



Città di Porcia

Provincia di Pordenone

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto:

L.R. 16/2010. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE DEL PERSONALE.

L'anno **2012** il giorno **07** del mese di **MAGGIO** alle ore **17:30** nella sala comunale, in seguito a convocazione del Sindaco si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Turchet Stefano	Sindaco	Presente
De Crignis Dorino	Vice Sindaco	Presente
Iacono Anna	Assessore	Assente
Finotello Sandro	Assessore Esterno	Presente
Arban Maurizio	Assessore	Presente
Di Gregoli Emilia	Assessore	Presente
Lot Claudio	Assessore Esterno	Presente
Da Ros Thierry	Assessore Esterno	Presente

Partecipa il Segretario **Nadalin dott.ssa Daniela**.

Constatato il numero legale degli intervenuti **Turchet Stefano**, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza ed invita a deliberare in merito al sopra indicato oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione n.102 del 04/05/2012 entroindicata.

Preso atto dei pareri espressi dai Responsabili di Servizio sotto il profilo della regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs n. 267 del 18 agosto 2000.

Visto il parere del Responsabile di Ragioneria sotto il profilo della regolarità contabile (ove richiesto).

Visto il parere di conformità del Segretario Comunale come da provvedimento del Sindaco n. 18 del 11 giugno 2009 (ove richiesto).

Con votazione unanime

DELIBERA

di approvare la proposta di deliberazione entroindicata in ogni sua parte.

Mediante separata unanime votazione, il presente atto viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.1, comma 19, della L.R. 11 dicembre 2003, n.21 e successive modificazioni ed integrazioni.

OGGETTO: L.R. 16/2010. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE DEL PERSONALE.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATI:

- Gli articoli 76, 87, 92, 95 e 117 della Costituzione;
- Il Testo Unico degli enti locali (Decreto legislativo n. 267/2000), ed in particolare il suo art. 89, in forza del quale ciascun Ente disciplina, 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, nonché il suo art. 48 comma 3, in virtù del quale compete alla Giunta l'adozione del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio;
- La legge 4 marzo 2009, n. 15, recante delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e all'efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti;
- Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, N. 150 di attuazione della legge 4 marzo 2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- Il Decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, recante riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59, e successive modificazioni;
- Il Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, e successive modificazioni;
- Il decreto legislativo 30 giugno 2003, n.196, recante codice in materia di protezione dei dati personali, e successive modificazioni;
- Il decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante codice dell'amministrazione digitale, e successive modificazioni;
- Il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;
- L'articolo 6 della legge regionale n. 16 del 11 agosto 2010 recante "Norme urgenti in materia di personale e di organizzazione";
- La legge regionale n. 22 del 29 dicembre 2010 "Legge finanziaria 2011";

RICHIAMATE le precedenti deliberazioni di Consiglio Comunale di definizione dei criteri generali in materia di Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

RICHIAMATA particolare la deliberazione di Consiglio Comunale n 95 del 11.11.2010, rubricata "Art. 42,co.2 lett.a, d.lgs 267/2000. Criteri generali per la definizione del nuovo regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi alla luce dei principi contenuti nel d.lgs n.150/2009 (riforma Brunetta)" con la quale sono stati definiti i criteri generali in materia di Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, ai quali la Giunta Comunale si è attenuta per l'adozione dei provvedimenti di competenza, criteri che hanno recepito le disposizioni dei cui al D. Lgs 150/2009 che mirano alla valorizzazione dei risultati e alla misurazione della performance

organizzativa ed individuale sostenendo la cultura del risultato e della meritocrazia e rafforzando i principi di efficienza e trasparenza;

PRECISATO che l'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi Comunali può essere disciplinato dalla Giunta Comunale con uno o più Regolamenti;

RITENUTO ora necessario, ai sensi dell'art. 6 della L.R. 16/2010, al fine di **avviare progressivamente un apposito sistema di misurazione e di valutazione**, che specifichi le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e di valutazione della prestazione, individuare le modalità di raccordo e di integrazione con il sistema di controllo esistente e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;

