



Comune di Riccione

Provincia di Rimini

Atto Nr. 277
Data 08-08-2013

Prot. Gen.

VERBALE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: Approvazione dei sistemi di valutazione della performance individuale dei dipendenti e dei dirigenti

L'anno 2013, il giorno 8 del mese di Agosto alle ore 10:13 nella apposita sala della Giunta, in seguito a convocazione scritta, la Giunta Comunale si è riunita con l'intervento dei Signori :

1. Sindaco	PIRONI MASSIMO
2. Vice-Sindaco	FRANCOLINI LANFRANCO
3. Assessore	VARO ILIA
4. Assessore	GHINI ENRICO
5. Assessore	PRUCCOLI MAURIZIO
6. Assessore	TORCOLACCI FEDERICA
7. Assessore	GOBBI SIMONE ASSENTE

Presiede Sindaco PIRONI MASSIMO

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97, comma 4, lettera a), del D.Lgs.18.8.00 n. 267) il Segretario Comunale dott.ssa PIRACCINI LIA.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'allegata proposta di delibera del Servizio SEZIONE ORGANIZZAZIONE, predisposta in data 02-08-2013 dal Responsabile del Procedimento dott. MENGUCCI GIACOMO (Assessore proponente: VARO ILIA);

Visti i seguenti pareri richiesti ed espressi in ordine alla regolarità tecnica / contabile, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267 (allegati all'originale del presente atto):

- a) Dirigenti Responsabili Servizi interessati, dott. AMATORI CRISTIAN e dott.ssa FARINELLI CINZIA, in data 07.08.2013: favorevoli;
- b) Responsabile di Ragioneria, dott.ssa FARINELLI CINZIA, in data 07.08.2013: favorevole;

Con voti unanimi espressi per alzata di mano;

D E L I B E R A

- 1) di approvare l'allegata proposta di deliberazione;

I N O L T R E

Vista la segnalazione di urgenza presente nella proposta di delibera;

Riscontrato il voto favorevole espresso dalla maggioranza dei componenti la Giunta Comunale;

Il presente atto è dichiarato

I M M E D I A T A M E N T E E S E G U I B I L E

ai sensi dell'art. 134 – comma 4 – D.Lgs. 18.8.2000, n. 267.

Documenti parti integranti, anche se non materialmente allegati ma depositati agli atti della Segreteria comunale:

- Documento 1;
- Documento 2.



Comune di Riccione

Provincia di Rimini

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

XXDEL - 280 - 2013

Riccione, 02-08-2013

SEZIONE ORGANIZZAZIONE

Dirigente FARINELLI CINZIA
Dirigente AMATORI CRISTIAN
Responsabile del Procedimento: MENGUCCI GIACOMO

OGGETTO: Approvazione dei sistemi di valutazione della performance individuale dei dipendenti e dei dirigenti

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 recante disposizioni in materia di “ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” ed in particolare :

- L'articolo 7 comma 1, il quale stabilisce che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale e a tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- L'articolo 9 comma 1 che definisce gli ambiti da valutare per la performance individuale del dirigente, specificando che essi riguardano: a) indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità; b) il raggiungimento di specifici obiettivi individuali; c1) la qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente; c2) le competenze professionali e manageriali dimostrate; d) la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
- L'articolo 9 comma 2 che definisce gli ambiti da valutare per la performance individuale del personale non dirigenziale, specificando che essi riguardano: a) il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; b1) la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza; b2) le competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;
- L'articolo 16 comma 2 che rende obbligatoria per l'ente locale l'adeguamento ai principi di cui all'articolo 9 citato;
- L'articolo 65 commi 1, 2 e 4 i quali stabiliscono che il 31 dicembre 2012 i contratti decentrati integrativi cessano di avere efficacia se non sono stati adeguati ai principi del titolo III del dlgs 150 / 2009 in materia di merito e premi;

Richiamata la DGC n. 151 del 26 maggio 2011 con la quale:

- Si approva uno specifico regolamento di adeguamento dell'ordinamento normativo interno alle disposizioni indicate nell'articolo 16 e 31 del dlgs 150 / 2009
- Si da atto che nel Comune di Riccione era già operativo il ciclo di programmazione e controllo, definito dal dlgs 150 / 2009 come ciclo della performance, che viene descritto nel dettaglio;

- Si da atto che nel comune di Riccione erano già vigenti sistemi di valutazione e sistemi di incentivazione da considerare sostanzialmente conformi ai principi del dlgs 150 / 2009 ed in particolare all'articolo 18 del citato atto normativo;
- Si da atto che con successivi decisioni della Giunta si procederà alla revisione dei vigenti sistemi di valutazione della performance individuale, adeguando gli attuali sistemi per le parti valutate non compatibili con le disposizioni previste regolamento di cui al presente atto, o comunque per le parti che sono suscettibili di miglioramento rispetto agli obiettivi di medio / lungo termine posti nel regolamento;

