

COMUNE DI CASALE MARITTIMO
PROVINCIA DI PISA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 79

del 31.12.2010

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELL'OTTIMIZZAZIONE DEL LAVORO PUBBLICO (PERFORMANCE) ART. 7, COMMA 1, DEL D.LGS. 27 OTTOBRE 2009, N. 150.

L'anno **duemiladieci** addi **trentuno** del mese di **dicembre** alle ore **9.45** nella sala delle adunanze del Comune di Casale Marittimo, convocata con appositi avvisi, consegnati nei termini di legge, la Giunta Comunale si è riunita alla presenza dei signori: risultano:

BURCHIANTI FABRIZIO	P
DEL VIVA RICO	P
BORGHESI ERIKA	P
VENTURINI ELIO	P

Totale presenti **4**

Totale assenti **0**

Assiste il Segretario Comunale Dott. **SALVATORE CARMINITANA** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Dott. **FABRIZIO BURCHIANTI** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi dell'art.49 C.1 del D. Lgs. n. 267/00, hanno espresso parere:

Il responsabile di Ragioneria per quanto concerne la responsabilità contabile

OGGETTO: Approvazione del sistema di misurazione e valutazione dell'ottimizzazione del lavoro pubblico (performance) art. 7, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Considerato che:

-ai sensi dell'art. 7, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ogni amministrazione è tenuta a dotarsi di un Sistema di misurazione e valutazione della performance, sia organizzativa che individuale, che dovrà essere operativo a far data dal 1° gennaio 2011;

-che l'art. 7 del decreto dispone in particolare che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale e che a tal fine adottano con apposito provvedimento " il Sistema di misurazione e valutazione della performance";

-che la performance organizzativa attiene all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;

-che la funzione di misurazione e valutazione delle performance di ciascuna struttura organizzativa compete all'Organismo di Valutazione della Performance.

-che gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa sono definiti dall'art. 8 del D.Lgs. n.150/2009:

1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

- a) l'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 e 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 e 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.

Preso atto che:

l'art. 9 del decreto, nell'introdurre la performance individuale, distingue tra la valutazione dei dirigenti e la valutazione del personale con qualifica non dirigenziale, stabilendo al comma 1, che: la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità e' collegata:

1. agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;

2. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

3. alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

4. alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, e al comma 2 che la misurazione e la valutazione (svolte dai dirigenti) della performance individuale del personale sono collegate:

1. al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

2. alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

-che in base alle direttive di cui alla delibera n. 89 del 24 giugno 2010 (civit), il sistema deve individuare:

□ Le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;

□ Le modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo di gestione e strategico esistenti;
□ Le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

-che il Sistema deve individuare le modalità e tempi del ciclo di gestione della performance, definire gli **obiettivi e gli indicatori**;

(art. 5 programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative.

a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;

b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;

c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;

d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;

e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;

f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili **ed effettuare il monitoraggio della performance**;

(art.6. Gli organi di indirizzo politico amministrativo, con il supporto dei dirigenti, verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi di cui all'articolo 5 durante il periodo di riferimento e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio).

Vista la bozza di disciplina predisposta dal segretario generale su richiesta dell'amministrazione;

Ritenuto che la stessa sia rispondente al dettato normativo e alla realtà amministrativa in cui andrà ad operare;

Vista la deliberazione G.C. n. 78 del 31.12.2010, con la quale si approvava il regolamento disciplinante l'ordinamento, l'organizzazione ed il funzionamento degli uffici e dei servizi e la dotazione organica;

Visto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto in data 26/4/2004

Vista la suesposta proposta di deliberazione corredata dei pareri previsti dall'art.49, comma 1 del D.lgs. 18.8.2000, n. 267;

Con voti favorevoli espressi per alzata di mano,

DELIBERA

1) di approvare la disciplina del sistema di misurazione e valutazione dell'ottimizzazione del lavoro pubblico (performance), in armonia con il dettato del D.Lgs. 150/2009 come da allegato elaborato e relative schede.

2) di trasmettere il presente provvedimento alle R.S.U.

3) di comunicare l'adozione del presente atto ai Capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del Decreto Legislativo 18.8.2000, N. 267;

la Giunta Comunale dichiara, attesa l'urgenza di provvedere, previa distinta e separata votazione favorevole ed unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del Decreto Legislativo 18.8.2000, N. 267.

