



# COMUNE DI ALICE BEL COLLE

Provincia di Alessandria

## DECRETO DEL SINDACO N. 33/2013

**OGGETTO: Determinazione delle modalità del “ciclo di gestione della performance” dei responsabili del servizio e di tutti gli altri dipendenti comunali. Anno 2013.**

L'anno 2013, il giorno quindici del mese di ottobre alle ore sedici, nel Palazzo Comunale di Alice Bel Colle, con l'assistenza del Segretario Comunale in qualità di ufficiale verbalizzante

### IL SINDACO

Preso atto che la materia della valutazione dei risultati del personale della pubblica amministrazione, compreso quello dirigente, è stata completamente innovata con l'emanazione della legge n. 15 del 4.03.2009 ed il conseguente d.lgs 150, emanato, in data 27.10.2009(c.d. “riforma Brunetta”), recante una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche;

Dato atto che, in attuazione della riforma suddetta, il Comune di Alice Bel Colle :

- Con deliberazione C.C. n. 17 del 25.11.2010 ha stabilito indirizzo alla Giunta Comunale per l'adozione dei criteri per la riforma del titolo I del vigente Regolamento comunale per l'organizzazione degli uffici e dei servizi, al fine di adeguare lo stesso ai principi enunciati dalla riforma del lavoro pubblico in oggetto e più in generale per l'adeguamento alle riforme legislative in materia nel frattempo intervenute;
- Con deliberazione G..C. n. 54 del 23.12.2010 ha approvato il nuovo Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, in adempimento all'adeguamento dell'ordinamento comunale entro il termine tassativo del 31.12.2010 disposto dall'art. 31, comma 1, del d.lgs 150/2009;

Preso atto che il suddetto Regolamento agli artt. 13, 14, 15 e 16 introduce, per tutti i dipendenti del Comune compresi quelli investiti di responsabilità di servizio, il sistema di valutazione misurazione e trasparenza della performance individuale, la sua gestione e misurazione e l'entità dei premi;

Preso atto che il suddetto Regolamento dispone che *“il sistema di misurazione e valutazione della performance è volto al miglioramento della qualità dei servizi offerti tramite la crescita della professionalità dei dipendenti e la valorizzazione del merito di ciascuno secondo il principio di pari opportunità. ... e ha come obiettivo l'annuale valutazione dei risultati dell'attività del Comune articolata nelle seguenti fasi:*

- *definizione e assegnazione degli obiettivi da raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori;*
- *collegamento tra gli obiettivi assegnati e la distribuzione delle risorse;*
- *monitoraggio ed eventuale correzione degli obiettivi assegnati e dei risultati attesi;*

- *misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;*
- *utilizzo dei sistemi premianti in base a criteri di valorizzazione del merito secondo le modalità indicate dalla contrattazione collettiva cui spetta la disciplina del trattamento economico del personale dipendente;*
- *rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti ed ai destinatari dei servizi tramite pubblicazione sul sito istituzionale del comune;”*

Dato atto che è stata data attuazione al “ciclo di gestione della performance” dell’amministrazione comunale per l’esercizio in corso tramite l’approvazione dei seguenti strumenti programmatici:

- a) Bilancio di previsione 2013, Bilancio pluriennale di Previsione e Relazione Previsionale e Programmatica 2013/2015, approvati con deliberazione del Consiglio Comunale n. 21 del 22.08.2013;
- b) Piano Esecutivo di Gestione 2013, approvato con proprio decreto n. 29 del 27.08.2013;
- c) Piano triennale dei lavori pubblici 2013/2015, approvato con proprio decreto n. 23 del 30.07.2013;

e successive modifiche ed integrazioni;

