratori da parte dei diversi dirigenti, che deve essere dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, come previsto dal paragrafo 4.3, sezione C, dell'allegato alla deliberazione del Commissario Straordinario n. 170 del 06/11/2014, "*capacità di valutazione*";
- il diverso livello di giudizio del dirigente-valutatore a sua volta costituisce un elemento chiave della valutazione dirigenziale (art. 9, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009 e paragrafo 3.2.5 della deliberazione del Commissario Straordinario n. 170 del 06.11.2014 inerente, specificamente, al "*comportamento organizzativo*" dei dirigenti) da parte del Nucleo di Valutazione cui compete, per l'appunto, la valutazione individuale esclusivamente dei dirigenti ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. e) del medesimo decreto.

Acquisito il **parere negativo** del Dirigente del Settore 3 – Gestione e Organizzazione Risorse Umane, CED, Affari Legali e Gestione del Contenzioso, in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento, non sussistendo le condizioni per dichiarare la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18.08.2000, n.267, limitatamente alla parte in cui si dispone la revoca della parte 18 in tema di "*normalizzazione*" del vigente "*Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale non dirigenziale*" venendo meno un criterio oggettivo a presidio dell'obbligo di legge di differenziazione nelle valutazioni di cui agli artt. 9, 10 e 19 del D. Lgs. n. 150/2009, peraltro non sostituito da analogo e/o diverso strumento; a tal fine, si evidenzia che il criterio della normalizzazione è di per sé neutro, non produce alcun effetto di rettifica delle valutazioni qualora queste siano state operate secondo valori sufficientemente differenziati e, comunque, incide per il solo aspetto legato alla quantificazione della quota di produttività spettante; inoltre, si richiama la deliberazione commissariale n. 16 del 16.03.2015, con la quale è stata approvata la "*Relazione sulla performance anno 2014*", così come validata dal Nucleo di Valutazione, che contiene alcune aree di dettaglio e, nello specifico, i quadri sinottici relativi alla distribuzione in termini percentuali delle valutazioni del personale dipendente tra le diverse fasce di differenziazione della valutazione, da cui emerge chiaramente come il sistema di normalizzazione sia opportunamente intervenuto quale correttivo di valutazioni dirigenziali tali da collocare tutti dipendenti di un medesimo Settore nella fascia economica massima senza alcuna forma di differenziazione, a dimostrazione che né la mera previsione legislativa, né le potenziali decurtazioni di punteggio nella valutazione dei dirigenti (di fatto non applicate a nessun dirigente) sarebbero state sufficienti per impedire la distribuzione a pioggia della produttività 2014 a una significativa quota di personale.

 **Dato atto** che il presente atto non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrata, per cui non viene acquisito il parere in ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18.08.2000, n.267.

Ritenuto di dover provvedere in merito.

Dato atto che sul presente atto non è stato eccepito alcun rilievo in ordine alla legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa da parte del Segretario Generale.

Proposta deliberazione AMM. N. 024/09102015



Tutto ciò premesso come parte integrante e sostanziale del presente atto,

PROPONE DI DELIBERARE

- a) di revocare il punto 18 del vigente "Sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale del personale non dirigenziale" per l'esercizio 2015, in aderenza alla direttiva formulata dall'Amministratore Straordinario con nota n. 22244 datata 08.10.2015;
- b) di stabilire le seguenti percentuali di pesatura dei fattori di valutazione, come definiti nella tabella sottostante, che dovranno essere riportati al punto 4 del "report di valutazione":

"RUOLI DIRETTIVI"	
Fattore di valutazione	Peso (%)
Obiettivi	50%
Comportamento organizzativo	40%
Competenze (conoscenze ed esperienze)	10%
totale	100%

"RUOLI ASSISTENTI"	
Fattore di valutazione	Peso (%)
Obiettivi	40%
Comportamento organizzativo	50%
Competenze (conoscenze ed esperienze)	10%
totale	100%

- c) di considerare concluso il periodo transitorio previsto dall'art. 17 dell'allegato alla deliberazione della Giunta Provinciale n. 48 del 14.05.2013 sul "Sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale del personale non dirigenziale" che prevedeva per il primo anno (2013 e di fatto esteso anche al 2014) di iniziare a valutare le competenze, ma di sganciarle dal sistema premiante, accorpando il relativo peso del 10% agli obiettivi;
- d) di dare atto, per quanto disposto dalla precedente lettera c) che per il 2015 il requisito di accesso all'indennità per le particolari responsabilità stabilito dal punto 9 del vigente Sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale del personale non dirigenziale (punteggio non inferiore ai 70 punti nei fattori di valutazione (comportamenti organizzativi e competenze) deve intendersi riferito al solo parametro di valutazione del comportamento organizzativo attribuito per il 2014;
- e) di applicare nell'ambito del vigente "Sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale del personale non dirigenziale" per


l'esercizio 2015, la valutazione delle competenze trattandosi di parte della valutazione alla quale, oltre che lo sviluppo professionale delle persone, sono altresì agganciate le premialità collegate all'assegnazione di incarichi di responsabilità, secondo le pesature previste nelle tabelle di cui alla lettera b):

