

COMUNE DI RIMINI

- Segreteria Generale -

DELIBERAZIONE ORIGINALE DI GIUNTA COMUNALE

N. : 154 del 23/06/2020

Oggetto : CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE: APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2019.

L'anno duemilaventi, il giorno ventitre del mese di Giugno, alle ore 14:30, con la continuazione in Rimini, in una sala della Residenza Municipale si è riunita la Giunta Comunale.

Per la trattazione dell'argomento all'oggetto indicato, risultano presenti:

		Pres./Ass.
Gnassi Andrea	Sindaco	Assente
Lisi Gloria	Vice Sindaco	Presente
Brasini Gian Luca	Assessore	Assente
Frisoni Roberta	Assessore	Presente
Montini Anna	Assessore	Presente
Morolli Mattia Mario	Assessore	Presente
Piscaglia Giampiero	Assessore	Presente
Rossi Di Schio Eugenia	Assessore	Presente
Sadegholvaad Jamil	Assessore	Presente

Totale presenti n. 7 - Totale assenti n. 2

Presiede Lisi Gloria nella sua qualità di Vice Sindaco.

Partecipa il Segretario Generale Dott. Luca Uguccioni.

Esce l'Assessore Brasini.

A séguito dell'emergenza Covid-19, in deroga alle Linee Guida approvate con Delibera di Giunta Comunale n. 7 del 14/01/2020 e in conformità a quanto previsto dal D.L. 17 Marzo 2020, n. 18 (convertito con Legge 24 Aprile 2020, n. 27) all'art. 73 "Semplificazioni in materia di organi collegiali", la seduta si è svolta tramite la partecipazione degli Assessori presenti con sistema di videoconferenza in Lifesize che consente il riconoscimento di tutti i partecipanti, ad eccezione degli Assessori Morolli, Piscaglia e Rossi di Schio e del Segretario Generale in presenza in sala Giunta.

OGGETTO: Ciclo di gestione della performance: approvazione della Relazione sulla performance per l'anno 2019.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 stabilisce:

- all'articolo 4 che le pubbliche amministrazioni sviluppino, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance;
- all'articolo 10 comma 1 che annualmente adottino:
 - a) un documento programmatico triennale denominato "Piano della performance", che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi e alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;
 - b) un documento denominato "Relazione sulla performance" che evidenzi, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati;
 - all'articolo 14, comma 4, lett. c) che la Relazione sulla performance sia validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente e che tale validazione, ai sensi di quanto previsto al successivo comma 6 del medesimo articolo sia condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali adottati dall'Ente, quali la retribuzione di risultato dei dirigenti e delle posizioni organizzative e alte professionalità, nonché l'incentivo al merito e all'incremento di produttività del personale dipendente;

RILEVATO che con deliberazione della Giunta comunale in data 28 dicembre 2010, n. 446 il Comune di Rimini ha adeguato il proprio ordinamento interno ai principi dettati dal Decreto Legislativo n. 150/2009 citato ed ha apportato alcune modifiche al Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi, introducendo apposite disposizioni in materia di Ciclo di gestione della Performance;

PRECISATO che il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi, novella la disciplina degli strumenti di pianificazione e la disciplina in materia di ciclo di gestione della performance;

RILEVATO che:

- con deliberazione del Consiglio comunale in data 20 dicembre 2018, n. 83 sono stati approvati il Bilancio di previsione del triennio 2019-2021 e il Documento Unico di Programmazione 2019-2021;
- con deliberazione della Giunta comunale in data 15 gennaio 2019, n. 11 sono stati approvati: il Piano esecutivo di gestione contenente gli obiettivi strategici dell'Ente e le risorse assegnate alle diverse direzioni nell'anno 2019, il Piano dettagliato degli obiettivi contenente gli obiettivi di carattere operativo assegnati ai responsabili e il Piano della Performance 2019-2021 quale documento di programmazione, pianificazione e misurazione dell'attività delle singole strutture organizzative e dell'ente nel suo complesso;
- con deliberazione della Giunta comunale del 29 ottobre 2019 n. 336 sono stati adeguati il Piano esecutivo di gestione 2019-2021 e il Piano dettagliato degli obiettivi per l'anno 2019;
- con deliberazione di Giunta Comunale del 19 marzo 2019, n. 69 è stato approvato il Regolamento recante metodologia per la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti adeguato ai principi indicati nel nuovo contratto collettivo decentrato integrativo normativo del personale dipendente sottoscritto il 21 febbraio 2019;
- con deliberazione di Giunta Comunale del 22 novembre 2016, n. 346, sono state inserite una serie di modifiche alla metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali, introducendo in particolare tra i criteri valutativi l'attività di 'presidio' nei confronti del personale in materia di prevenzione della corruzione di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190 e suggerendo inoltre esempi di comportamento che valorizzano la capacità dei dirigenti nel collaborare col responsabile per la prevenzione della corruzione nella predisposizione e nell'attuazione delle misure previste nel Piano stesso, nonché nel vigilare sull'osservanza delle disposizioni in materia di anticorruzione e in particolare del codice di comportamento, da parte del personale assegnato; successivamente, con deliberazione in data 6 dicembre 2018, n. 367 tale metodologia è stata aggiornata al fine di adeguarla al nuovo assetto organizzativo dell'ente a far data dal 1° marzo 2018;
- con deliberazione di Giunta comunale in data 14 agosto 2018, n. 239 è stato approvato il nuovo Regolamento recante metodologia per la valutazione dei risultati e delle prestazioni dei titolari di incarichi di posizione organizzativa in ossequio al nuovo CCNL Funzioni locali 21/5/2018;
- con deliberazione del Consiglio comunale in data 18 giugno 2020, n. 18 è stato approvato il Rendiconto dell'anno 2019;