Preso altresì atto che il suddetto Regolamento dispone che *“il ciclo della gestione della performance individuale e le modalità di attuazione, viene deliberato, all’inizio di ogni esercizio, dalla Giunta Comunale ... che ... assegna ... al Segretario Comunale ed ai responsabili dei singoli servizi obiettivi individuali, sulla base dei documenti contabili costituenti il ciclo di gestione della performance, le risorse umane, finanziarie e strumentali necessari. In attuazione e specificazione degli obiettivi loro assegnati, il segretario ed i responsabili del servizio a loro volta assegnano ai dipendenti di loro pertinenza obiettivi individuali;”*

Preso altresì atto che il suddetto Regolamento dispone che *“la misurazione e la valutazione delle performance individuali viene rappresentata da apposita scheda personale di valutazione, il cui schema è approvato dalla Giunta Comunale con la delibera di attuazione del ciclo di gestione della performance. La scheda è strettamente collegata agli obiettivi ed alle risorse esplicitati nei documenti programmatici di bilancio e, per quanto di competenza, ai contenuti della contrattazione collettiva nazionale e decentrata ... la valutazione delle performance del Segretario Comunale e dei responsabili del servizio è effettuata con deliberazione da parte della Giunta Comunale su proposta dell’Organismo di Valutazione; la misurazione e la valutazione delle performance dei dipendenti non responsabili di unità organizzativa è effettuata dall’Organismo di Valutazione su proposta del responsabile del servizio;”*

Viste le ultime novità in materia di valutazione della performance introdotte dal d.l. 95 del 6.07.2012, come convertito dalla legge n. 135 del 7.08.2012, commi da 11 a 11 sexies che in particolare stabiliscono:

a) Che le amministrazioni, ai fini dell’attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valutano la performance del personale dirigenziale in relazione al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all’unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell’amministrazione ed ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi;

b) Che la misurazione e valutazione della performance individuale del personale è effettuata dal dirigente in relazione sia al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo

o individuali che al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati;

c) Che nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale;

d) Che le amministrazioni devono rendere nota l'entità del premio mediamente conseguibile dal personale dirigenziale e non dirigenziale e pubblicano sui propri siti istituzionali i dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi;

Preso altresì atto della recente innovazione della legge n. 241 del 7.08.1990, apportata dal comma 1 dell'art. 1 del [D.L. n. 5 del 9.02.2012](#), come modificato dalla [legge di conversione n. 35 del 4.04.2012](#), che ha così novellato il comma 9 dell'art. 2: *“la mancata o tardiva emanazione del provvedimento costituisce elemento di valutazione della performance individuale, nonché di responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile del dirigente e del funzionario inadempiente;”*

Preso atto che debba essere determinato il ciclo individuale di gestione della performance, da sottoporre a successiva valutazione dei seguenti lavoratori:

- α) Responsabili del servizio;
- β) Dipendenti non responsabili;

Dato atto la responsabilità dei servizi tecnici, è attualmente assegnata a personale dipendente dell'Unione dei Comuni “Comunità collinare Alto Monferrato acquese”, che però ricopre anche il ruolo di responsabile del servizio per il Comune di Alice Bel Colle;

Considerato, in merito alle procedure di valutazione dei responsabili del servizio e del resto dei dipendenti comunali:

- α) che la contrattazione collettiva decentrata di ente, risalente al 1.07.2000, è ormai obsoleta e stabilisce criteri di valutazione del personale non adeguati alle riforme legislative più recenti, tenuto anche conto che tale argomento che comunque non riveste natura di materia di trattativa contrattuale ma comporta il solo obbligo di comunicazione alla controparte;
- β) che non è attivo tuttora un sistema organico e moderno di valutazione del personale allineato alle prescrizioni della “riforma Brunetta”, conformemente alle indicazioni della legislazione e della contrattazione collettiva nazionale;
- γ) in attesa di dotarsi di una metodologia moderna di valutazione di acquisire, a livello provvisorio e sperimentale per il corrente esercizio 2013, parte della metodologia permanente di valutazione contenuta nel vigente contratto collettivo decentrato integrativo (art. 25 e relativi allegati) dell'Ente Unione dei Comuni “Comunità collinare Alto Monferrato acquese”, di cui il Comune di Alice Bel Colle è membro, adeguandolo alle modifiche legislative intervenute ed alle esigenze e peculiarità del Comune di Alice Bel Colle;
- δ) che all'interno della gestione del ciclo della performance dovrà essere altresì adottato un sistema di graduazione dell'indennità di posizione, ex art. 10 del CCNL 31.03.1999 di comparto, all'interno dell'area delle posizioni organizzative, compito che spetta al Segretario Comunale sulla base dei criteri approvati dalla Giunta, nei limiti delle disponibilità di bilancio;
- ε) di procedere alla gestione e rilevazione del ciclo di gestione della performance del personale dipendente dell'Unione dei Comuni “Comunità collinare Alto Monferrato acquese” che presta servizio per il Comune di Alice Bel Colle, trasmettendo le rilevazioni al suddetto ente datore di lavoro per la successiva e conseguente valutazione secondo le metodologie dallo stesso adottate;

Tutto quanto sopra premesso e considerato;

Vista la documentazione posta agli atti degli uffici comunali nella quale viene esplicitata la procedura finalizzata alla determinazione degli obiettivi, alla pesatura delle indennità di posizioni nell'area delle posizioni organizzative, alla valutazione delle prestazioni e all'erogazione dei premi (indennità di risultato o produttività) per l'esercizio 2013, con relativi determinazioni degli obiettivi e schede di valutazione dei responsabili del servizio titolari di posizione organizzative e degli altri dipendenti comunali;

Sentito il Vice Sindaco dott. Domenico Ottazzi;

Acquisiti sulla proposta, ai sensi dell'art. 49 c. 1 del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267, i pareri circa la regolarità tecnica espresso dal Segretario Comunale e quella contabile espresso dal Responsabile del Servizio finanziario;

Visto il d.lgs 267/2000 (Testo Unico sull'ordinamento degli enti locali);

Visto lo Statuto Comunale;

Visto quanto stabilito dal d.l. n. 138 del 13.08.2011, come convertito dalla legge n. 148 del 14.09.2011, all'art. 16, comma 17 e la relativa circolare del Ministero dell'Interno n. 2379 del 16.02.2012;

con i poteri attribuiti dalla legge alla Giunta Comunale;

### **DECRETA**

1. che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di prendere atto che è stata data concreta attuazione per l'esercizio in corso al "ciclo di gestione della performance" dell'amministrazione comunale, così come definito dalla l. 15/2009 , dal d.lgs 150/2009 e dal Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi, tramite l'approvazione dei seguenti strumenti programmatori:
  - a) Bilancio di previsione 2013, Bilancio pluriennale di Previsione e Relazione Previsionale e Programmatica 2013/2015, approvati con deliberazione del Consiglio Comunale n. 21 del 22.08.2013;
  - b) Piano Esecutivo di Gestione 2013, approvato con proprio decreto n. 29 del 27.08.2013;
  - c) Piano triennale dei lavori pubblici 2013/2015, approvato con proprio decreto n. 23 del 30.07.2013;e successive modifiche ed integrazioni;
3. di procedere alla gestione del ciclo individuale di gestione della performance dei seguenti lavoratori:
  - a) Responsabili del servizio, titolari di posizione organizzativa
  - b) Dipendenti non responsabili;mediante la metodologia del "Ciclo di gestione della performance individuale" posta agli atti degli uffici comunali, il quale costituisce parte integrante e sostanziale, alla presente deliberazione, mutuando ed adeguando, in assenza di un aggiornato sistema di valutazione proprio dell'amministrazione, parte della metodologia

