



Comune di Riomaggiore
DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 6 del 27.01.2014	OGGETTO: Misurazione performance – approvazione regolamento.
------------------------	--

L'anno Duemilaquattordici, addì Ventisette del mese di Gennaio, ore 11.00, nella sede comunale, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta comunale con la presenza dei Signori:

COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTE	ASSENTE
CANTRIGLIANI Franca	Sindaco	X	
CAPELLINI Luciano	Assessore	X	
BORDONE Alessandro	Assessore	X	

Fra gli assenti sono giustificati i signori: _____

Partecipa, con funzioni di segretario, il Segretario Comunale Dott. Ciriaco Di Talia.

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- l'art. 7 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" stabilisce che, nel rispetto dei principi fissati dalla legge e dallo statuto, il Comune e la Provincia adottino regolamenti nelle materie di propria competenza, in particolare per l'organizzazione ed il funzionamento delle istituzioni e degli organismi di partecipazione, per il funzionamento degli organi e degli uffici e per l'esercizio delle funzioni;
- l'art. 42, comma 2, lettera a), del citato decreto legislativo n. 267/2000 attribuisce al Consiglio la competenza per la definizione dei criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi;
- l'art. 48, comma 3, del medesimo decreto legislativo n. 267/2000 demanda alla competenza della Giunta l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio;
- l'art. 89 del medesimo decreto legislativo n. 267/2000 al comma 1, precisa che gli enti locali disciplinano, con propri regolamenti, in conformità allo statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità, individuando altresì le materie nelle quali si esercita la potestà regolamentare;
- ai sensi dell'art. 2, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;

VISTO il decreto legislativo 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”, il quale, all’art. 1, comma 2, reca disposizioni volte ad assicurare una *“migliore organizzazione del lavoro, il rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva, elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, l’incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera, il riconoscimento di meriti e demeriti, la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, il rafforzamento dell’autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, l’incremento dell’efficienza del lavoro pubblico ed il contrasto alla scarsa produttività e all’assenteismo, nonché la trasparenza dell’operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità”*;

VISTI, in particolare, del citato decreto legislativo n. 150/2009:

- l’art. 3, comma 1 in base al quale la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l’erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento; ai sensi del comma 2, ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance conferimento all’amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti;
- l’art. 7, comma 1, in base al quale le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale; a tal fine adottano, con apposito provvedimento, il “Sistema di misurazione e valutazione della performance”;
- l’art. 7, comma 2, lettera a), il quale assegna la funzione di misurazione e valutazione della performance all’Organismo indipendente di valutazione della performance, di cui all’art. 14 del decreto stesso;
- l’art. 8, che definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa;
- l’art. 9, che definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale;

VISTA la delibera n. 121/2010 della Commissione per la Valutazione la Trasparenza e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche, in data 9 dicembre 2010, con la quale viene riconosciuto che l’art. 14 “Organismo indipendente di valutazione della performance” del decreto legislativo n. 150/2009 non trova obbligatoria applicazione ai Comuni, stante il mancato rinvio disposto dall’art. 16, comma 2, del medesimo decreto, e che rientra pertanto nella discrezionalità di ciascun Comune scegliere di costituire il nuovo organismo indipendente di valutazione oppure ricorrere alla figura del Nucleo di valutazione;

VISTI altresì, del medesimo decreto legislativo n. 150/2009, gli artt. 16 e 31, che individuano le norme del decreto stesso alle quali gli enti locali adeguano il proprio ordinamento;

VISTO il vigente regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta comunale

PRESO ATTO che, come evidenziato dal Segretario Comunale, ad oggi il Comune non ha ancora adottato un regolamento per la valutazione del personale anche in ragione della mancanza di personale che abbia ricoperto posizioni organizzative;

RILEVATO che l’articolo 33 del citato Regolamento non è in linea con la normativa vigente e, pertanto, è opportuna la sua sostituzione con una disciplina più dettagliata;

VISTO il D.Lgs. nr. 267/2000 e ss.mm. ed ii.;

VISTO il vigente Statuto Comunale;

VISTI i pareri di regolarità tecnica e contabile da parte dei Responsabili dei relativi servizi, ai sensi dell'articolo 49 del D.Lgs. 267/2000 ;

Con voti unanimi e favorevoli, legalmente resi, anche e successivamente, con separata votazione, per dichiarare l'immediata eseguibilità del presente provvedimento,

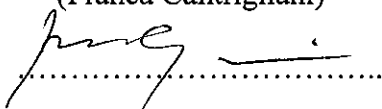
DELIBERA

1. DI RICHIAMARE le premesse come parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. Di sostituire l'articolo 33 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi con l'allegato B allo stesso da titolo "regolamento di valutazione della performance".