Visto il titolo III del predetto regolamento che attua nel comune di Riccione i principi previsti negli articoli 7 e 9 del dlgs 150 / 2009;

Visto, inoltre, l'articolo 9 comma 17 del DL 31 maggio 2010 n. 78 (convertito con legge 122 / 2010), il quale ha stabilito che non si dà luogo, alle procedure contrattuali collettive nazionali relative al triennio 2010-2012, con la conseguenza che i contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto enti locali sono fermi alla tornata 2006 – 2009;

Dato atto che successivamente all'approvazione del predetto regolamento è entrato in vigore L'articolo 6 comma 1 del dlgs n. 141 del 1 agosto 2011, il quale specifica che la differenziazione retributiva in fasce prevista dall'articolo 31 comma 2 del dlgs 150 / 2009 si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009;

Considerato che, in questa fase, è intenzione dell'amministrazione ridefinire i sistemi di valutazione della performance dei dirigenti e dei dipendenti, in quanto presupposto essenziale per la stipulazione dei contratti decentrati collegati agli istituti di incentivazione divenuti inefficaci dal 1 gennaio 2013 così come stabilito dal citato articolo 65 del dlgs 150 / 2009;

Considerato inoltre che al momento l'amministrazione non intende introdurre la rigida differenziazione in fasce prevista dall'articolo 31 comma 2 dlgs 150 / 2009, in quanto è opportuno attendere la contrattazione collettiva nazionale che meglio definirà il quadro normativo di riferimento;

Dato atto che gli uffici, senza oneri aggiuntivi per l'amministrazione, hanno elaborato due proposte di metodica valutativa, l'una riguardante la performance individuale dei dirigenti (documento 1 - parte integrante della presente deliberazione depositato agli atti) e l'altra riguardante la performance individuale dei dipendenti (documento 2 parte integrante della presente deliberazione depositato agli atti)

Rilevato che la proposta di metodica valutativa della performance individuale dei dirigenti prevede 5 ambiti di valutazione:

- **Il grado di raggiungimento degli obiettivi di sviluppo / miglioramento** contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG) ed assegnati al dirigente;
- **La performance del settore di diretta preposizione** volta a rilevare la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità nella realizzazione della propria attività istituzionale. Tale valutazione tiene conto degli andamenti degli indicatori di attività istituzionale ordinaria relativi alle unità organizzative a cui sono preposti, valorizzati nell'ambito del Piano esecutivo di gestione;
- **Le capacità manageriali ed i comportamenti organizzativi** dimostrati nell'esercizio della gestione
- **La qualità del contributo assicurato alla performance generale di ente.**
- **La capacità di valutare i propri collaboratori** dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, intesa come capacità di gestire l'intero processo di valutazione nei confronti del proprio personale e di differenziare i giudizi secondo principi di equità e meritocrazia.

Rilevato che la proposta di metodica valutativa della performance individuale dei dipendenti prevede 3 ambiti di valutazione:

- **il grado di raggiungimento degli obiettivi di gruppo o individuali** assegnati: la valutazione è finalizzata a rilevare il risultato del lavoro dei dipendenti in termini di raggiungimento di obiettivi di sviluppo e miglioramento contenuti nel PEG.
- **l'apporto dato dai singoli alla performance del settore/servizio di appartenenza:** volta a rilevare il contributo individuale dato alla realizzazione degli obiettivi di miglioramento e la capacità di collaborare fattivamente all'espletamento dell'attività ordinaria / istituzionale stessa;
- **le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi:** la valutazione dei comportamenti organizzativi riguarda comportamenti direttamente osservabili nella vita organizzativa che sono causalmente collegati alla prestazione lavorativa individuale; viene effettuata considerando i comportamenti organizzativi agiti e le competenze professionali dimostrate

Dato atto che le predette metodiche sono state sottoposte al vaglio dell'Organismo Indipendente di Valutazione nella seduta del 27 febbraio 2013 Il quale ha dato il proprio nulla osta;

Dato atto che la metodica valutativa della dirigenza è stata oggetto di trattazione nelle sedute della conferenza dei dirigenti del 23 maggio 2013, 25 giugno 2013, 18 luglio 2013 e 24 luglio 2013 all'esito delle quali sono state formulate alcune proposte di modifica trasmesse al OIV tramite mail in data 19 luglio 2013 ed in data 25 luglio 2013;

Dato atto che l'OIV ha formulato le proprie considerazioni per mail in data 29 e 30 luglio 2013, agli atti (documenti 3a e 3b), che sono state in gran parte recepite nella proposta sottoposta all'approvazione.

