



# COMUNE DI PERUGIA

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

### N. 381 DEL 02.11.2016

L'anno **DUEMILASEDIC** il giorno **DUE** del mese di **NOVEMBRE**, nel Palazzo dei Priori, convocata nelle forme e nei termini di legge, si è riunita la Giunta Comunale alla quale risultano:

		Pres.	Ass.			Pres.	Ass.
<b>ROMIZI ANDREA</b>	Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5 CICCHI EDI	Assessore	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
1 BARELLI URBANO	V.Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6 FIORONI MICHELE	Assessore	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2 BERTINELLI CRISTINA	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7 PRISCO EMANUELE	Assessore	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3 CALABRESE FRANCESCO	Assessore	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	8 SEVERINI MARIA TERESA	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 CASAIOLI CRISTIANA	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9 WAGUÉ DRAMANE	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Accertato che il numero dei presenti è legale per la validità dell'adunanza, **IL SINDACO** Sig. **ANDREA ROMIZI** dichiara aperta la seduta alla quale assiste il **SEGRETARIO GENERALE** Dr. **FRANCESCO DI MASSA**.

## LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- con propria deliberazione n. 22 del 26.09.2014 il Consiglio Comunale ha approvato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 26 dello Statuto, le Linee Programmatiche relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel corso del mandato 2014 – 2019;
- la Linea Programmatica di mandato n. 2 “Benvenuti nella Perugia che chiede il giusto e spende dove serve” prevede, fra l'altro, nell'ambito di un generale processo di revisione e razionalizzazione della spesa corrente, anche la riqualificazione dei servizi mediante una più efficiente organizzazione delle funzioni comunali;
- in attuazione della citata Linea Programmatica e del conseguente obiettivo strategico “Miglioramento della macchina comunale, secondo i principi di trasparenza, efficacia, efficienza e semplificazione amministrativa”, inserito nel DUP 2014/2019 approvato con atto C.C. n. 23/ 2014, con deliberazione consiliare n. 43 del 24.11.2014 sono stati approvati, tra gli altri, i seguenti criteri generali di organizzazione ai sensi dell'art. 48, comma 3, del TUEL e dell'art. 49, comma 3, del vigente Statuto comunale:
  - **la razionalizzazione e diminuzione della spesa** – la riorganizzazione della struttura comunale dovrà comportare un accorpamento ed una ridefinizione delle funzioni attribuite ai diversi uffici e servizi per contesti omogenei, evitando quanto più possibile la frammentazione delle

PROT. n. _____ del _____	
Codice Archiv.ne	_____
Documenti non allegati	-----
<b>Allegati</b>	<b>N. 1</b> (in apposito registro)

### OGGETTO:

**NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA - APPROVAZIONE.**

- Dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4°, D.Lgs. 18.08.2000 n. 267
- Pubblicata all'Albo Pretorio a decorrere dal **10.11.2016**
- Trasmessa in elenco ai Capigruppo consiliari (art.125 D.Lgs. 18.08.2000 n.267)il **10.11.2016**
- Divenuta esecutiva ai sensi dell'art.134, comma 3°, D.Lgs. 18.08.2000 n.267, il

PUBBLICATA ALL'ALBO PRETORIO:  
dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

RIPUBBLICATA ALL'ALBO PRETORIO:  
dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

**PERUGIA, li**

procedure e delle competenze. Tale scelta dovrà implicare effetti di razionalizzazione della spesa derivanti dal miglioramento organizzativo;

- **la diminuzione del numero dei dirigenti e la realizzazione di un nuovo sistema di valutazione** – nell’ottica della razionalizzazione della spesa la Giunta dovrà diminuire il numero dei dirigenti e dare attuazione ad un nuovo sistema di valutazione della dirigenza che veda riconosciuta la professionalità e che non costituisca un adempimento meramente formale o contrattuale: in tale contesto il Sindaco valuterà l’esigenza organizzativa della figura del direttore generale;
  - **il dialogo aperto con la comunità locale, il Comune “amico”** - lo strumento attuativo sarà costituito da un processo di valorizzazione delle risorse umane dell’ente attraverso l’efficientamento degli strumenti di formazione indirizzati a migliorare la professionalità a tutela dell’interesse pubblico e conseguentemente a favorire una percezione positiva da parte del cittadino dell’immagine del lavoro nell’amministrazione comunale, sviluppando un metodico sistema di dialogo aperto con la comunità locale e facendo così sentire il Comune “amico”;
  - **i meccanismi di controllo** - in tale ambito dovranno essere realizzati anche meccanismi di controllo e verifica dei risultati raggiunti con strumenti di ascolto e monitoraggio dell’efficacia dell’azione amministrativa in termini di economicità complessiva, al fine di dare evidenza alla comunità locale della validità delle scelte compiute;
  - **la flessibilità organizzativa e gestionale** nell’impiego del personale: si dovrà favorire l’adattamento della struttura dell’Ente alle necessità della comunità locale, anche mediante il ricorso a procedure di mobilità, rotazione e riconversione professionale, al fine di meglio perseguire gli obiettivi dell’ente e in un’ottica di valorizzazione e accrescimento professionale delle risorse umane;
  - **la logica meritocratica** – la verifica finale del risultato della gestione dovrà avvenire attraverso un sistema organico e permanente di valutazione che interessi tutto il personale, al fine di valutare periodicamente l’attività prestata ad ogni livello e garantire un’incentivazione effettiva del sistema premiante basato sulla qualità, efficienza della prestazione e logiche esclusivamente meritocratiche;
- con deliberazioni G.C. n. 156 del 26.11.2014 e n. 198 del 23.12.2014 è stato approvato, in attuazione dei criteri generali definiti dal Consiglio Comunale, con il determinante contributo nella elaborazione delle proposte organizzative e regolamentari degli atti del Segretario Generale, il nuovo schema generale di organizzazione dell’ente (S.G.O.), operativo dal 1° gennaio 2015, e le modifiche al Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi – stralcio relativo all’organizzazione ed alla dirigenza ;
- con successive deliberazioni G.C. n. 80 dell’1.4.2015 e n.89 del 15.4.2015 - in conformità a quanto previsto con il citato atto n. 156/2014 in ordine alla possibilità di apportare gli eventuali opportuni adeguamenti al nuovo assetto organizzativo del Comune di Perugia – sono state apportate parziali modifiche;

