



COMUNE DI REANA DEL ROJALE

PROVINCIA DI UDINE

www.comune.reanadelrojale.ud.it

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE

ANNO 2015

n. 71 del Reg. Delibere

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.-

L'anno **2015**, il giorno **09** del mese di **Giugno** alle ore **18:00** nella sala comunale si è riunita la Giunta Comunale. Fatto l'appello nominale risultano:

		Presente/Assente
Canciani Emiliano	Sindaco	Presente
Morandini Edy	Vice Sindaco	Presente
Marcolongo Attilia	Assessore	Presente
Cautero Tiziano	Assessore	Presente
Zossi Anna	Assessore	Presente
Fattori Franco	Assessore	Presente

Assiste il Segretario **Coiz Marco**.

Constatato il numero degli intervenuti, assume la presidenza il Sig. **Canciani Emiliano** nella sua qualità Sindaco ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione:

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, di 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;

Visto, in particolare, l'articolo 4 del medesimo decreto, in base al quale le amministrazioni pubbliche sviluppano in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio il "ciclo di gestione della performance" articolato sulla definizione ed assegnazione degli obiettivi da raggiungere in collegamento alle risorse, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, nonché sulla conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, con connesso utilizzo di sistemi premianti e di valorizzazione del merito e con rendicontazione finale dei risultati sia all'interno che all'esterno dell'amministrazione;

Visto l'art.6 della L.R. n. 16/2010, rubricato "Misurazione della prestazione", in forza del quale gli enti locali della Regione adottano **progressivamente** un apposito sistema di misurazione e di valutazione che individui le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e di valutazione della prestazione, le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio

VISTO il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi che ha recepito al suo interno i principi del D. Lgs. n. 150/2009;

DATO ATTO che il Comune con propria Deliberazione della Giunta Comunale n. 82 del 14.05.2013 ha approvato le schede di valutazione per il personale dipendente dell'Ente;

DATO ATTO che presso il Comune di Reana del Rojale ha proceduto alla individuazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione per il triennio 2015-2017 nella figura della Dott.ssa Peresson Daniela e allo stato tale nomina risulta essere in corso di perfezionamento;

PREDISPOSTO il nuovo sistema di misurazione e valutazione della prestazione che tiene conto delle schede già in vigore da applicarsi al personale dipendente, ivi comprese le Posizioni Organizzative ed il Segretario Comunale;

RITENUTO, in questo progressivo percorso di recepimento dei principi di cui al D.Lgs. 150/2009, di approvare il nuovo sistema di valutazione del personale, comprensivo delle schede;

CONSIDERATO che è stata resa la dovuta informativa alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU sul sistema predetto con nota prot. 4835 del 24/04/2015 e che non sono state sollevate osservazioni;

DATO ATTO che il prossimo *step* da attuare per l'applicazione della riforma, consiste nella predisposizione nella primavera del 2016 del documento, validato dall'O.I.V., con il quale vengono evidenziati, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse (c.d. relazione sulla performance)

VISTO il D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.

VISTO il D.Lgs. 267/2000 e s.m.i

VISTO lo Statuto Comunale vigente

VISTO il Regolamento degli Uffici e dei Servizi vigente

VISTI i Contratti Collettivi Regionali del personale dipendente

Con i voti favorevoli di tutti i presenti;

DELIBERA

di approvare l'allegato nuovo sistema di misurazione e valutazione della prestazione del Comune di Reana del Rojale;
di dare atto che il sistema verrà utilizzato a partire dalle valutazioni relative all'anno 2015;
di disporre che venga data pubblicità del sistema di valutazione adottato.

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

DELIBERA

di dichiarare la presente delibera immediatamente eseguibile.

PARERE DEL RESPONSABILE DELL'AREA

ESPRIME parere favorevole sulla regolarità tecnica in relazione alle sue competenze.