RICHIAMATO l'art. 21 – Attuazione del sistema di controllo- del Regolamento "l'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi Comunali" che prevede, al fine di attuare un sistema di controllo, l'adozione da parte dell'Amministrazione di *"un documento programmatico o piano della prestazione, costantemente aggiornato ai fini dell'inserimento di eventuali variazioni nel periodo di riferimento, che definisce, con riferimento agli obiettivi individuati e alle risorse disponibili, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazione dell'ente nonché gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti e relativi indicatori, contestualmente all'adozione del PEG"*, oltre ad un documento di relazione sulla prestazione che evidenzia, a consultivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando eventuali scostamenti, da adottare contestualmente al Rendiconto a consultivo;

RITENUTO, tuttavia, opportuno rivedere tale sistema che prevede l'utilizzo di documenti e strategie nuove, optando invece per un impianto che si basa su metodi e su strumenti attualmente già in uso nel Comune di Porcia, al fine di semplificare ed accelerare la procedura di avvio del sistema di misurazione e di valutazione, come previsto dall'art. 6 della L.R. 16/2010,

RITENUTO, pertanto, che il ciclo di programmazione e della performance del comune di Porcia si realizzi in modo armonico sia con il processo di redazione dei documenti di bilancio dell'Ente, ed in particolare con la relazione previsionale e programmatica e il piano esecutivo di gestione; sia con i sistemi di controllo operanti all'interno dell'Ente, ed in particolare con il sistema di controllo di gestione;

CHE tale finalità sia perseguibile mediante un sistema integrato di pianificazione e controllo costituito dai seguenti documenti, che saranno alla base dell'attività dell'Organismo Indipendente di Valutazione;

A. ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE O.I.V.

Il comune di Porcia si dota di un Organismo indipendente di valutazione della prestazione (OIV) che esercita, in piena autonomia, le attività di cui al comma 6 dell'art. 6 della L.R. 16/2010; esercita, altresì, le attività di controllo strategico. Riferisce sui risultati della sua attività direttamente al Sindaco o alla Giunta secondo le rispettive competenze.

Nel regolamento possono essere affidati all'O.I.V. ulteriori incombenze in attuazione dei presenti criteri generali.

L'O.I.V. può essere costituito in forma associata.

B .1 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA, tramite la quale si definiscono sia le finalità, sia le linee guida per il loro raggiungimento:

B.1.1) Le linee programmatiche di mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano il programma elettorale del Sindaco (di competenza del Consiglio Comunale ai sensi dell'art. 46 comma 3 del Tuel D.lgs 267/2000);

B.1.2) La Relazione previsionale e programmatica che recepisce le priorità declinandole sull'assetto organizzativo del Comune, strettamente collegata al Bilancio annuale e pluriennale di previsione in cui sono allocate le risorse articolate per programmi e progetti. Tali documenti individuano le risorse per la realizzazione degli obiettivi previsti a livello di programmazione operativa.

B.2 PROGRAMMAZIONE OPERATIVA, tramite cui definire piani d'azione e le modalità attraverso le quali raggiungere gli obiettivi dell'organizzazione

B.2.1) Il Piano esecutivo di Gestione (PEG) (art. 169 del D.lgs 267/2000) con il quale la Giunta definisce gli obiettivi di gestione e li affida, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi. Gli obiettivi sono:

- definiti in coerenza con gli indirizzi politici di mandato cui fanno riferimento;
- definiti in relazione ai bisogni della collettività;
- definiti in modo specifico e chiaro in modo da rendere facilmente comprensibile il risultato e la performance attesa dall'ente;
- misurabili in termini oggettivi ovvero corredati da appositi indicatori di performance
- tali da garantire una lettura sia degli obiettivi di sviluppo e di miglioramento che dell'attività ordinaria;
- sia a livello organizzativo che individuale, commisurati e correlati alle risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili;

Si ritiene pertanto, che in una logica di valorizzazione degli strumenti e documenti esistenti, come previsto dai principi generali della normativa nazionale nonché dagli orientamenti della CIVIT e nell'attesa che la Giunta regionale definisca le linee guida di cui all'art. 6 comma 9 della L.R. 16/2010, i contenuti del Piano della Prestazione (performance) di cui all'art. 6, comma 2 lettera a), della L.R. 16/2010 siano tutti presenti nel Piano Esecutivo di Gestione, il quale deve diventare un documento di reale traduzione delle strategie in azioni concrete, con indicatori oggettivi e misurabili e *report* precisi del grado di realizzazione degli obiettivi.