Dato atto che già con delibera della Giunta n.84 del 8/4/2015 sono state apportate delle modifiche, per l’esercizio finanziario 2015 in via transitoria ai criteri per la valutazione della performance dei dirigenti nelle misure ivi indicate e che con delibera della Giunta n. 380 del 2.11.2016 tali modifiche sono state confermate per l’anno 2016

Dato atto che la Giunta con determinazione interna n. 102 del 18 /11/2015 ha stabilito di procedere alla

---

realizzazione di un nuovo sistema di valutazione della performance al fine di valutare periodicamente l'attività prestata ad ogni livello e garantire un'incentivazione effettiva del sistema premiante basato sulla qualità, efficienza della prestazione con logiche esclusivamente meritocratiche perseguendo il miglioramento costante dell'organizzazione, nell'ottica di coniugare la valutazione dell'efficacia produttiva con la valorizzazione dei comportamenti organizzativi, formulando questi ultimi coerentemente con la missione, i valori e gli obiettivi dell'Ente, al fine di pervenire ad una revisione del vigente sistema a valere dall'anno 2016, approvando le linee di indirizzo per la revisione del sistema di valutazione della performance, che dovrà tener conto:

- della individuazione di un rigoroso sistema di definizione degli obiettivi strategici che dovranno essere rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, volti alla innovazione e all'efficienza, alla realizzazione dei piani dell'amministrazione, specifici e misurabili in termini concreti e chiari, di effettivo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
  - della regolamentazione di un sistema che retribuisca il vero merito ed il valore aggiunto, limitandone l'erogazione del risultato esclusivamente a coloro che abbiano ottenuto una performance individuale valutata positivamente, con l'obiettivo, ove possibile, di conseguire delle economie di spesa per l'ente;
  - della individuazione tra i fattori di valutazione il favorire una percezione positiva da parte del cittadino dell'immagine del lavoro nell'amministrazione comunale, sviluppando un metodico sistema di dialogo aperto con la comunità locale e facendo così sentire il Comune "amico";
  - della limitazione del ricorso ai progetti strategici in condivisione tra le strutture dirigenziali;
  - della revisione del sistema di valutazione dei comportamenti organizzativi differenziato e distinto rispetto alla posizione ricoperta dalla dirigenza di Area, Struttura organizzativa, Unità Operativa e Staff che tenga conto dello sviluppo dell'innovazione, dell'efficienza e del miglioramento organizzativo, alle capacità di lavoro in squadra, rielabondo anche il sistema delle pesature;
  - della riduzione dei costi di gestione dell'agire amministrativo;
- che la Giunta, con la predetta determinazione interna n. 102 del 18/11/2015, ha demandato al Segretario Generale Dott. Francesco Di Massa la predisposizione della ipotesi del nuovo sistema, in collaborazione con l'Organismo indipendente di Valutazione - O.I.V. con la Dirigente della S.O. Risorse umane e organizzazione Dott.ssa Paola Panichi e con il Dirigente dell'Area Servizi finanziari e di controllo Dott. Mirco Rosi Bonci;
- che, nel merito, è stata elaborata la proposta della nuova metodologia di valutazione della performance dell'area della dirigenza da parte del Segretario Generale Dott. Francesco Di Massa, in collaborazione con la Dirigente della S.O. Risorse umane e organizzazione Dott.ssa Paola Panichi e con il Dirigente dell'Area Servizi finanziari e di controllo Dott. Mirco Rosi Bonci, condivisa da parte dell'OIV;
- che con determinazione interna della Giunta n. 121 del 23.12.2015 è stata approvata la proposta di metodologia di valutazione della performance dell'area della dirigenza da sottoporre alla preventiva informativa, prima dell'approvazione formale da parte della Giunta, alle organizzazioni sindacali della dirigenza per l'avvio della eventuale esame congiunto per l'eventuale concertazione;
- Dato Atto che con verbale di concertazione in data 28 ottobre si è conclusa con esito negativo la procedura di concertazione avviata sulla nuova metodologia di valutazione della performance dell'area della dirigenza che allegata al presente atto costituisce parte integrante e sostanziale, nonostante l'accoglimento di numerose osservazioni presentate dalle rappresentanze sindacali;

Ritenuto di prendere atto di quanto sopra e di dover procedere all'approvazione della stessa che nel corso del tentativo di concertazione ha subito parziali modifiche anche a seguito della risposta fornita dall'ARAN con prot. n. 4048/2016 del 4.05.2016 in merito all'utilizzo delle risorse del fondo non distribuite, per il mancato/parziale raggiungimento degli obiettivi .

VISTI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Segretario Generale Dott. Francesco Di Massa, dal dirigente dell'Area Servizi Finanziari e di Controllo Dott. Mirco Rosi Bonci e dal dirigente della S.O. Risorse Umane e Organizzazione Dott.ssa Paola Panichi;

Con voti unanimi;

**DELIBERA**

- 1) di approvare la nuova metodologia di valutazione della performance dell'area della dirigenza che allegata al pre-sente atto costituisce parte integrante e sostanziale dello stesso;
- 2) di stabilire che la nuova metodologia verrà applicata con effetto dal 1 gennaio 2017;