



# **CITTA' DI GRAVELLONA TOCE**

***Provincia del Verbano Cusio Ossola***

P.zza Resistenza,10 – Tel. 0323/848386 – Fax 0323/864168 – C.F. 00332450030

## **PIANO DELLE PERFORMANCE EX ARTICOLO DELL'ART. 10 DEL D.LGS N. 150/2009 Anno 2013**

### **PREMESSE DI CARATTERE GENERALE**

La Giunta Comunale, con proprio atto n. 83 del 19 giugno 2013, 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;

La Giunta Comunale, con proprio atto n. 93 del 19 giugno 2013 ha, inoltre, approvato l'organigramma, la nuova dotazione organica del personale dipendente e il programma triennale del fabbisogno del personale, 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 e personale- a cui fa capo un responsabile di servizio e al quale sono assegnati n. 7 dipendenti compreso il responsabile;

Settore n. 5 – polizia locale – a cui fa capo un responsabile di servizio e al quale sono assegnati 9 dipendenti compreso il responsabile;

Settore n. 6 – servizi sociali demografici e scolastici (servizi alla persona) – a cui fa capo un responsabile di servizio e al quale sono assegnati n. 15 dipendenti, compreso il responsabile;

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;

Settore n. 3– tributi – a cui fa capo un responsabile di servizio e al quale sono assegnati n. 2 dipendenti, compreso il responsabile;

Dipartimento 3 – 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. 10 dipendenti, compreso il responsabile;

Il Consiglio Comunale, con proprio atto n. 35 in data 17/07/2013 ha approvato il bilancio di previsione 2013, il bilancio pluriennale 2013-2014-2015e la relazione previsionale e programmatica, il programma triennale dei lavori e l'elenco annuale, il programma degli incarichi, i piano di valorizzazioni ed alienazioni;

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 al 18 anche il controllo di gestione;

La Giunta Comunale, con proprio atto n. 53 del 10.04.2013, ha approvato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2013-2015 e con proprio atto n. 54 del 10.04.2013, ha approvato il piano triennale provvisorio di prevenzione della corruzione per il triennio 2013-2015;

## **2. RIFERIMENTI NORMATIVI**

L'art. 3 comma 2 del D.Lgs n. 150/2009, 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. 4 comma 2 del D.Lgs n. 150/2009, dispone che il ciclo delle performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico amministrativo, ai vertici delle amministrazioni nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

L'art. 10 del D.Lgs n. 150/2009, 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 e 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, dispone che l'OIV sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati compila la graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigente e del personale non dirigente, secondo tre livelli di performance. Detta disposizione non si applica al personale dipendente se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 8 e ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio non è superiore a 5;

## PIANO DELLE PERFORMANCE Anno 2013

In adempimento a quanto prescritto dall'art.10 del D.Lgs n. 150/2009, è predisposto il presente PIANO DELLE PERFORMANCE avente validità per l'anno 2013, che risulta coerente con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio dell'ente approvata dal Consiglio Comunale, con proprio atto n. 35 in data 17/07/2013, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi indicatori

In particolare, detto piano delle performance è suddiviso in 6 programmi:

- il primo programma denominato: "Attività amministrativa" che fa capo all'istruttore direttivo Dr. Stefano Oglina, a sua volta suddiviso in n. 4 progetti;
- il secondo programma denominato: "Attività economica" che fa capo all'istruttore direttivo Dr.ssa Elena Lagostina, a sua volta suddiviso in n. 4 progetti;
- il terzo programma denominato: "Attività tributaria ed entrate patrimoniali" che fa capo all'istruttore direttivo Dr. Mario Zoia, a sua volta suddiviso in n. 2 progetto;
- il quarto programma denominato: "Attività edilizia urbanistica lavori pubblici manutenzioni patrimonio ambiente" che fa capo all'istruttore direttivo Arch. Domingo Tommasato, a sua volta suddiviso in n. 7 progetti;
- il quinto programma denominato: "Attività servizi alla persona" che fa capo all'istruttore direttivo Dr.ssa Sabrina Aresu, a sua volta suddiviso in n. 5 progetti;
- il sesto programma denominato: "Attività polizia municipale" che fa capo all'istruttore direttivo Comandante Teresa Trapani, a sua volta suddiviso in n. 3 progetti;

All'interno dei singoli progetti sono indicate: le finalità – gli obiettivi – la misurazione – la valutazione – la percentuale di risultato raggiunta – nonché le risorse strumentali e umani assegnate per raggiungere i progetti in questione.

