



COMUNE DI ORCIANO PISANO

(Provincia di Pisa)

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero **59** del 23/12/2014

**OGGETTO: SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.
APPROVAZIONE**

L'anno duemilaquattordici, addì ventitre del mese di dicembre alle ore 17:30, presso il Palazzo Comunale, convocata nei modi di legge si è riunita la Giunta Comunale.

Alla discussione del presente punto all'ordine del giorno, risultano presenti gli assessori contrassegnati:

Cognome Nome	Carica	Presenti	Assenti
MENCI GIULIANA	Sindaco	X	
GRECHI ENRICO	Assessore		X
GUGLIELMI GIORGIO	Assessore	X	
LUCI SAURO	Assessore	X	
Presenti - Assenti		3	1

Presiede la Giunta Il Sindaco Giuliana Menci

Partecipa alla seduta Il Segretario Comunale Dott.ssa Caterina Barni

LA GIUNTA COMUNALE

CONSIDERATO che:

- ai sensi dell'art. 7, comma 1, del D. Lgs. 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;
- l'art. 7 del D. Lgs. 150/09 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";
- la performance organizzativa attiene all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;
- la funzione di misurazione e valutazione delle performance di ciascuna struttura organizzativa compete all'Organismo di Valutazione della Performance;

VISTO che gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa sono definiti dall'art. 8 del D.Lgs. n.150/2009 ed il relativo sistema 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 D. Lgs. 150/09, 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) sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'art.7 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, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

RICHIAMATO il Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, come da ultimo modificato, secondo il quale il Nucleo di Valutazione monocratico composto dal Segretario Comunale propone alla Giunta il sistema complessivo di misurazione e valutazione della performance dell'organizzazione e dei dipendenti e le sue eventuali modifiche nel rispetto dei principi contrattuali e del D. Lgs. 150/09;

VISTA la proposta del Nucleo di Valutazione relativa al sistema di misurazione e valutazione della performance;

DATO ATTO che tale sistema è finalizzato, nel pieno rispetto dei principi di cui al D. Lgs. 150/09 a perseguire i seguenti obiettivi:

- 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;

RILEVATO che il Sistema individua, altresì, le modalità e tempi del ciclo di gestione della performance, definire gli obiettivi e gli indicatori ed effettuare il monitoraggio della performance, come definiti ed elencati negli artt. 5 e 6 del D.Lgs 150/09;

RAVVISATA l'opportunità di approvare il sistema di misurazione e valutazione della performance composto dai seguenti elaborati:

- disciplinare relativo alla disciplina generale del nuovo sistema di misurazione e valutazione (SMIVAP);
- disciplinare relativo alla illustrazione in dettaglio del sistema permanente di valutazione delle posizioni organizzative;
- disciplinare relativo alla illustrazione in dettaglio del sistema permanente di valutazione dei dipendenti;
- bozza di scheda di valutazione delle posizioni organizzative;
- bozza di scheda di valutazione dei dipendenti.

RITENUTO che la stessa sia rispondente al dettato normativo e alla realtà amministrativa del Comune di Orciano Pisano in cui andrà ad operare;

VISTO il Regolamento disciplinante l'ordinamento, l'organizzazione ed il funzionamento degli uffici e dei servizi;

VISTI i pareri resi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, così come modificato dall'art. 3, comma 1, lett. b), del D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito in legge 7 dicembre 2012, n. 213;

CON VOTI unanimi, resi in forma palese,

DELIBERA

- 1) di approvare la disciplina del nuovo sistema permanente di misurazione e valutazione dell'ottimizzazione del lavoro pubblico (performance), in armonia con il dettato del D.Lgs. 150/09 come da allegato elaborato "A" composto dalla premessa e dalla illustrazione del sistema permanente di valutazione e dalle schede di valutazione delle posizioni organizzative e del personale dipendente, concertato unitariamente con le OO.SS a livello territoriale nella seduta del 22 dicembre 2014;
- 2) di dichiarare, vista l'urgenza di provvedere, con separata ed unanime votazione il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/00;
- 3) di trasmettere, in elenco, la presente deliberazione ai capogruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

PARERI
AI SENSI DELL'ART. 49 DEL DECRETO LEGISLATIVO 18/08/2000 N° 267

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime il seguente parere di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U. approvato con D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267.

Parere di regolarità tecnica:

FAVOREVOLE

Orciano Pisano, li 22/12/2014

Il Responsabile dell'Area 1
F.to D.ssa Alba Rubechini

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE E COPERTURA FINANZIARIA

Si esprime il seguente parere in riguardo alla regolarità contabile di cui sopra, parere espresso ai sensi dell'art. 49, del T.U. approvato con D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267.

Parere di regolarità contabile e di copertura finanziaria:

NON NECESSITA DI PARERE

Orciano Pisano, li

Il Responsabile del Servizio Finanziario
F.to

Il presente verbale è stato approvato e di seguito sottoscritto

Il Sindaco
F.to Giuliana Menci

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Caterina Barni

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

N.415

La presente deliberazione, ai soli fini della pubblicità e della trasparenza dell'azione amministrativa, viene pubblicata mediante affissione all'albo pretorio del Comune in data 29/12/2014 per rimanervi quindici giorni consecutivi.

Il Funzionario Incaricato
F.to Dott.ssa Alba Rubechini

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 23/12/2014

Ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del T.U. - D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Caterina Barni

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo

Orciano Pisano 29/12/2014

Il Resp. Area 1 Amministr./Contabile
Dott.ssa Alba Rubechini