

# COMUNE DI RIMINI

## Nucleo di Valutazione

**Oggetto: certificazione ai sensi dell'articolo 10, comma 4 (ultimo periodo) del CCNL 22 gennaio 2004**

PREMESSO che l'articolo 10, comma 4 del CCNL 22 gennaio 2004 prevede che il Nucleo di valutazione sia tenuto a certificare i risultati conseguiti dai titolari di incarichi di posizione organizzativa/alta professionalità al fine di corrispondere la retribuzione di risultato;

**RICHIAMATI:**

- il D.Lgs. 150/2009 in particolare gli articoli 18 e 19 che disciplinano la valorizzazione del merito e i metodi di incentivazione della performance, nonché l'utilizzo di sistemi premianti selettivi e l'attribuzione selettiva di incentivi e l'articolo 31 inerente all'adeguamento dei propri ordinamenti ai principi dettati dalla norma in menzione;
- il D.L. 6 luglio 2012, n. 95 (c.d. decreto sulla spending review) convertito con modificazioni nella L. 7 agosto 2012 n. 135, che all'articolo 5 comma 11 bis stabilisce che "nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'articolo 6 del D.Lgs. 1° agosto 2011, n. 141 e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'articolo 19 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale del personale dipendente, la misurazione e valutazione della performance individuale è effettuata dal dirigente in relazione: a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; b) al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati";
- il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, modificato da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale del 31 gennaio 2017, n. 28 ed in particolare il titolo III denominato "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance";
- i D.Lgs. 25 maggio 2017 nn. 74 e 75 che modificano, a far data dal 22 giugno 2017, rispettivamente il D.Lgs. 150/2009 e il D.Lgs. 165/2001;

PRECISATO che l'articolo 24 comma 1 lettera c) del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi modificato da ultimo con deliberazione di Giunta comunale in data 31 gennaio 2017, n. 28, stabilisce che il Nucleo di valutazione "certifica la correttezza metodologica dell'utilizzo dei processi di misurazione e valutazione, nel rispetto delle previsioni di legge e dei contratti collettivi nazionali ed integrativi";

DATO ATTO che con deliberazione di Giunta Comunale del 29 dicembre 2011, n. 355, è stata approvata la metodologia per la valutazione dei risultati delle posizioni organizzative e delle alte professionalità in quanto i sopraggiunti interventi legislativi (D.lgs. n. 141/2011 in primis) ne hanno condizionato l'aggiornamento;

PRECISATO che con deliberazione di Giunta Comunale del 22 novembre 2016, n. 346, sono state inserite una serie di modifiche alla metodologia di valutazione delle posizioni organizzative e alte professionalità, a valere dall'anno 2017, introducendo in particolare tra i criteri valutativi l'attività di 'presidio' nei confronti del personale in materia di prevenzione della corruzione di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190. Nello specifico sono stati introdotti esempi di comportamento che valorizzano la capacità dei dirigenti e titolari di posizione organizzativa e alta professionalità nel collaborare col responsabile per la prevenzione della corruzione nella predisposizione e nell'attuazione delle misure previste nel Piano stesso, nonché nel vigilare sull'osservanza delle disposizioni in materia di anticorruzione e in particolare del codice di comportamento, da parte del personale assegnato;

DATO ATTO che con deliberazione di Giunta comunale del 23 maggio 2017 n. 144 è stata approvata la Relazione sulla Performance dell'anno 2016, predisposta ai sensi dell'articolo 22 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, che costituisce il documento conclusivo del ciclo di gestione della performance dell'anno 2016, con il quale viene rendicontato l'operato gestionale dell'Ente nel suo complesso e delle singole strutture organizzative (attività routinarie e progettuali) e nello specifico vengono esplicitati i risultati raggiunti da ciascuna struttura organizzativa in cui si articola l'Ente, con riferimento agli obiettivi assegnati attraverso il PEG, il PDO, il Piano della performance ed agli indicatori in esso contenuti, nonché i risultati dell'intera organizzazione comunale, misurati attraverso l'indicatore della produzione effettiva (Ipe);

DATO ATTO che:

- i dirigenti hanno effettuato la valutazione degli obiettivi specifici (assegnati con il PDO) e dei comportamenti organizzativi, dei titolari di posizione organizzativa e di alta professionalità, così come previsto dalla vigente metodologia di valutazione dei risultati e delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa e di alta professionalità e come richiesto dal dirigente della Direzione Organizzazione Cultura e Turismo con nota protocollo n. 79582 del 5 aprile u.s.;
- il Nucleo di valutazione ha validato, in data 19 maggio 2017 con atto acquisito al protocollo generale dell'Ente in data 22 maggio 2017 al n. 120650/2017, i contenuti della Relazione sulla Performance 2016, attestando che il livello di conseguimento degli obiettivi indicati nella relazione rispecchia i report interni sul conseguimento degli obiettivi elaborati e predisposti dalle strutture dell'ente, come verificati e revisionati dagli uffici del controllo di gestione e sistemi incentivanti (controllo interno) in relazione anche alle indicazioni del Nucleo stesso;

ACCERTATO che sussistono le condizioni per certificare i risultati conseguiti dai titolari di posizione organizzativa e di alta professionalità, con riferimento alla valutazione espressa dai dirigenti;

Tutto ciò premesso, il Nucleo di valutazione

ATTESTA

la coerenza delle valutazioni sui risultati conseguiti nel rispetto delle previsioni di legge e dei contratti collettivi nazionali ed integrativi per tutte le posizioni in essere nell'anno 2016.

li, 13 giugno 2017

IL PRESIDENTE  
dott. Arturo Bianco