I documenti che realizzano il ciclo di gestione della performance dovranno essere diffusi tramite il sito dell'Ente.

B.3 MONITORAGGIO

B.3.1 Il monitoraggio in corso d'opera sullo stato di avanzamento degli obiettivi e sui risultati attesi si realizza attraverso il sistema di Controllo delle attività inserite nel P.EG. anche con finalità di individuazione delle azioni di miglioramento e correttive. Il Personale che collabora per il controllo delle attività svolgerà un'azione di supporto all'Organismo Indipendente di Valutazione.

B.3.2 L'amministrazione verifica il grado di corrispondenza ai bisogni del cittadino dei servizi erogati attraverso la rilevazione della soddisfazione degli utenti e ne dà comunicazione attraverso il sito internet dell'ente.

B.4 RENDICONTAZIONE e TRASPARENZA

B.4.1 Comprende le attività che l'ente pone in essere per rappresentare il livello di performance raggiunto durante il periodo di riferimento e portare i propri interlocutori, interni ed esterni, a conoscenza dei risultati.

La rendicontazione annuale sulla performance e sui risultati raggiunti rispetto a quanto pianificato sarà validato dall'O.I.V.. Tale atto contiene tutti gli elementi

previsti dalla L.R. 16/2010 comma 2 lettera b) relativi alla Relazione sulla prestazione (performance).

La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale, alle informazioni concernenti ogni aspetto dell'utilizzo delle risorse e dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità, nei limiti previsti dalla normativa sulla riservatezza, in forma individuale e/o aggregata.

C. PERFORMANCE INDIVIDUALE – VALUTAZIONE E VALORIZZAZIONE DEL MERITO

C.1 L'Ente verifica il risultato finale della gestione mediante uno specifico sistema organico permanente di misurazione e valutazione della performance, che interessa tutto il personale.

In particolare gli scopi del sistema di valutazione della performance individuale sono:

- evidenziare l'importanza del contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi dell'amministrazione nel suo insieme;
- chiarire e comunicare che cosa ci si attende dalla singola persona;
- supportare le singole persone nel miglioramento della loro performance;
- valutare la performance e comunicare i risultati e le aspettative future alla singola persona;
- contribuire a creare e mantenere un clima organizzativo favorevole;
- premiare la performance attraverso opportuni sistemi incentivanti (sia economici che di carriera);
- promuovere una corretta gestione delle risorse umane

Il sistema è basato sull'illustrazione e sull'assegnazione preventiva degli obiettivi, sulla verifica intermedia a seguito delle azioni di monitoraggio e sulla valutazione finale sulla base di quanto certificato dall'Organismo indipendente di valutazione (OIV).

Visto il parere favorevole del Segretario Generale in ordine alla regolarità tecnica, come previsto dall'art. 49 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali 18 agosto 2000 n. 267;

Ritenuto di assumere il presente provvedimento con immediata eseguibilità ai sensi della normativa regionale vigente;

DELIBERA

di modificare l'art. 21 – Attuazione del sistema di controllo - del Regolamento "l'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi Comunali come segue:

Articolo 21 - Attuazione del sistema di controllo

A fine di attuare i controlli di cui ai precedenti articoli, l'Amministrazione utilizza strumenti quali:

il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), che definisce, con riferimento agli obiettivi individuati e alle risorse disponibili, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazione dell'ente nonché gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti e relativi indicatori;

il documento di relazione sulla prestazione che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti (Rendiconto a consultivo);

sistemi per la totale accessibilità dei dati relativi ai servizi resi dal Comune tramite la pubblicità e la trasparenza degli indicatori e delle valutazioni operate da ciascuna pubblica amministrazione sulla base del sistema di valutazione gestibile anche mediante modalità interattive finalizzate alla partecipazione dei cittadini, da attuarsi successivamente all'adozione dei documenti sopra indicati.

