



COMUNE DI ALICE BEL COLLE

Provincia di Alessandria

DECRETO DEL SINDACO N. 34/2013

OGGETTO: Determinazione delle modalità del “ciclo di gestione della performance” del Segretario Comunale. 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 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;”*

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 del Segretario Comunale;

Considerato, in merito alle procedure di valutazione del Segretario Comunale:

- a) che l'art. 42 del CCNL coordinato vigente di categoria stabilisce che *“ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti, ad eccezione dell’incarico di funzione di Direttore Generale. Gli Enti del comparto destinano a tale compenso, con risorse aggiuntive a proprio carico, un importo non superiore al 10 % del monte salari riferito a ciascun segretario nell’anno di riferimento e nell’ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa;”*

- b) che l'art. 14, comma 5, del Regolamento dispone che *“qualora il Segretario comunale sia responsabile di uno o più servizi la performance si riferisce complessivamente alla mansione superiore;”*
- c) di poter assimilare le procedure di valutazione del Segretario Comunale a quelle dei responsabili comunali dei servizi, pur con i dovuti adattamenti;

Richiamato integralmente il proprio decreto n. 30 in data 16.10.2012 avente ad oggetto *“Presa d'atto della nomina del segretario della convenzione Molare- Alice Bel Colle - Cassinelle. Determinazione della percentuale di maggiorazione dell'indennità di posizione del segretario comunale;”*

Vista la documentazione posta agli atti degli uffici comunali nella quale viene esplicitata la procedura finalizzata alla determinazione degli obiettivi, alla pesatura della maggiorazione dell'indennità di posizione, alla valutazione delle prestazioni e all'erogazione dei premi (indennità di risultato) per l'esercizio 2013, con relative determinazioni degli obiettivi e scheda di valutazione del Segretario Comunale;

Tutto quanto sopra premesso e considerato;

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 procedere per il corrente esercizio alla gestione del ciclo individuale di gestione della performance del Segretario Comunale, mediante la metodologia del “Ciclo di gestione della performance individuale” posta agli atti degli uffici comunali;
3. che tale procedimento di valutazione costituisce per il Segretario Comunale pro tempore la metodologia di determinazione della retribuzione di risultato di cui al CCNL coordinato vigente di categoria;
4. 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; alla misurazione ed alla valutazione delle performance sopra descritte una volta terminato l'esercizio 2013;*

5. che il descritto sistema di valutazione delle performance rispetta le innovazioni legislative in materia intervenute nell'ultimo periodo ed in particolare:
- a) 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;
 - b) 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.

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" del Segretario Comunale. 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" del Segretario Comunale. 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