- permanente di valutazione contenuta nel vigente contratto collettivo decentrato integrativo (art. 25 e relativi allegati) dell'Ente "Unione dei Comuni "Comunità collinare Alto Monferrato acquese", di cui il Comune di Alice Bel Colle fa parte;
4. che all'interno di tale metodologia sono stati specificati gli obiettivi assegnati ai responsabili dei servizi;
  5. che tale procedimento di valutazione costituisce per i responsabili dei servizi metodologia di determinazione della retribuzione di risultato di cui al CCNL coordinato vigente di categoria;
  6. che gli obiettivi specifici individuali per i dipendenti non responsabili di servizi verranno assegnati dal responsabile del servizio di pertinenza, in attuazione e specificazione degli obiettivi allo stesso assegnati;
  7. che all'interno di tale metodologia sono altresì specificati i criteri sulla base dei quali, nei limiti delle disponibilità di bilancio, il Segretario Comunale dovrà provvedere, con propria determinazione, alla pesatura delle posizioni organizzative istituite mediante la graduazione dell'indennità di posizione, ex art. 10 del CCNL 31.03.1999 di comparto;
  8. che la performance individuale del responsabile dei servizi tecnici sarà accertata e valutata dall'ente di appartenenza (Unione dei Comuni "Comunità collinare Alto Monferrato acquese") secondo le modalità dallo stesso adottate;
  9. che si procederà, secondo le modalità e le tempistiche stabilite dall'art. 15 del Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi (*"la valutazione delle performance del Segretario Comunale e dei responsabili del servizio è effettuata con deliberazione da parte della Giunta Comunale su proposta dell'Organismo di Valutazione; la misurazione e la valutazione delle performance dei dipendenti non responsabili di unità organizzativa è effettuata dall'Organismo di Valutazione su proposta del responsabile del servizio"*), alla misurazione ed alla valutazione delle performance sopra descritte una volta terminato l'esercizio 2013, salva verifica periodica in occasione della ricognizione degli equilibri di bilancio di cui all'art. 193, comma 2, del d.lgs 267 del 18.08.2000;
  10. che il descritto sistema di valutazione delle performance rispetta le innovazioni legislative in materia intervenute nell'ultimo periodo ed in particolare:
    - α) comma 9 dell'art. 2 della legge 241/1990 in tema di valutazione del comportamento omissivo e/o dilatorio da parte del responsabile del procedimento;
    - β) commi da 11 a 11 sexies del d.l. 95/2012, come convertito dalla legge n. 135 del 7.08.2012, in tema di valutazione del personale dirigenziale, valutazione dei periodi di congedo e pubblicità dei compensi;
  11. che si procederà alla determinazione del ciclo di gestione della performance del Segretario Comunale con proprio provvedimento, successivo alla rideterminazione della convenzione di segreteria all'ordine del giorno del prossimo consiglio comunale.

## **DICHIARA**

Per ragioni di opportunità e celerità del procedimento il presente atto immediatamente esecutivo ex art. 134 del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.

Letto, confermato, sottoscritto.

IL VICE SINDACO  
*OTTAZZI*

.....

IL SINDACO  
*GARRONE*

.....

IL SEGRETARIO COMUNALE  
*MASSACANE*

.....

Visto l'art. 49 del D. lgs. 18.08.2000 n. 267, esprimo parere favorevole sulla proposta "Determinazione delle modalità del "ciclo di gestione della performance" dei responsabili del servizio e di tutti gli altri dipendenti comunali. Anno 2013", in ordine alla regolarità tecnica.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
MASSACANE

Visto l'art. 49 del D. lgs. 18.08.2000 n. 267, esprimo parere favorevole sulla proposta "Determinazione delle modalità del "ciclo di gestione della performance" dei responsabili del servizio e di tutti gli altri dipendenti comunali. Anno 2013", in ordine alla regolarità contabile.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
MARTINO

**RELATA DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che il presente decreto è pubblicato in copia all'Albo Pretorio del Comune

Dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale  
Massacane Domenico

Il presente decreto è esecutivo dalla data odierna

Il Segretario Comunale  
Massacane Domenico