2. di individuare nei seguenti l'organismo e le modalità di raccordo e di integrazione con il sistema di controllo esistente e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio al fine di **attuare progressivamente un apposito sistema di misurazione e di valutazione** ai sensi dell'art. 6 della L. R. 1/2010, della legge regionale n. 22 del 29 dicembre 2010, della "Legge regionale 22/2011", del D.Lgs. 150/2009, che mirano alla valorizzazione dei risultati e alla misurazione della performance organizzativa ed individuale sostenendo la cultura del risultato e della meritocrazia e rafforzando i principi di efficienza e trasparenza :

A. ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE O.I.V.

Il comune di Porcia si dota di un Organismo indipendente di valutazione della prestazione (OIV) che esercita, in piena autonomia, le attività di cui al comma 6 dell'art. 6 della L.R. 16/2010; esercita, altresì, le attività di controllo strategico. Riferisce sui risultati della sua attività direttamente al Sindaco o alla Giunta secondo le rispettive competenze.

Nel regolamento possono essere affidati all'O.I.V. ulteriori incombenze in attuazione dei presenti criteri generali.

L'O.I.V. può essere costituito in forma associata.

B .1 PROGRAMMAZIONE STRATEGICA, tramite la quale si definiscono sia le finalità, sia le linee guida per il loro raggiungimento:

B.1.1) Le linee programmatiche di mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano il programma elettorale del Sindaco (di competenza del Consiglio Comunale ai sensi dell'art. 46 comma 3 del Tuel D.lgs 267/2000);

B.1.2) La Relazione previsionale e programmatica che recepisce le priorità declinandole sull'assetto organizzativo del Comune, strettamente collegata al Bilancio annuale e pluriennale di previsione in cui sono allocate le risorse articolate per programmi e progetti. Tali documenti individuano le risorse per la realizzazione degli obiettivi previsti a livello di programmazione operativa.

B.2 PROGRAMMAZIONE OPERATIVA, tramite cui definire piani d'azione e le modalità attraverso le quali raggiungere gli obiettivi dell'organizzazione

B.2.1) Il Piano esecutivo di Gestione (PEG) (art. 169 del D.lgs 267/2000) con il quale la Giunta definisce gli obiettivi di gestione e li affida, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi. Gli obiettivi sono:

- definiti in coerenza con gli indirizzi politici di mandato cui fanno riferimento;
- definiti in relazione ai bisogni della collettività;
- definiti in modo specifico e chiaro in modo da rendere facilmente comprensibile il risultato e la performance attesa dall'ente;
- misurabili in termini oggettivi ovvero corredati da appositi indicatori di performance
- tali da garantire una lettura sia degli obiettivi di sviluppo e di miglioramento che dell'attività ordinaria;
- sia a livello organizzativo che individuale, commisurati e correlati alle risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili;

Si ritiene pertanto, che in una logica di valorizzazione degli strumenti e documenti esistenti, come previsto dai principi generali della normativa nazionale nonché dagli

orientamenti della CIVIT e nell'attesa che la Giunta regionale definisca le linee guida di cui all'art. 6 comma 9 della L.R. 16/2010, i contenuti del Piano della Prestazione (performance) di cui all'art. 6, comma 2 lettera a), della L.R. 16/2010 siano tutti presenti nel Piano Esecutivo di Gestione, il quale deve diventare un documento di reale traduzione delle strategie in azioni concrete, con indicatori oggettivi e misurabili e *report* precisi del grado di realizzazione degli obiettivi. I documenti che realizzano il ciclo di gestione della performance dovranno essere diffusi tramite il sito dell'Ente.

B.3 MONITORAGGIO

B.3.1 Il monitoraggio in corso d'opera sullo stato di avanzamento degli obiettivi e sui risultati attesi si realizza attraverso il sistema di Controllo delle attività inserite nel P.EG. anche con finalità di individuazione delle azioni di miglioramento e correttive. Il Personale che collabora per il controllo delle attività svolgerà un'azione di supporto all'Organismo Indipendente di Valutazione.