PREMESSA

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, per il seguito anche SMIVAP, è improntato all'applicazione delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 150/2009.

Obiettivo prioritario è innescare un processo di miglioramento continuo delle strutture dell'Ente, individuando standards di efficienza, efficacia e qualità dei servizi e delle prestazioni erogate, a cui tendere nel medio periodo mediante la valorizzazione del personale, fulcro di ogni processo di cambiamento.

A tal fine vengono fissati quali principi a cui ispirare le politiche di gestione del personale, i concetti di meritocrazia, di selettività nell'erogazione dei premi, di valutazione delle performances, sia a livello di ente che di singolo dipendente.

Nell'esercizio dell'autonomia riconosciuta agli enti locali, con il presente regolamento si determinano le fasi del ciclo di gestione della performance, le modalità attuative, i criteri di valutazione ed i soggetti coinvolti .

Esso rappresenta pertanto, altresì, uno strumento di diffusione, tra tutto il personale dell'Ente, delle informazioni relative al sistema di valutazione.

Lo SMIVAP si inserisce all'interno del più vasto sistema attuativo della legge 4 marzo 2009, n 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

In particolare lo SMIVAP si integra con:

- il sistema di formazione permanente tramite il quale si favorisce la crescita delle competenze interne;
- il sistema di mobilità interna in seno all'Ente, fornendo interessanti elementi conoscitivi sulla professionalità e sulle competenze, al fine di ottenere la migliore collocazione del personale;
- il sistema di incentivazione che mira a valorizzare, secondo logiche selettive, i dipendenti più meritevoli, mediante forme di incentivazione economiche ed organizzative (formazione, assegnazione di compiti/attività più stimolanti, mobilità interna, partecipazione a progetti, percorsi di carriera).
- il sistema di programmazione e controllo sia strategico che direzionale;
- i sistemi di gestione delle risorse umane.

FINALITA'

Il sistema di Misurazione e valutazione della Performance (SMIVAP) del Comune di Casale Marittimo nello specifico è finalizzato a:

- Migliorare la qualità dei servizi offerti dall'Ente;
- Assicurare la crescita delle competenze professionali;
- Raggiungere elevati standards economici delle funzioni e dei servizi;
- Orientare la performance delle figure apicali e del restante personale al raggiungimento degli obiettivi strategici;
- Creare occasioni di confronto periodico e costruttivo tra valutato e valutatore, come momenti di crescita comune e per il miglioramento progressivo dell'organizzazione;
- Diffondere la cultura organizzativa fondata sulla logica della programmazione e del controllo costante degli obiettivi;
- Responsabilizzare i dipendenti che ricoprono i ruoli apicali in merito agli obiettivi assegnati dal vertice politico;
- Giungere alla massima trasparenza interna ed esterna del ciclo di gestione della performance;
- Promuovere nei dipendenti apicali la diffusione di una logica di confronto/verifica continuativa sul raggiungimento degli obiettivi programmati;

DESCRIZIONE DEL SISTEMA

L'organizzazione dell'Ente:

Il presente sistema si applica a tutto il personale del Comune di Casale Marittimo ed in particolare:

- Funzionari titolari di posizione organizzativa- sia che rivestano ruolo apicale;
- Il personale inquadrato in categoria A,B,C,D con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- Il personale inquadrato in categoria A,B,C,D con rapporto di lavoro a tempo determinato;

La struttura organizzativa dell'Ente prevede un'articolazione in aree. A capo di tali entità sono collocati i titolari di posizione organizzativa. Il Segretario Comunale si avvale dei Responsabili di Area per svolgere le proprie funzioni di sovrintendenza e coordinamento.