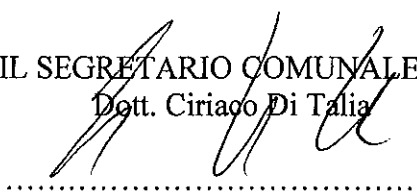
Su proposta del Presidente della Giunta Comunale, all'unanimità di voti favorevoli, resi nei modi di Legge, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4°, del D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000.

Verbale letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO
(Franca Cantrigliani)



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Ciriaco Di Talia



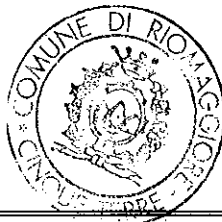
CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario comunale certifica, su conforme dichiarazione del Messo, che il presente verbale viene affisso all'Albo pretorio di questo Comune il giorno per rimanervi quindici giorni consecutivi.

Li

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Ciriaco Di Talia

.....



IL MESSO COMUNALE
(Luca Folegnani)

.....

Nello stesso giorno in cui è stato affisso all'Albo Pretorio il presente verbale viene comunicato ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.LGS. 18.08.2000, nr. 267.

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente delibera è divenuta esecutiva il per decorso del termine di cui al 3° comma dell'art. 134 del D.LGS. nr. 267 del 18.08.2000, senza che siano stati sollevati rilievi.

Li

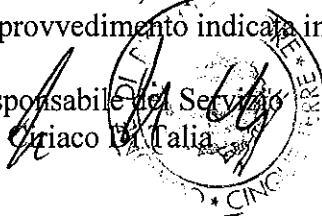
IL SEGRETARIO COMUNALE

.....



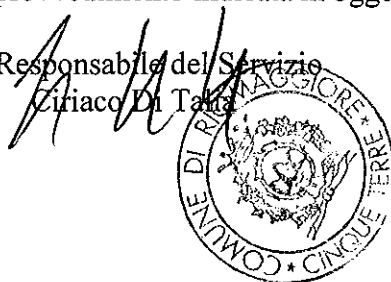
Il sottoscritto Ciriaco Di Talia, in qualità di responsabile del servizio ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 comma 1 Dlgs. nr. 267 del 18.08.2000, esprime PARERE FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile della proposta di provvedimento indicata in oggetto.

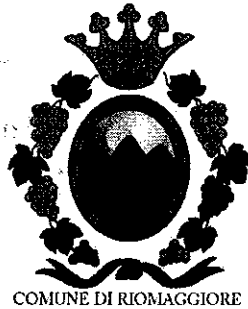
Il Responsabile del Servizio
Ciriaco Di Talia



Il sottoscritto Ciriaco Di Talia, in qualità di responsabile del servizio ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 comma 1, Dlgs. nr. 267 del 18.08.2000, esprime PARERE FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica della proposta di provvedimento indicata in oggetto.

Il Responsabile del Servizio
Ciriaco Di Talia





REGOLAMENTO PER IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n.
6 del 27.01.2014

Capo I Il ciclo della performance

Articolo 1

Misurazione e valutazione della performance

1. Il Comune di Riomaggiore misura e valuta la performance con riferimento alla Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

Articolo 2

Definizione di performance organizzativa

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:

- a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti ed i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Articolo 3

Definizione di performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Articolo 4

Fasi del ciclo di gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si 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.

Articolo 5

Sistema integrato di pianificazione e controllo

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- Le linee programmatiche di Mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- La Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati;
- Il Piano esecutivo di gestione o altro documento analogo, approvato annualmente dalla Giunta, che contiene gli obiettivi e le risorse assegnati a ciascun responsabile del servizio.

Il Piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di Mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'ente.

Il Piano della performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Articolo 6

Misurazione, valutazione e rendicontazione della performance

1. La misurazione della performance si realizza attraverso le strutture addette al controllo di gestione nelle modalità definite dall'Ente.