B.3.2 L'amministrazione verifica il grado di corrispondenza ai bisogni del cittadino dei servizi erogati attraverso la rilevazione della soddisfazione degli utenti e ne dà comunicazione attraverso il sito internet dell'ente.

B.4 RENDICONTAZIONE e TRASPARENZA

B.4.1 Comprende le attività che l'ente pone in essere per rappresentare il livello di performance raggiunto durante il periodo di riferimento e portare i propri interlocutori, interni ed esterni, a conoscenza dei risultati.

La rendicontazione annuale sulla performance e sui risultati raggiunti rispetto a quanto pianificato sarà validato dall'O.I.V.. Tale atto contiene tutti gli elementi previsti dalla L.R. 16/2010 comma 2 lettera b) relativi alla Relazione sulla prestazione (performance).

La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale, alle informazioni concernenti ogni aspetto dell'utilizzo delle risorse e dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità, nei limiti previsti dalla normativa sulla riservatezza, in forma individuale e/o aggregata.

C. PERFORMANCE INDIVIDUALE – VALUTAZIONE E VALORIZZAZIONE DEL MERITO

C.1 L'Ente verifica il risultato finale della gestione mediante uno specifico sistema organico permanente di misurazione e valutazione della performance, che interessa tutto il personale.

In particolare gli scopi del sistema di valutazione della performance individuale sono:

- evidenziare l'importanza del contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi dell'amministrazione nel suo insieme;
- chiarire e comunicare che cosa ci si attende dalla singola persona;
- supportare le singole persone nel miglioramento della loro performance;
- valutare la performance e comunicare i risultati e le aspettative future alla singola persona;
- contribuire a creare e mantenere un clima organizzativo favorevole;
- premiare la performance attraverso opportuni sistemi incentivanti (sia economici che di carriera);
- promuovere una corretta gestione delle risorse umane

Il sistema è basato sull'illustrazione e sull'assegnazione preventiva degli obiettivi, sulla verifica intermedia a seguito delle azioni di monitoraggio e sulla valutazione

finale sulla base di quanto certificato dall'Organismo indipendente di valutazione (OIV).

3. di dare atto che l'Organismo indipendente di valutazione, di cui al comma 4 dell'art. 6 della L.R. 16/2010, sarà nominato con successivo apposito della giunta;

4. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi della normativa vigente;

***PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA DEL RESPONSABILE
UOC Organizzazione e gestione risorse umane***

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL., si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

Porcia, lì 04/05/2012

IL RESPONSABILE DELL'U.O.
incaricato di P.O.
DOTT. MICHELA DURANTE

***PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA DEL DIRIGENTE
AREA SERVIZI INTERNI E ALLA COLLETTIVITA'***

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL., si conferma *parere favorevole* in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione.

Comune di Porcia, lì 04/05/2012

IL DIRIGENTE
DOTT.SSA DANIELA NADALIN

Il Presidente
Turchet Stefano

Il Segretario Comunale

L'Assessore Anziano

Copia della deliberazione n. 101 del 07/05/2012 è stata affissa all'Albo Pretorio del Comune il 08/05/2012 ove rimarrà esposta per quindici giorni consecutivi fino al 23/05/2012 ai sensi dell'art.1, comma 15, della L.R. 11 dicembre 2003, n. 21 e contestualmente comunicata ai Capigruppo Consiliari.

Porcia, 08/05/2012

Il Funzionario

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio Comunale dal _____ al _____ senza osservazioni/con osservazioni.

Il Messo Notificatore

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

La Deliberazione di Giunta n. 101 del 07/05/2012 è **divenuta esecutiva** in data 07/05/2012 ai sensi dell'art. 1, comma 19, della L.R. 11 dicembre 2003, n. 21 come modificato dall'art.17, comma 12, lettera.a) della L.R. 17/2004.

Porcia, 07/05/2012

Il Funzionario