Sono inoltre stati fissati gli obiettivi di carattere generale assegnati ai responsabili dei sei programmi.

E' stata inoltre predisposta apposita scheda di valutazione delle performance organizzativa ed individuale, tenendo presente che per questo ente, avente più di 8 dipendenti, trovano applicazione i tre differenti livelli di performance previsti dall'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2009.

Il 25% dei responsabili e del personale è collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del 50% del trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

Il 50% dei responsabili e del personale è collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l'attribuzione del 50% del trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

Il 25% dei responsabili e del personale è collocato nella fascia di merito bassa, alla quale non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

L'art. 15 del vigente regolamento comunale sulle performance stabilisce che per il riconoscimento dell'incentivazione per la performance organizzativa si deve tenere conto del seguente criterio di valutazione e di assegnazione del punteggio:

INSUFFICIENTE compete sul budget assegnato la seguente percentuale: 0

SUFFICIENTE compete sul budget assegnato la seguente percentuale: 60

BUONO compete sul budget assegnato la seguente percentuale: 80

OTTIMO compete sul budget assegnato la seguente percentuale: 100

Non può essere riconosciuto alcun compenso se il risultato complessivo conseguito sia dal responsabile del progetto che dal singolo dipendente che partecipa al progetto è inferiore a 60 che corrisponde a insufficiente.

L'art. 21 del vigente regolamento delle performance per la valutazione delle performance individuale stabilisce che la graduazione è disposta mediante distribuzione del personale nei seguenti livelli di prestazione e con i seguenti limiti:

- a. ottimo non oltre il 5% dei dipendenti in servizi
- b. buono non oltre il 20% dei dipendenti in servizi
- c. sufficiente non oltre il 50% dei dipendenti in servizi
- d. insufficiente nessun contingente predeterminato

L'amministrazione si riserva, ove la legge e/o la contrattazione collettiva nazionale di lavoro lo consenta, di rivedere il sopra citato criterio di valutazione tenuto conto delle particolari esigenze e della peculiarità dell'ente.

Il Nucleo di Valutazione, nominato con decreto del Presidente della Comunità Montana n. 4 in data 15.2.2011 in forza di delega conferita alla stessa dalla Giunta Comunale con proprio atto n. 86 del 15.6.2006 e confermato con delibera della Giunta Comunale n. 44 in data 23.3.2011, con la quale la stessa ha mantenuto detto organo in luogo dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) avvalendosi della facoltà prevista dall'art. 3 del vigente regolamento di organizzazione degli uffici e servizi, non trovando applicazione per questo ente l'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009 (che prevede la costituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione) stante il mancato rinvio disposto dall'art. 16 comma 2 del D.Lgs n. 150/2009, dovrà validare la relazione sulle performance di cui all'art. 10 del D.Lgs 150/2009 e dovrà proporre all'organo di indirizzo politico amministrativo (Giunta Comunale) la valutazione dei Responsabili di servizio sulla base degli obiettivi e risultati conseguiti compilando le relative schede di valutazioni (art. 14 comma 4 lettera c) del D.Lgs. 150/2009).

Si allegano al presente piano delle performance i seguenti documenti che ne costituiscono parte integrante e sostanziale:

- Quadro riassuntivo dei programmi e progetti
- Singoli progetti
- Obiettivi generali
- Schede di valutazione dei Responsabili di Servizio
- Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2013-2015

Il presente piano avrà validità per l'anno 2013 e verrà aggiornato annualmente tenendo conto della programmazione dell'ente.

Dalla sede comunale lì

IL SEGRETARIO  
F.to Di Pietro Nicola

IL VICE SINDACO  
F.to Salvatore Paolo Nocilla

L'ASSESSORE AL BILANCIO E AL PERSONALE  
F.to Ronco Marco