Oggetto

Il SMIVAP ha come oggetto la definizione della metodologia di misurazione e valutazione delle:

1. Performance Organizzativa dell'Ente;
2. Performance individuale dei funzionari di Posizioni Organizzativa;
3. Performance individuale dei dipendenti inquadrati in categoria A,B,C,D con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
4. Performance individuale dei dipendenti inquadrati in categoria A,B,C,D con rapporto di lavoro a tempo determinato;

Collegamento con gli altri sistemi di gestione:

Il SMIVAP, per quanto oggetto precipuo di questa parte, si integra con:

1. Il sistema di programmazione e controllo strategico;
2. I sistemi di gestione delle risorse umane.

Il **Sistema di programmazione e controllo** è completamente integrato con il presente sistema, costituendo di fatto l'imput iniziale dell'intero processo che si realizza attraverso la definizione delle azioni strategiche di mandato, nonché gli obiettivi pluriennali ed annuali. I documenti di pianificazione strategica, di programmazione annuale e di rendicontazione sono costruiti secondo una logica a cascata che assicura il costante orientamento alla strategia. Le azioni strategiche e gli obiettivi sono sviluppati, progressivamente, attraverso l'individuazione delle risorse dedicate, delle attività, della tempistica, degli indicatori di risultato e dei valori attesi, oltre a indicatori di outcome riferiti ai principali assets strategici individuati dall'Amministrazione.

I **sistemi di gestione delle risorse umane** esistenti sono parzialmente collegati agli esiti della valutazione delle performance. Tale aspetto pertanto necessita di un percorso di sviluppo mirato ad assicurare nel medio periodo un'integrazione completa, nel rispetto dei principi fondanti la riforma.

In particolare:

1. **Selezione:** gli esiti delle valutazioni individuali pregresse saranno un elemento aggiuntivo considerato in sede concorsuale, in particolare per le figure apicali;
2. **Formazione:** la formazione è mirata a sviluppare le competenze che, anche a seguito dei processi di valutazione della performance, risultano maggiormente carenti. Inoltre la programmazione del piano formativo è definita in stretto raccordo con le politiche strategiche e, pertanto, rappresenta uno strumento flessibile che assicura il tempestivo supporto ai servizi in relazione ai mutamenti organizzativi ed ambientali.
3. **I percorsi di carriera, incarichi di posizione organizzativa e mobilità interna:** nella disciplina di tali istituti si inserisce, quale criterio rilevante, il conseguimento di un trend di performance

eccellenti in sede di valutazione.

4. **Il sistema incentivante**, i cui elementi fondanti sono contenuti nell' Ordinamento degli uffici e dei servizi, viene disciplinato nell'ambito della Contrattazione decentrata nel rispetto dei principi fissati dalla Legge, per quanto attiene il riparto delle risorse economiche. Tutti gli strumenti di incentivazione saranno collegati alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale.

La trasparenza del SMIVAP:

Contestualmente all'approvazione del presente sistema sarà adeguata la sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito" contenuta nel sito istituzionale del Comune di Casale Marittimo. Sentito l'Organo Comunale di Valutazione il sito sarà gradualmente adeguato all'impostazione data nel presente documento, al fine di assicurare l'accessibilità totale agli utenti di tutte le informazioni inerenti il ciclo di gestione della performance.

In particolare le informazioni saranno organizzate per tipologie omogenee nella seguente articolazione:

1. Dati informativi concernenti il personale
2. Dati relativi ad incarichi e consulenze;
3. Dati relativi all'organizzazione dell'Ente, ai referenti, ai tempi dei procedimenti gestiti dagli uffici;
4. Dati relativi alla gestione distinguendo:
 - Dati relativi all'attività di programmazione con l'evidenziazione dei risultati attesi;
 - Dati relativi alla gestione con particolare riferimento ai servizi erogati e agli esiti di eventuali indagini di customer satisfaction realizzate;
 - Dati relativi alla rendicontazione, con l'evidenziazione dei risultati raggiunti e degli impatti ottenuti dalle politiche adottate.

GLI ATTORI

Gli attori coinvolti nel processo valutativo ed i rispettivi ruoli sono così articolati:

- a) Gli Organi di indirizzo politico amministrativo esercitano le funzioni ad essi attribuite dalla Legge, dallo Statuto Comunale e dall'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi oltre che dal presente sistema.
- b) L' Organo Comunale di Valutazione:
 - presidia il funzionamento del sistema, con particolare riferimento alla definizione degli obiettivi che emergono dai documenti di programmazione;
 - sovrintende a tutte le fasi di valutazione, garantendone la coerenza con i documenti di rendicontazione;
 - coopera con il Sindaco nella valutazione annuale dei funzionari apicali e del Segretario;
 - supporta i funzionari nella valutazione dei dipendenti, sotto il profilo metodologico, al fine di garantire il rispetto del sistema e l'omogeneità delle valutazioni;
 - svolge le altre funzioni previste dall'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.
- c) I Funzionari apicali :
 - effettuano la valutazione annuale dei dipendenti loro subordinati; per il personale assegnato durante l'anno ma già in servizio presso l'Ente saranno mediate le valutazioni dei funzionari interessati;
- d) Il Comitato di valutazione e l'Osservatorio sui servizi costituiti sono le strutture tecniche permanenti a supporto dell'Organo Comunale di Valutazione ai sensi dell' art. 14 c. 9 del D.Lgs 150/09, così come degli organi politici. Essi espletano rispettivamente, in particolare, le seguenti funzioni:

Comitato di Valutazione

- 1) valida la proposta di SMIVAP e ne suggerisce, nel tempo, eventuali modifiche;
- 2) espleta consulenza in materia di progettazione, gestione e controllo dei sistemi premianti previsti dalla normativa vigente;
- 3) definisce in modo chiaro indicatori, parametri e metodologie per la ponderazione e la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi;
- 4) espleta valutazioni comparate circa l'applicazione dei suddetti indicatori nell'ambito dell'Ente;
- 5) esprime pareri su questioni tecniche sollevate dagli Organi Comunali di Valutazione.

Osservatorio sui Servizi

- 1) valuta sotto il profilo della qualità, efficacia, efficienza ed adeguatezza i servizi sottoposti ad analisi
- 2) avanza proposte di miglioramento sotto i medesimi profili dei servizi osservati

CONTRADDITTORIO

Le P. O. ed il restante personale, nel termine di giorni sette (giorni di calendario) da quello di ricevimento della scheda di valutazione, possono proporre ricorso scritto e motivato avverso la valutazione conseguita.

I titolari di Posizione Organizzativa che espletano le funzioni dei primi indirizzeranno il ricorso al Sindaco ed all'Organo Comunale di Valutazione. Il Sindaco, sentite le controdeduzioni dell'Organo Comunale di Valutazione, per la parte di valutazione afferente le sue competenze, deciderà in modo definitivo in merito al contraddittorio nel termine di 60 giorni dalla data di ricezione del ricorso.

Gli altri dipendenti potranno proporre ricorso scritto e motivato, entro lo stesso termine di sette giorni, al titolare di Posizione Organizzativa a ciascuno gerarchicamente sovraordinato ed all'Organo Comunale di Valutazione o al titolare di Posizione Organizzativa. L'Organo Comunale di Valutazione od il Responsabile di P. O. decideranno in modo definitivo in merito al contraddittorio, previa eventuale richiesta di chiarimenti alle parti interessate.

P A R E R I P R E V E N T I V I

Ai sensi dell'art.49, comma 1 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità TECNICA, CONTABILE, della proposta di deliberazione formalizzata col presente atto:

**IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO TECNICO**

**LA RESPONSABILE DEL
SERVIZIO FINANZIARIO
(Furietta Manzi)
F.to**

ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA

Ai sensi dell'art.49, comma 1 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, il sottoscritto, responsabile del servizio finanziario di questo Comune,

ATTESTA

l'esistenza della copertura finanziaria relativa all'impegno di spesa da assumere con il presente atto.

LA RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Letto, approvato e sottoscritto:

IL SINDACO
F.to FABRIZIO BURCHIANTI

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to SALVATORE CARMINITANA

-
- X Pubblicata all'albo pretorio di questo comune per quindici giorni consecutivi a partire da oggi.
X Trasmessa in copia ai capigruppo (Prot. n. 1871 del 15.06.2011)

Addì, 15.06.2011

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to SALVATORE CARMINITANA

IL SEGRETARIO COMUNALE

// La presente deliberazione è divenuta esecutiva, ai sensi dell'art.134, comma 3, del Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267, decorsi 10 giorni dalla sua pubblicazione.

/ x / La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267.

IL SEGRETARIO COMUNALE
SALVATORE CARMINITANA

AUTENTICA COPIE

Copia conforme all'originale emesso da questo ente, composto di n.

___ pagine

_____ lì _____

Il Responsabile