2. La validazione della performance dell'ente, dei settori e dei dirigenti/responsabili dei servizi è effettuata dal Nucleo monocratico di valutazione secondo quanto previsto nel sistema di valutazione approvato dalla Giunta.

3. La valutazione dei dipendenti è effettuata con cadenza annuale dai responsabili dei servizi secondo quanto previsto nel sistema di valutazione approvato dalla Giunta su proposta del Nucleo di valutazione monocratico.

4. La rendicontazione sulla performance avviene attraverso la redazione di un Rapporto sulla performance che presenti i risultati conseguiti agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'amministrazione, nonché ai cittadini e agli altri interessati.

Articolo 7

Valutazione della performance del Segretario Comunale

1. La valutazione della performance individuale e organizzativa del Segretario Comunale è effettuata annualmente dal Sindaco. Tale valutazione è finalizzata all'attribuzione della retribuzione di risultato.

2. Nel caso di convenzione del servizio di segreteria, la valutazione sarà fatta secondo le modalità stabilite dai Sindaci di tutti gli Enti convenzionati.

Capo II

Performance e Trasparenza

Articolo 8 Performance

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. L'Ente è tenuto a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o Settori di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.

3. L'Ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.
4. L'Ente adotta altresì 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.
5. Il Piano delle Performance è adottato al momento dell'approvazione del bilancio preventivo.
6. In caso di mancata adozione del piano è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e delle premialità per i dipendenti.
7. Il sistema di valutazione, adottato dal Nucleo di valutazione, conterrà le modalità operative di pesatura degli obiettivi e delle performance, nonché i criteri e le modalità di attribuzione delle premialità in modo differenziato.

Articolo 9 **Soggetti**

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:
 - dal nucleo di valutazione, che valuta la performance dell'Ente, delle singole unità organizzative e dei Responsabili titolari di Posizioni Organizzative, ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato;
 - dai Responsabili di Servizio, che valutano le performance individuali del personale assegnato;
 - dal Sindaco, che valuta le performance individuali del personale di polizia locale, nonché il Segretario Comunale ai fini della quantificazione della retribuzione di risultato.
2. Qualora più soggetti si succedano nella Responsabilità di un Servizio, la competenza ad effettuare la valutazione è del soggetto titolare della Responsabilità al momento della valutazione. Quest'ultimo utilizza tutti gli elementi agli atti, anche se antecedenti al proprio incarico, e può richiedere pareri e relazioni al precedente Responsabile.
3. Nel caso in cui un dipendente sia stato trasferito nel corso dell'anno da un'unità organizzativa ad un'altra, la valutazione viene effettuata dal Responsabile di Servizio presso cui il dipendente presta servizio al momento della valutazione, previa acquisizione di elementi di valutazione presso il Responsabile del Servizio ove il dipendente ha operato precedentemente.
4. Qualora un dipendente operi permanentemente alle dipendenze di più unità organizzative, la valutazione viene effettuata congiuntamente da tutti i Responsabili di Servizio coinvolti. In caso di disaccordo tra i Responsabili, ciascuno di essi provvede alla propria valutazione che concorre, in proporzione al numero di ore effettuate presso ciascuna unità organizzativa, alla valutazione complessiva del dipendente. In caso di assegnazione occasionale di un dipendente a parziale supporto di altre unità organizzative, la valutazione compete al Responsabile del Servizio presso cui è stabilmente incardinato previa acquisizione di elementi di valutazione presso i Responsabili di Servizio presso cui ha operato.
5. I dipendenti ed i Responsabili di Servizio che svolgono la propria prestazione lavorativa nell'ambito di convenzioni o altre forme associative tra Enti, vengono valutati dai competenti organi del Comune titolare del rapporto di lavoro, sentiti gli Enti convenzionati/associati.

Articolo 10 **Sistema premiante**

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. L'Ente é tenuto a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o Settori di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.
3. L'Ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.
4. L'Ente adotta altresì metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi

Articolo 11 **La Trasparenza**

1. La trasparenza é intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.
2. L'Amministrazione comunale, adotta un Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, da aggiornare annualmente, che indica le iniziative previste per garantire:
 - a) un adeguato livello di trasparenza;
 - b) la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità;
 - c) la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione delle performance.