Reana del Rojale, li 08 giugno 2015

IL RESPONSABILE
MARCO COIZ



Letto, confermato e sottoscritto,

Il Presidente
Canciani Emiliano

Il Segretario
Coiz Marco

ATTESTAZIONE DI INIZIO PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione oggi 15/06/2015 viene pubblicata in data odierna, per 15 giorni consecutivi, ove vi rimarrà a tutto il 30/06/2015, e comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'articolo 1 comma 16 della L.R: 11/12/2003 n.21 e s.m. ed int.

Reana del Rojale, lì 15/06/2015

Il Responsabile della Pubblicazione
Ermanno Mauro

ATTESTATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata per 15 giorni consecutivi dal **15/06/2015** al **30/06/2015** e contro la stessa non sono pervenuti reclami e denunce.

Reana del Rojale, lì 01/07/2015

Il Responsabile della Pubblicazione
Ermanno Mauro

ATTESTATO DI ESECUTIVITA`

La presente deliberazione non soggetta a controllo è divenuta esecutiva il giorno 09/06/2015, poiché dichiarata immediatamente esecutiva (art.1, comma 19 della L.R. 11/12/2003 n. 21 come modificato dall'art.17 della L.R. 24/05/2004 n. 17).
Lì 09/06/2015

Il Responsabile dell'esecutività
Ermanno Mauro

COMUNE DI REANA DEL ROJALE

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE

Descrizione generale del sistema:

Il presente Sistema di misurazione e valutazione della prestazione è adottato dal Comune di Reana del Rojale in coerenza con quanto previsto dall'art. 6 della L.R. 11.08.2010 n. 16, dall'art. 39 del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro del personale del Comparto Unico – non dirigenti-dd. 07.12.2006.

Il Sistema risponde ad una logica di miglioramento continuo, trasparenza e di valorizzazione del merito.

Il Comune ritiene il presente Sistema strumento strategico per il miglioramento dei servizi resi ai cittadini, per il controllo dell'efficienza ed economicità, per la motivazione del personale e la crescita e valorizzazione delle professionalità. Ne assicura la correttezza e la trasparenza.

Obiettivi del sistema:

In armonia con quanto previsto dall'art. 3, comma 1, del D.Lgs. 150/2009, la misurazione e la valutazione della prestazione sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita della motivazione e delle competenze professionali del personale, 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, di trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Il sistema, adotta criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse e dei bisogni dei destinatari dei servizi e degli interventi, intesi come individui e come collettività, ai sensi dell'art. 3, comma 4, del D.Lgs. 150/2009

Processo:

Il ciclo di gestione della prestazione coincide con il processo di programmazione e rendicontazione dell'ente e, come previsto dall'art. 4, comma 2, del D.Lgs. 150/2009, si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della prestazione organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati.

Obiettivi e indicatori:

Gli obiettivi sono definiti - sentito il Segretario Comunale e i responsabili di servizio cui gli obiettivi saranno assegnati - dalla Giunta Comunale a inizio anno con il Piano Risorse e Obiettivi-Piano Dettagliato degli Obiettivi che assume valenza di Piano della Performance, approvato di norma entro 60 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione. Nel corso dell'anno gli obiettivi e/o gli indicatori possono essere variati, previo assenso del valutatore competente.

Gli obiettivi devono essere:

- definiti in relazione ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione (art. 6, comma 3 L.R. 16/2010)
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari (art. 6, comma 3 L.R. 16/2010);
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno (art. 6, comma 3 L.R. 16/2010);
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili (art. 6, comma 3 L.R. 16/2010).
- definiti al fine di consentire la verifica dell'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei

tempi previsti;

Gli indicatori:

- devono essere pertinenti rispetto agli obiettivi definiti,
- devono fornire informazioni chiare in riferimento al raggiungimento dell'obiettivo prefissato,
- devono essere desumibili da fonti certe,
- devono essere controllabili,
- devono essere confrontabili.

