



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 2017

Approvato con Delibera Giuntale n. 35 del 8 marzo 2017

1. 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 trova applicazione per questo Ente avendo lo stesso un numero di dipendenti superiore a 15;

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);

Il Protocollo d'Intesa sottoscritto in data 11.05.2012 tra le Organizzazioni Sindacali Cgil, Fp Cgil 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.

2. PREMESSE DI CARATTERE GENERALE

La Giunta Comunale, con proprio atto n. 90 del 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;

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;

La Giunta Comunale, con proprio atto n.14 del 25.01.2017, ha approvato il Documento Unico contenente il Piano Triennale 2017/2018/2019 per la Prevenzione della Corruzione e il Programma Triennale 2017/2018/2019 per la Trasparenza e l'Integrità;

La Giunta Comunale, con proprio atto n.170 del 11.11.2016, 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 2017/2018/2019;

La Giunta Comunale, con proprio atto n.169 del 11.11.2016, 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.171 del 11.11.2016 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 sei 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.11 dipendenti compreso il Responsabile, di cui coperti solo 8;

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, tutti coperti;

Dipartimento 3 – TRIBUTI:

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

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. 10 dipendenti, compreso il Responsabile, di cui coperti 8;

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.11 dipendenti, compreso il Responsabile, di cui coperti solo 8;

Dipartimento 6 – POLIZIA LOCALE:

Settore n.6 – POLIZIA LOCALE a cui fa capo un Responsabile di Servizio e al quale sono assegnati 9 dipendenti compreso il Responsabile, di cui coperti solo 8;

Il Consiglio Comunale, con proprio atto n.10 in data 30/01/2017 ha approvato il Documento Unico di Programmazione DUP presentato dalla Giunta Comunale;

Il Consiglio Comunale, con proprio atto n.11 in data 30/01/2017 ha approvato il Bilancio di Previsione Triennale 2017/2018/2019 e i relativi allegati;

PIANO DELLE PERFORMANCE
Anno 2017

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 2017, che risulta coerente con i contenuti e la Programmazione Finanziaria previsti nel DUP e nel Bilancio di Previsione Triennale 2017/2018/2019 dell'Ente, approvati dal Consiglio Comunale, con propri atti n.10 e n.11 in data 30/01/2017, e che individua gli obiettivi strategici ed operativi da assegnare ai Responsabili di Servizio e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della Performance dell'Amministrazione;

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.2 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.1 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. 3 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.2 Progetti;
- Il sesto Programma denominato: “Attività Polizia Locale” che fa capo all’Istruttore Direttivo Comandante Teresa Trapani, a sua volta suddiviso in n.3 Progetti;

All'interno dei singoli Progetti sono indicate: gli obiettivi – le finalità – gli indicatori utilizzati – le modalità di verifica del raggiungimento degli obiettivi – il peso specifico dell’obiettivo in relazione all’intero progetto – il Budget assegnato per la P.O. e i dipendenti assegnati al progetto – la parte riservata al Nucleo di Valutazione – nonché le Risorse Strumentali, Umane e Finanziarie assegnate per raggiungere gli obiettivi indicati nei Progetti in questione;

Sono inoltre stati fissati gli obiettivi di carattere generale assegnati ai Responsabili dei sei Programmi;

E’ inoltre predisposta apposita scheda annuale di valutazione delle Performance, suddivisa in tre parti:

- la prima parte riservata alla valutazione del Nucleo di valutazione a sua volta suddivisa in due sezioni: una per la valutazione della performance individuale ed una per la valutazione della performance organizzativa;
- la seconda parte riservata alla valutazione degli Amministratori;
- la terza parte riservata al Segretario dell’Ente per la quantificazione della retribuzione di risultato da assegnare a ciascun Responsabile sulla base dei punteggi ottenuti;

Il Nucleo di Valutazione, nominato con Delibera Giuntale n.207 del 30.12.2016, 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);

Il Nucleo di Valutazione, per la valutazione di ciascun Responsabile di Servizio, nella compilazione della predetta scheda annuale dovrà tenere conto nell’assegnazione del punteggio del seguente criterio:

- Fino al raggiungimento del punteggio del 59% non viene riconosciuto nessun compenso incentivante;
- Dal 60% al 94% viene riconosciuto un compenso proporzionale al punteggio raggiunto conseguito;

- Dal punteggio del 95% fino al 100% viene riconosciuto il compenso massimo del 100%;

Il compenso per la Performance individuale e per la Performance Organizzativa che verrà riconosciuto a ciascun Responsabile è determinato in % rispetto al risultato complessivo ottenuto con la predetta scheda annuale di valutazione;

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
- Documento Unico contenente il Programma Triennale 2017/2019 per la Prevenzione della Corruzione e il Programma Triennale 2017/2019 per la Trasparenza e l'Integrità;

Il presente Piano avrà validità per l'anno 2017 e verrà aggiornato annualmente tenendo conto della Programmazione dell'Ente.

Dalla Sede Comunale lì 8 marzo 2017

IL SEGRETARIO
F.to Di Pietro Nicola

IL SINDACO
F.to Morandi Giovanni

L'ASSESSORE AL BILANCIO E AL PERSONALE
F.to Birocco Roberto