Dato atto che la predetta metodica è stata trasmessa alle OO.SS. per mail in data 31 luglio 2013

Dato atto che la metodica valutativa dei dipendenti è stato oggetto di approfondimento congiunto in fra OIV e conferenza dei dirigenti in data 8 luglio 2013;

Dato atto che la predetta metodica è stata comunicata per mail alle OO.SS. e alla RSU in data 11 luglio 2013 e su di essa si è svolto il confronto nelle sedute delle delegazioni trattanti del 15 luglio 2013 e del 7 agosto 2013;

Considerato che la metodica relativa alla performance individuale dei dipendenti sarà utilizzata anche per le posizioni organizzative, salve eventuali e successive integrazioni volte ad adattare la predetta metodica in relazione allo specifico ruolo che le posizioni organizzative assumono nel contesto dell'organizzazione;

Considerato inoltre che le nuove metodiche valutative saranno applicate a partire dall'anno 2014, in quanto l'approvazione delle stesse avviene oltre la prima metà dell'anno 2013 e i sistemi di valutazione vigenti sono comunque da considerare coerenti con i principi del dlgs 150 / 2009 come in modo specifico rilevato nella deliberazione di Giunta n. 151 / 2011;

Dato atto che la presente deliberazione non comporta alcun onere finanziario diretto o indiretto;

Delibera

- 1) Di approvare, per le ragioni espresse in motivazione, le nuove metodiche di valutazione della performance individuale dei dirigenti (documento 1 parte integrante depositato agli atti) e della performance individuale dei dipendenti (documento 2 parte integrante depositato agli atti);

- 2) Di stabilire che la metodica relativa alla performance individuale dei dipendenti sarà utilizzata anche per le posizioni organizzative, salve eventuali e successive integrazioni volte ad adattare la predetta metodica in relazione allo specifico ruolo che le posizioni organizzative assumono nel contesto dell'organizzazione;
- 3) Di stabilire che le nuove metodiche valutative saranno applicate a partire dall'anno 2014
- 4) Di dare atto che al momento, per le ragioni espresse in motivazione, l'amministrazione non intende introdurre la rigida differenziazione in fasce prevista dall'articolo 31 comma 2 dlgs 150 / 2009, in quanto è opportuno attendere la contrattazione collettiva nazionale che meglio definirà il quadro normativo di riferimento;
- 5) Di trasmettere la presente deliberazione ai soggetti di seguito indicati:
 - a) A tutti i dirigenti
 - b) Al Segretario Comunale
 - c) Ai componenti dell'organismo indipendente di valutazione
 - d) Ai componenti dell'organo di revisione contabile
- 6) Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'articolo 134 comma 4 del Dlgs 18 agosto 200 n. 267 per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto

Comune di Riccione

Provincia di Rimini

PARERI

(Art. 49 COMMA 1 – D.Lgs 18.8.2000, n. 267)

OGGETTO: Approvazione dei sistemi di valutazione della performance individuale dei dipendenti e dei dirigenti

Sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale in oggetto, in ordine alla regolarità tecnica e contabile, si esprimono i seguenti pareri:

REGOLARITA' TECNICA

(regolarità e correttezza dell'azione amministrativa)

FAVOREVOLE

CONTRARIO

Riccione, 07.08.2013

f.to Il dirigente

UOA Servizi di Staff

Dott. Amatori Cristian

.....

f.to Il dirigente

*Settore Gestione Risorse
Umane*

Dott.sa Farinelli Cinzia

.....

REGOLARITA' CONTABILE

(riflessi diretti ed indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente)

FAVOREVOLE

CONTRARIO

NON DOVUTO

Riccione, 07.08.2013

Il Dirigente del Servizio Finanziario

f.to Farinelli D.ssa Cinzia

Del che s'è redatto il presente verbale che viene così sottoscritto:

IL PRESIDENTE
PIRONI MASSIMO

IL VERBALIZZANTE
dott.ssa PIRACCINI LIA

Copia della presente deliberazione nr. 277 del 08-08-2013 composta da n. 8 fogli è in affissione all'Albo Pretorio on-line dal 04.09.2013 e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi. Pubblicata al n. 1604 del Registro delle Pubblicazioni.

La presente deliberazione è stata comunicata ai Capigruppo Consiliari mediante invio di apposito elenco, ai sensi dell'art.125 – D.Lgs. 18/8/2000, n. 267.

Riccione, 04.09.2013

IL DIRIGENTE DEL SETTORE
AA.GG. - UFF.LEGALE – CONTRATTI - SERV.DEMOG.-
ELETTORALE - URP- PROTOCOLLO – MESSI
Dott. Enzo Castellani

La presente deliberazione, ai sensi del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267, E' DIVENUTA ESECUTIVA per:

(a) Dichiarazione di immediata eseguibilità (art. 134 – comma 4 – D.Lgs. 267/2000).

(b) Decorrenza dei termini dal giorno di pubblicazione all'Albo Pretorio on-line (10 gg.) ex art. 134 – comma 3 – D.Lgs. 267/2000.

Riccione, 04.09.2013

IL DIRIGENTE DEL SETTORE
AA.GG. - UFF.LEGALE – CONTRATTI - SERV.DEMOG.-
ELETTORALE - URP- PROTOCOLLO – MESSI
Dott. Enzo Castellani