Processo (fasi, tempi, modalità, responsabilità):

Le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e di valutazione della prestazione sono definiti secondo la tabella che segue:

FASI	TEMPI	MODALITÀ	RESPONSABILITÀ
Definizione degli indirizzi e delle priorità politiche	Termine previsto per l'approvazione del Bilancio di previsione	Approvazione Relazione Previsionale e Programmatica Gli obiettivi devono essere: <ul style="list-style-type: none">• rilevanti e pertinenti• specifici e misurabili• annuali (salve eccezioni)• commisurati ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione• correlati alle risorse disponibili	C.C., G.C.
Traduzione di quanto sopra in obiettivi articolati area per area e attribuzione risorse e obiettivi a Segretario e Titolari di Posizione Organizzativa	entro 60 giorni da approvazione del Bilancio	Approvazione Piano Risorse e Obiettivi-Piano Dettagliato degli Obiettivi che assume valenza di Piano della Performance Schede obiettivi	GC con supporto Segretario, TPO e OIV
Informazione sindacale	entro 7 giorni da approvazione PRO		Segretario
Attribuzione obiettivi individuali a dipendenti	entro 30 giorni da approvazione PRO	Schede obiettivi	TPO
Verifica intermedia	Di norma, tenuto conto del momento dell'assegnazione, entro 15 settembre	Scheda di monitoraggio	GC con supporto Segretario, TPO e OIV
Valutazione finale di Segretario e Titolari di Posizione Organizzativa	Entro marzo anno successivo	Scheda finale di valutazione (compreso eventuale contraddittorio)	OIV, Sindaco, Segretario
Valutazione finale dipendenti	Entro marzo anno successivo	Scheda finale di valutazione (compreso eventuale contraddittorio)	TPO
Relazione annuale sul sistema	Entro marzo anno successivo	Documento di verifica sull'andamento del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni	OIV
Relazione sulla prestazione a consuntivo	Entro termine fissato per approvazione della relazione della Giunta al Rendiconto	Documento riportante a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti	GC con supporto Segretario, TPO e OIV
Validazione della Relazione sulla prestazione a consuntivo	Entro 30 aprile anno successivo	Verifica dati riportati nella Relazione e attestazione della loro correttezza e rispondenza	OIV
Pubblicazione dati valutazione e prestazione a consuntivo	Entro 15 maggio anno successivo	Inserzione nella apposita sezione del sito istituzionale	TPO servizio Amministrativo

Documenti:

A) Piano della prestazione:

Secondo quanto previsto dal precedente processo, la Giunta comunale approva ogni anno di norma entro il 60 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione il Piano Risorse e Obiettivi-Piano Dettagliato degli Obiettivi che assume valenza di Piano della Prestazione documento a valenza annuale da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che sulla base degli indirizzi definisce gli obiettivi strategici ed operativi e, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazione organizzativa, nonché gli obiettivi assegnati al Segretario Comunale e ai Titolari di Posizione Organizzativa ed i relativi indicatori.

L'impostazione del documento si basa sull'albero della performance del Comune.

In sede di prima applicazione, il Comune individuerà l'albero delle performance e almeno un indicatore per ogni dimensione in esso considerata.

B) Relazione sulla prestazione

Secondo quanto previsto dal precedente processo, la Giunta comunale approva annualmente, entro il termine fissato per approvazione della relazione della Giunta al Rendiconto, un documento denominato «Relazione sulla prestazione» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti verificatisi.

La Relazione è validata dall'OIV.

Soggetti e responsabilità:

Il sistema, nell'ambito degli indirizzi definiti dal Consiglio e degli obiettivi deliberati dalla Giunta, è attuato, oltre che da tali organi, dai seguenti soggetti:

- Sindaco,
- Segretario Comunale,
- Organismo indipendente di valutazione
- Titolari di Posizione Organizzativa.

È responsabilità del l'Organismo indipendente di valutazione:

- monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elaborare una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- comunicare tempestivamente le criticità riscontrate alla Giunta;
- validare la Relazione sulla prestazione di cui all'art. 6, comma 2, lettera b), L.R. 11.08.2010 n. 16;
- garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi incentivanti, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- proporre al Sindaco la valutazione annuale del Segretario Comunale;
- proporre al Segretario Comunale la valutazione annuale dei Titolari di Posizione Organizzativa;
- garantire la corretta applicazione del sistema di valutazione e promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui alle vigenti disposizioni.