- f) **di impegnare** il Nucleo di Valutazione cui compete la proposta di valutazione individuale dei dirigenti ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lett. e) del D. Lgs. n. 150/2009, ai fini del pieno dispiegamento delle potenzialità dello strumento valutativo:
- allo stretto collegamento sussistente tra la capacità di valutazione dei propri collaboratori da parte dei diversi dirigenti, che deve essere dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, come previsto dal paragrafo 4.3, sezione C. dell'allegato alla deliberazione del Commissario straordinario n. 170 del 06/11/2014, "capacità di valutazione";
 - all'adeguatezza del comportamento organizzativo dei dirigenti-valutatori che, a sua volta, costituisce un elemento chiave della valutazione dirigenziale ai sensi dell'art. 9, comma 1, del D. Lgs. n.150/2009 e ai parametri predeterminati previsti dal paragrafo 3.2.5 della deliberazione del Commissario Straordinario n. 170 del 06.11.2014:
- g) **di dare atto** che la formula indicata al punto 17, pagina 21, del vigente "*Sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale del personale non dirigenziale*" debba essere intesa come $P=P^o*100/Pmax$, stante l'errore materiale di aver riportato la formula in decimi, anziché in centesimi;
- h) **di stabilire** che le presenti modalità operative del vigente "*Sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale del personale non dirigenziale*" si applicano a partire dalle valutazioni relative all'anno 2015;
- i) **di disporre** che delle presenti modalità operative del vigente "*Sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa e individuale del personale non dirigenziale*" venga data ampia informazione a tutti i dipendenti e che vengano pubblicate sul sito web della Provincia, nella sezione "Amministrazione trasparente" a cura del Dirigente del Settore 3;
- j) **di affidare** al dirigente del Settore 3 i conseguenti obiettivi gestionali.
- k) **di trasmettere** copia del presente atto al Segretario Generale, a tutti i dirigenti, alle OO.SS. territoriali, alla RSU e al C.U.G. per opportuna conoscenza;

Inoltre, valutata l'urgenza di eseguire la decisione adottata.

PROPONE DI DELIBERARE

- l) **di provvedere** in merito e perciò ritenuto di dover far uso della facoltà prevista dall'articolo 134, comma 4, del D. Lgs. n.267/2000, rendendo la presente deliberazione immediatamente eseguibile attesa l'urgenza di avviare la fase correlata alla realizzazione del Piano della Performance per il 2015.



Ai sensi dell'articolo 49, comma 1 e 147 bis, comma 1 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 si esprime **parere negativo**, in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento, non sussistendo le condizioni per dichiarare la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, limitatamente alla parte in cui si dispone la revoca della parte 18 in tema di "normalizzazione" del vigente "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale non dirigenziale" venendo meno un criterio oggettivo a presidio dell'obbligo di legge di differenziazione nelle valutazioni di cui agli artt. 9, 10 e 19 del D. Lgs. n. 150/2009, peraltro non sostituito da analogo e/o diverso strumento; a tal fine, si evidenzia che il criterio della normalizzazione è di per sé neutro, non produce alcun effetto di rettifica delle valutazioni qualora queste siano state operate secondo valori sufficientemente differenziati e, comunque, incide per il solo aspetto legato alla quantificazione della quota di produttività spettante; inoltre, si richiama la deliberazione commissariale n. 16 del 16.03.2015, con la quale è stata approvata la "Relazione sulla performance anno 2014", così come validata dal Nucleo di Valutazione, che contiene alcune aree di dettaglio e, nello specifico, i quadri sinottici relativi alla distribuzione in termini percentuali delle valutazioni del personale dipendente tra le diverse fasce di differenziazione della valutazione, da cui emerge chiaramente come il sistema di normalizzazione sia opportunamente intervenuto quale correttivo di valutazioni dirigenziali tali da collocare tutti dipendenti di un medesimo Settore nella fascia economica massima senza alcuna forma di differenziazione, a dimostrazione che né la mera previsione legislativa, né le potenziali decurtazioni di punteggio nella valutazione dei dirigenti (di fatto non applicate a nessun dirigente) sarebbero state sufficienti per impedire la distribuzione a pioggia della produttività 2014 a una significativa quota di personale.



IL DIRIGENTE DEL SETTORE 3
Dott. Giorgio SANNA