CONSIDERATO che sulla base dei risultati conseguiti nell'anno 2019 dall'organizzazione nel suo complesso e dalle singole strutture organizzative (siccome misurati e valutati in base ai sopra richiamati strumenti di misurazione e valutazione), è stata predisposta la "Relazione sulla performance dell'Ente – anno 2019";

RILEVATO che la Relazione sulla performance costituisce il documento conclusivo del Ciclo di gestione della performance dell'anno 2019, attraverso cui viene presentato il rendiconto generale della gestione, con riferimento ai risultati raggiunti dalle strutture organizzative e dall'ente nel suo complesso;

CONSIDERATO:

- che la redazione della Relazione sulla performance consente di completare e sistematizzare il quadro degli strumenti di rendicontazione;
- che, infatti, la Relazione si affianca al conto consuntivo, documento che notoriamente si caratterizza per il taglio prevalentemente contabile e finanziario;

- che l'affiancamento della Relazione sulla performance al conto consuntivo consente di perseguire ulteriormente i principi della trasparenza e dell'accountability e permette di offrire a cittadini e stakeholder una visione complessiva e più penetrante dell'operato della pubblica amministrazione e dei risultati raggiunti;
- che la relazione sulla performance per l'anno 2019 ha registrato l'importante modifica dell'organizzazione interna, avvenuta:
 - con deliberazione di Giunta in data 26 febbraio 2019, n. 46 con la quale si è proceduto ad un adeguamento dell'assetto organizzativo dell'Ente, al fine di renderlo pienamente coerente con la previsione della Direzione Generale quale struttura organizzativa apicale, con la finalità di meglio coordinare l'attuazione degli indirizzi e degli obiettivi stabiliti dai documenti programmatori, di sovrintendere efficacemente alla gestione dell'Ente e di perseguire livelli ottimali di efficacia, efficienza e funzionalità;
 - con le successive deliberazioni di Giunta comunale in data 28 maggio 2019, n. 139 e n. 140, con le quali si è proceduto, rispettivamente, all'introduzione della Job description ed al completamento della riorganizzazione dell'Ente attraverso la rimodulazione della dotazione organica, in particolare per quanto attiene alle figure di rango dirigenziale, al mutato assetto organizzativo conseguente all'introduzione della Direzione Generale;

VISTA la Relazione sulla performance, allegata sub A) alla presente deliberazione, a formarne parte integrante e sostanziale;

RILEVATO che la Relazione sulla performance è stata redatta tenendo conto:

- a) dei risultati raggiunti da ciascuna struttura organizzativa in cui si articola l'Ente, con riferimento agli obiettivi assegnati attraverso il Piano della performance ed agli indicatori in esso contenuti;
- b) dei risultati dell'intera organizzazione comunale, misurata attraverso l'indicatore della produzione effettiva (Ipe);

CONSIDERATO inoltre:

- che, con riferimento ai risultati dell'organizzazione dell'Ente complessivamente considerata, la Relazione evidenzia gli scostamenti rispetto agli obiettivi programmati e le criticità riscontrate, nonché una serie di indicatori e dati relativi anche alle attività di carattere ordinario;
- che la Relazione stessa riporta anche i dati aggregati relativi alla valutazione della performance individuale dell'anno 2019 del personale dipendente, nonché quelli relativi alla valutazione del personale dirigenziale e titolare di incarichi di posizione organizzativa riferiti all'anno 2018, in quanto il processo valutativo per l'anno 2019 dei Dirigenti e dei titolari di incarichi di posizione organizzativa verrà avviato successivamente all'approvazione della Relazione stessa;

RILEVATO che dalla Relazione sulla performance si evince che:

- a) gli obiettivi di PEG, ossia gli obiettivi con carattere di strategicità, sono stati realizzati nella seguente misura:
 - 95,54% conseguiti;
 - 4,46% non totalmente conseguiti;
- b) gli obiettivi di PDO, ossia quelli di tipo operativo, caratterizzati da una minore strategicità e rilevanza, sono stati realizzati nella seguente misura:

- 96,97% conseguiti;
- 3,030% non totalmente conseguiti;

c) l'Indice di produzione effettiva (Ipe) si è attestato a 1,254 evidenziando un incremento della produttività del lavoro pari all'1,20% rispetto all'anno precedente ed al 2,80% rispetto alla media del medesimo indice Ipe del quinquennio precedente (2014-2018);

PRECISATO che, la Relazione sulla performance per l'anno 2019 è stata predisposta dal Direttore Generale, sulla base delle analisi del Settore Internal Audit e patrimonio con il supporto dei Dirigenti dell'Ente, come previsto all'art. 22, c. 4 del Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi;

DATO ATTO che il Nucleo di valutazione, così come previsto dall'art. 24 lett. b) del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi, ha provveduto alla validazione della Relazione sulla performance in data 22 giugno 2020, con documento acquisito al protocollo dell'ente il 23/06/2020 al n. 154988, allegato parte integrante della Relazione stessa;

CONSIDERATO che il Nucleo di valutazione nella propria relazione:

- ha attestato che l'attività di misurazione e di valutazione della performance del personale dipendente si è svolta in modo coerente con la vigente metodologia e nel rispetto delle previsioni di legge e dei contratti collettivi nazionali ed integrativi di Ente;
- ha assegnato i punteggi relativi alla performance organizzativa delle strutture dirigenziali e non dirigenziali, per la parte di pertinenza del Nucleo stesso (33,33% del totale), così come previsto dalle vigenti metodologie di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale dipendente, dirigente e titolare di incarico di posizione organizzativa;

RILEVATO che:

- nella tabella "A", allegato parte integrante della Relazione sulla performance, viene riepilogato il punteggio complessivo assegnato alla performance delle strutture organizzative dirigenziali e non dirigenziali, come risultante dai predetti punteggi assegnati dal Nucleo di valutazione e dalla valorizzazione dei risultati della produzione effettiva (Ipe);

PRECISATO che tale documento sarà pubblicato, così come stabilito dall'articolo 10, comma 8 lett. b) del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" al fine di garantire maggiore conoscenza e consapevolezza da parte di cittadini e portatori di interesse sull'operato dell'Amministrazione comunale;

DATO ATTO che il Direttore Generale attesta di non trovarsi nelle condizioni di incompatibilità di cui all'art. 6 bis della legge 7 agosto 1990, n. 241 e agli artt. 3 comma 2 e 7 del Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Rimini;

VISTO il parere favorevole espresso dal Direttore Generale ai sensi dell'art. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i., in ordine alla regolarità tecnica della proposta di cui trattasi e dato atto che la stessa è stata sottoposta al Responsabile del Servizio economico-finanziario (Settore Ragioneria Generale) ai sensi dell'art. 4 del vigente Regolamento di contabilità, allegato al presente atto;

VISTA la dichiarazione del Servizio economico-finanziario (Settore Ragioneria Generale) ai sensi dell'art. 4 del vigente Regolamento di contabilità e ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147bis comma 1 del D.Lgs. 267/2000 sull'irrelevanza contabile della proposta di cui trattasi, allegata al presente atto;

A VOTI unanimi espressi per alzata di mano,

DELIBERA

- 1) **DI APPROVARE** la Relazione sulla performance dell'anno 2019, allegata sub A alla presente deliberazione a formarne parte integrante e sostanziale, così come predisposta dal Direttore Generale e validata dal Nucleo di valutazione in data 22/06/2020;
- 2) **DI APPROVARE** e fare propri i punteggi della performance organizzativa delle strutture di rango dirigenziale e non dirigenziale, come risultanti dalla tabella "A" allegato parte integrante della Relazione sulla performance;
- 3) **DI DARE ATTO** che la valutazione della performance organizzativa di cui al precedente punto 2) costituisce condizione necessaria per poter distribuire gli incentivi economici al personale dipendente, titolare di incarichi di posizione organizzativa e al personale dirigente;
- 4) **DI DISPORRE** la pubblicazione della Relazione sulla Performance anno 2019, corredata del documento "Validazione della performance" rilasciato dal Nucleo di Valutazione in data 22 giugno 2020, sul sito del Comune di Rimini nella sezione "Amministrazione trasparente";

LA GIUNTA COMUNALE

INOLTRE in relazione all'urgenza;

A VOTI unanimi espressi per alzata di mano;

DELIBERA

DI DICHIARARE il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

VICE SINDACO

Lisi Gloria

SEGRETARIO GENERALE

Dott. Luca Uguccioni