



# COMUNE DI GRAVELLONA TOCE

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

**VERBALE  
DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE  
DEL 14 APRILE 2021  
DEFINIZIONE DEL PIANO DELLE PERFORMANCE 2020  
PRESA D'ATTO DEGLI OBIETTIVI - DELLE FINALITÀ - DEGLI INDICATORI DI VALUTAZIONE**

L'anno 2021, addì 14 del mese di Aprile alle ore 12:00 nella sala riunioni del Comune in Gravellona Toce piazza Resistenza 10, convocato dal Presidente, si è riunito in modalità smart working viste le disposizioni del vigente decreto per emergenza COVID-19 il Nucleo di Valutazione, nominato con delibera giunta n. 107 del 24 Luglio 2019

Presente in sede:

- il signor Marco Soppini - Presidente - Segretario Comunale dell'ente

Presente in smart working:

- il signor Avignano Dr. Sandro - Componente esperto

- la signora Valente Dr.ssa Simona - Componente esperto

Svolge le funzioni di segretario verbalizzante il signora Valente dr.ssa Simona componente del nucleo.

Assume la presidenza il Dr. Marco Stoppini, che dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento posto all'ordine del giorno:

**“ PIANO DELLE PERFORMANCE 2020 - DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI.”**

VISTI i seguenti articoli:

- L'art. 3 comma 2 del D.Lgs n.150/2009, il quale dispone che ogni Amministrazione Pubblica compreso questo Comune, è tenuta a misurare ed a valutare la Performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso alle Unità Organizzative o aree di responsabilità in cui si articola ed ai singoli dipendenti;

- L'art. 10 del D.Lgs n.150/2009, il quale prevede che le Amministrazioni approvino:

- Entro il mese di gennaio il Documento Programmatico Triennale denominato Piano della Performance da adottare in coerenza con i contenuti ed il ciclo della Programmazione Finanziaria e di Bilancio;
- Entro il mese di giugno il documento denominato Relazione sulla Performance che evidenzia a consuntivo con riferimento all'anno precedente i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse;

- In caso di mancata adozione del Piano della Performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai Dirigenti e l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale;

- L'art. 14 comma 4 lettera e) del D.Lgs, dispone che l'Organo Indipendente di Valutazione delle Performance propone all'Organo di Indirizzo Politico la valutazione annuale dei Dirigenti di Vertice e l'attribuzione dei premi previsti dal titolo III della stessa Legge (bonus annuale delle eccellenze – premio annuale per l'innovazione – progressioni economiche – progressioni di carriera – attribuzioni di incarichi e responsabilità – premio di efficienza);

-L'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2009 modificato D.Lgs n. 74/2017, avente ad oggetto: “Criteri per la differenziazione delle valutazioni”, al primo comma dispone quanto segue:

Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d) corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati. 2. Per i dirigenti, il criterio di attribuzione dei premi di cui al comma 1 è applicato con riferimento alla retribuzione di risultato.

-L'art. 19-bis del D.Lgs. n. 150/2009 modificato D.Lgs n. 74/2017, avente ad oggetto: “Partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali” così dispone:

1. I cittadini, anche in forma associata, partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative, anche comunicando direttamente all'Organismo indipendente di valutazione il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati, secondo le modalità stabilite dallo stesso Organismo.

2. Ciascuna amministrazione adotta sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, favorendo ogni più ampia forma di partecipazione e collaborazione dei destinatari dei servizi, secondo quanto stabilito dall'articolo 8, comma 1, lettere c) ed e).

3. Gli utenti interni alle amministrazioni partecipano al processo di misurazione delle performance organizzative in relazione ai servizi strumentali e di supporto secondo le modalità individuate dall'Organismo indipendente di valutazione.



# COMUNE DI GRAVELLO TOCE

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

4. I risultati della rilevazione del grado di soddisfazione dei soggetti di cui ai commi da 1 a 3 sono pubblicati, con cadenza annuale, sul sito dell'amministrazione.

5. L'organismo indipendente di valutazione verifica l'effettiva adozione dei predetti sistemi di rilevazione, assicura la pubblicazione dei risultati in forma chiara e comprensibile e ne tiene conto ai fini della valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione e in particolare, ai fini della validazione della Relazione sulla performance di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).