L'OIV agisce in piena autonomia e riferisce direttamente al Sindaco e alla Giunta.

È responsabilità del Segretario Comunale e dei Titolari di Posizione Organizzativa dell'Ente:

- collaborare con la Giunta per la definizione degli obiettivi;
- perseguire tali obiettivi con tempestività ed efficacia;
- tradurre gli obiettivi della propria struttura in obiettivi per i collaboratori e comunicarli agli stessi tempestivamente;
- vigilare sul perseguimento degli obiettivi da parte dei collaboratori;
- intervenire con eventuali correttivi in corso d'anno;
- valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dei collaboratori al termine dell'anno;
- contribuire per quanto di propria competenza nella individuazione e quantificazione degli indicatori di obiettivo.

Elementi oggetto di misurazione e di valutazione:

La misurazione e valutazione della prestazione individuale del Segretario Comunale e dei Titolari di Posizione Organizzativa tiene conto dei seguenti aspetti:

- il raggiungimento degli obiettivi relativi alla struttura cui il valutato è preposto;
- il raggiungimento di un numero limitato di obiettivi individuali, prioritari e coerenti con la posizione occupata, con specifico riferimento al periodo annuale di valutazione;
- la valutazione del contributo individuale alla prestazione organizzativa;
- le competenze professionali e manageriali manifestate;
- la capacità di valutazione dimostrata nei confronti dei dipendenti assegnati.

La misurazione e valutazione della prestazione individuale del restante personale è effettuata dai Titolari di Posizione Organizzativa e tiene conto dei seguenti aspetti:

- il raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali,
- la qualità del contributo individuale assicurato alla prestazione del servizio di appartenenza,
- le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali e organizzativi.

Non si darà corso alla valutazione per prestazioni di durata inferiore a 180 giorni nel corso dell'anno di riferimento.

Strumenti di premio del merito:

L'esito della valutazione si tradurrà negli strumenti di incentivazione e premio del merito previsti nel titolo III del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150 e nei contratti collettivi vigenti, che verranno attivati in tutto o in parte, coerentemente con le disposizioni normative e contrattuali vigenti, in funzione delle disponibilità di risorse, della priorità dell'Amministrazione, e dando applicazione a quanto previsto dai vigenti contratti su questi aspetti.

Procedure di conciliazione:

Nei confronti delle valutazioni il valutato, entro 5 giorni dalla comunicazione della valutazione può chiederne la modifica, indicandone le motivazioni, previo contraddittorio con il valutante di fronte ad un collegio composto da un rappresentante del soggetto valutato, un rappresentante del soggetto valutatore e un terzo individuato in comune accordo dai due rappresentanti.

Il collegio si esprime in via definitiva entro 10 giorni dall'avvenuto contraddittorio.

Modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio esistenti:

Il Piano della prestazione viene elaborato sulla base dei seguenti documenti di pianificazione e programmazione:

- Bilancio annuale e pluriennale
- Relazione previsionale e programmatica.

Definizione sistema di valutazione del Segretario Comunale, dei Titolari di Posizione Organizzative, del Personale dipendente. Schede di valutazione:

Di seguito si riportano ed esplicitano i sistemi di valutazione delle prestazioni del Segretario Comunale, dei Titolari di Posizione Organizzativa e del personale dipendente

Le schede per la valutazione della prestazione del Segretario Comunale, dei Titolari di Posizione Organizzativa e del restante personale sono allegate al presente documento e costituiscono parte integrante e sostanziale dello stesso.

Le schede per la valutazione della prestazione sono suddivise in due parti:

- a) raggiungimento obiettivi
- b) competenze e comportamenti

Il totale massimo attribuibile è pari a 100 punti.

Le schede sono elaborate in modo che possano essere utilizzate al fine di consentire l'applicazione degli strumenti di incentivazione e premio del merito