- L'art. 6 comma 1 del D.Lgs. n.141/2011 (in vigore dal 29.04.2012), avente ad oggetto: "Norme transitorie", dispone che: "La differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19 commi 2 e 3 e 31 comma 2 del D.Lgs. n.150/2009, si applica a partire dalla tornata di Contrattazione Collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009". Contrattazione Collettiva che fino ad oggi non c'è, stante il blocco disposto dalla normativa nazionale che si è susseguita in questi anni. (D.L. n.78/2010 conv in L. n.122/2010, L.147/2013 (Legge stabilità 2014), L.195/2014 (Legge stabilità 2015 ecc);

- Il Protocollo d'Intesa sottoscritto in data 11.05.2012 tra le Organizzazioni Sindacali Cgil, Fp Cigl e Flc Cgil e il Governo, le Regioni, le Province e i Comuni prevede l'impegno delle parti di razionalizzare e semplificare i sistemi di misurazione, valutazione e premialità nonché del ciclo delle Performance previsti dal D.Lgs.150/2009 anche mediante il superamento del sistema della ripartizione dei dipendenti nelle fasce di merito di cui all'art.19 del D.Lgs.150/2009, prevedendo di conseguenza meccanismi atti ad assicurare la retribuzione accessoria differenziata in relazione ai risultati conseguiti;

- L'art. 10 del CCNL Comparto Regioni Autonomie Locali sottoscritto in data 31.03.1999, il quale dispone che al personale di categoria D titolare di Posizione Organizzativa viene riconosciuta oltre che la retribuzione di posizione, anche una retribuzione di risultato che varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita, sulla base di apposita valutazione annuale;

- L'art. 169 del TUEL prevede che il Piano degli Obiettivi ed il Piano delle Performance sono unificati organicamente nel PEG;

VISTO che la Giunta Comunale, con proprio atto n.90 in data 25.05.2016, ha approvato il Regolamento Comunale di disciplina del Ciclo delle Performance ed il sistema incentivante, prevedendo nell'ambito della propria potestà normativa, un temperamento della rigidità del sistema della ripartizione dei dipendenti nelle fasce di merito di cui all'art.19 del D.Lgs. 150/2009, nell'ambito dei principi fissati dall'art. 31 del predetto D.Lgs. ed assicurando il riconoscimento della retribuzione accessoria differenziata in relazione ai risultati conseguiti;

VISTO che il Consiglio Comunale, con proprio atto n.2 in data 06.03.2013, ha approvato il nuovo Regolamento sui Controlli Interni ex art. 3 del D.L. n.174/2012 conv. in L. n.213/2012, nel quale è disciplinato tra l'altro agli artt. da 12 a 18 anche il Controllo di Gestione;

VISTO che la Giunta Comunale, con proprio atto n. 04 del 22.01.2020, ha approvato il Documento Unico contenente il Piano Triennale 2020/2021/2022 per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) ed il Programma Triennale 2020/2021/2022 per la Trasparenza e l'Integrità;

## DATO ATTO:

- Che la Giunta Comunale, con proprio atto n.108 del 24.7.2019, ha adottato il Piano di Azioni Positive ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D.Lgs. n.198/2006 e smi, per il triennio 2020/2021/2022;

- Che la Giunta Comunale, con proprio atto n. 111 del 24.7.2019, ha effettuato la Ricognizione Annuale della presenza di eccedenze e di soprannumero del personale a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 6 e dell'art. 33 del D.Lgs. n.165/2001 e smi;

- Che la Giunta Comunale, con proprio atto n. 179 del 18.12.2019 ha approvato l'Organigramma, la nuova Dotazione Organica del personale dipendente ed il Programma Triennale del Fabbisogno del personale per il triennio 2020/2021/2022, dai quali risulta che l'Ente è suddiviso in tre dipartimenti a sua volta suddivisi in settori:

Dipartimento 1 - AMMINISTRATIVO:

Settore n.1 - Affari Generali, Personale e Servizi Demografici - a cui fa capo un Responsabile di Servizio, al quale sono assegnati n.8 dipendenti compreso il Responsabile, tutti coperti;

Dipartimento 2 - FINANZIARIO:

Settore n.2 - Ragioneria - a cui fa capo un Responsabile di Servizio e al quale sono assegnati n. 3 dipendenti, compreso il Responsabile, di cui coperti 2;

Dipartimento 3 - TRIBUTI:



# COMUNE DI GRAVELLONA TOCE

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Settore n.3 - Tributi - a cui fa capo un Responsabile di Servizio e al quale sono assegnati n. 4 dipendenti, compreso il Responsabile, tutti coperti;

Dipartimento 4 - TECNICO:

Settore n. 4 - Edilizia Privata - Urbanistica - Paesaggistica - Attività Controllo Vigilanza e Gestione del Territorio - SUAP - Impianti Pubblicitari - Toponomastica - Lavori Pubblici - Espropri - Manutenzioni - Gestione Protezione Civile Sicurezza sul lavoro - Gestione Ambiente - a cui fa capo un Responsabile di Servizio e al quale sono assegnati n. 8 dipendenti, compreso il Responsabile, tutti coperti;

Dipartimento 5 - SERVIZI ALLA PERSONA:

Settore n.5 - Servizi Sociali e Scolastici (Servizi alla persona) - a cui fa capo un Responsabile di Servizio e al quale sono assegnati n.7 dipendenti, compreso il Responsabile, tutti coperti;

Dipartimento 6 - POLIZIA LOCALE:

Settore n.6 - POLIZIA LOCALE a cui fa capo un Responsabile di Servizio e al quale sono assegnati 7 dipendenti compreso il Responsabile, tutti coperti;

DATO ATTO che i Responsabili delle succitate sei Unità Organizzative risultano rispettivamente le sotto elencate persone:

- Stefano Oglina, Responsabile Settore Affari Generali, Personale e Servizi Demografici;
- Teresa Trapani, Responsabile Settore Polizia Locale;
- Sabrina Aresu, Responsabile Settore Servizi Sociali e Scolastici (Servizi alla persona);
- Elena Lagostina, Responsabile Settore Ragioneria;
- Mario Zoia, Responsabile Settore Tributi;
- Domingo Tommasato, Responsabile Settore Edilizia Pubblica - Espropri - Manutenzioni - Edilizia Privata ed Urbanistica - Ambiente - Patrimonio - Protezione Civile e Sicurezza sul lavoro;

ATTESO altresì che ai predetti Responsabili verrà riconosciuta una retribuzione di risultato sulla base della valutazione effettuata attraverso apposita scheda annuale di valutazione, che verrà compilata per la prima parte dal Nucleo di Valutazione dell'Ente, per la seconda parte degli Amministratori e per la terza parte dal Segretario dell'Ente per la quantificazione della retribuzione da liquidare sulla base dei punteggi ottenuti, che si allega alla presente;

VISTO che il Consiglio Comunale, con proprio atto n. 69 in data 20.12.2019, ha approvato il Documento Unico di Programmazione DUP presentato dalla Giunta Comunale e il Bilancio di Previsione per il Triennio 2020/2021/2022 e i relativi allegati;

VISTO che il Responsabile del Servizio Finanziario, sulla base del Bilancio Triennale e relativi allegati e del Documento Unico di Programmazione DUP, di cui sopra, tenendo conto delle precise indicazioni fornite dall'Amministrazione, ha predisposto il Piano Esecutivo di Gestione anno 2020;

VISTO che il Segretario Comunale, sulla base del Bilancio Triennale e relativi allegati e del Documento Unico di Programmazione DUP di cui sopra, tenendo conto delle precise indicazioni fornite dall'Amministrazione, in collaborazione con tutti i Responsabili dei Servizi, ha predisposto il Piano delle Performance in adempimento a quanto prescritto dall'art. 10 del D.Lgs. n.150/2009 prima richiamato;

VISTO che la Giunta Comunale dovrà approvare il Piano delle Performance così come sopra predisposto, costituito dalla Relazione, dal quadro riassuntivo degli Obiettivi Generali e specifici, dal prospetto contenente gli Obiettivi Generali, dai prospetti contenenti i singoli progetti per ciascuno dei servizi e dalla scheda di valutazione delle Performance organizzative ed individuali e di affidare a ciascuno dei Responsabili dei Servizi l'attuazione dei Programmi, dei Progetti e degli Obiettivi previsti nei sopra citati documenti, assegnando loro le necessarie Risorse Umane, Strumentali e Finanziarie ed attribuendogli la facoltà di adottare ed attuare i Provvedimenti di Gestione così come previsti dall'art.107 del TU Enti Locali e dal vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e Servizi;

ESAMINATO il predetto documento ed in particolare le schede relative a ciascun programma e progetto nel quale sono indicati gli obiettivi, le finalità, gli indicatori utilizzati, le modalità di verifica del raggiungimento



# COMUNE DI GRAVELLONA TOCE

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

---

degli obiettivi, il peso specifico assegnato, il budget assegnato e la sezione riservata al nucleo per la valutazione del responsabile.

Per quanto di sua competenza

Esprime parere favorevole  
sul piano delle performance relativo all'anno 2020

Esaminato il punto all'ordine del giorno e non essendoci altri argomenti da esaminare, il Presidente dichiara chiusa la seduta.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO  
Dott.ssa Simona Valente

IL PRESIDENTE  
Dr. Marco Stoppini

I COMPONENTI  
Dr. Sandro Avignano  
Dott.ssa Simona Valente