



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 PER IL TRIENNIO 2025 – 2026 - 2027 EX ARTICOLO DELL'ART. 10 DEL D.LGS N. 150/2009

All.1) del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027

1. RIFERIMENTI NORMATIVI

- 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.

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, commi da 1 a 4, Decreto Legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in L. 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, tra i quali il Piano della performance.

- Gli articoli 16 ss. nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022, hanno disciplinato ex novo il conferimento e la revoca degli incarichi per le posizioni organizzative (incarichi di Elevata Qualificazione) e la retribuzione di posizione e di risultato.

2. PREMESSE DI CARATTERE GENERALE

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. 1 in data 7.01.2015, ha approvato il Regolamento per l'istituzione ed il conferimento delle posizioni organizzative; il quale risulta implicitamente abrogato per la parte normativa relativa alla valutazione dei risultati delle P.O. ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in quanto detta materia è stata successivamente disciplinata dal regolamento sulle performance approvato con delibera giuntale n. 90/2016 di seguito richiamata, mentre resta ancora in vigore la parte normativa relativa al conferimento e revoca degli incarichi delle posizioni organizzative ed alla valutazione delle stesse ai fini del riconoscimento della retribuzione di posizione;

La Giunta Comunale, con proprio atto n.90 in data 25.05.2016, ha approvato il Regolamento di disciplina del Ciclo delle Performance ed il sistema incentivante, il quale prevede 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;

La Giunta Comunale, con proprio atto n. 17 in data 07.02.2018, ha così disposto:

- di abrogare espressamente gli articoli 9, 10, e la tabella B del regolamento per l'istituzione ed il conferimento delle posizioni organizzative approvato con delibera giuntale n. 1 del 7.1.2015 nonché tutte le altre disposizioni normative del predetto regolamento che fanno espresso riferimento alla valutazione dei risultati delle posizioni organizzative dell'ente, in quanto dette disposizioni risultano

già implicitamente abrogate dal successivo regolamento di disciplina del ciclo delle performance e del sistema incentivante approvato con delibera giuntale n 90 del 25.5.2016 che ha disciplinato ex novo la materia;

- di dare incarico al Nucleo di Valutazione per la pesatura delle posizioni organizzative del comune e per la formazione della relativa graduatoria ai fini del riconoscimento alle stesse della retribuzione di posizione, utilizzando la tabella B) del regolamento per l'istituzione ed il conferimento delle posizioni organizzative, approvato con delibera giuntale n. 1 del 7.1.2015 di cui sopra, attualmente per questa parte ancora in vigore;

- di approvare con successivo atto deliberativo giuntale la pesatura delle posizioni organizzative del comune e la relativa graduatoria che verrà predisposta dal Nucleo di Valutazione così come disposto dal punto precedente del presente atto;

Il Nucleo di Valutazione, con proprio verbale in data 1 agosto 2018, sulla base del piano delle performance e del peg dell'ente approvato con delibera giuntale n. 17/2018, secondo le indicazioni operative date dall'art. 4 e dalla tabella A) del regolamento per l'istituzione ed il conferimento degli incarichi delle posizioni organizzative dell'ente approvato con delibera giuntale n. 1/2015, ha predisposto:

- le schede di valutazione della retribuzione di posizione dei responsabili di servizio con indicazione del punteggio conseguito e della retribuzione spettante ed il prospetto riassuntivo;

La Giunta Comunale, ha approvato con proprio atto n. 179 del 18.12.2019 l'Organigramma, la nuova Dotazione Organica del personale dipendente ed 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, Personale e Servizi Demografici - a cui fa capo un Responsabile di Servizio, al quale sono assegnati n.10 dipendenti compreso il Responsabile, di cui coperti 8;

Settore n.2 – 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 8;

Settore n.3 – POLIZIA LOCALE a cui fa capo un Responsabile di Servizio e al quale sono assegnati 9 dipendenti compreso il Responsabile, di cui coperti 8;

Dipartimento 2 – FINANZIARIO:

Settore n.1 – Ragioneria – a cui fa capo un Responsabile di Servizio e al quale sono assegnati n. 3 dipendenti, compreso il Responsabile, di cui coperti 2;

Settore n.2 – Tributi – a cui fa capo un Responsabile di Servizio e al quale sono assegnati n. 4 dipendenti, compreso il Responsabile, di cui coperti 3;

Dipartimento 3 – TECNICO:

Settore n. 1 – 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;

I Responsabili delle succitate sei Unità Organizzative risultano rispettivamente le sotto elencate persone:

- Stefano Ogolina, Responsabile Settore Affari Generali, Personale e Servizi Demografici;
- Teresa Trapani , Responsabile Settore Polizia Locale , Commercio, Notifiche;
- Sabrina Aresu, Responsabile Settore Servizi Sociali e Scolastici (Servizi alla persona);
- Paolo Medana, 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;

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;

Il Consiglio Comunale, con proprio atto n. 76 in data 30.12.2024, ha approvato la Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione DUP presentato dalla Giunta Comunale e con proprio atto n.77 del 30.12.2024 ha approvato il Bilancio di Previsione per il Triennio 2025/2026/2027 e i relativi allegati;

PIANO DELLE PERFORMANCE **triennio 2025– 2026 - 2027**

In adempimento a quanto prescritto dall'art.10 del D.Lgs n.150/2009, è predisposto il presente PIANO DELLE PERFORMANCE avente validità per il triennio 2025 - 2026 - 2027, che risulta coerente con i contenuti e la Programmazione Finanziaria previsti nel DUP e nel Bilancio di Previsione Triennale 2025/2026/2027 dell'Ente, approvati dal Consiglio Comunale, , 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.

Il presente Piano è parte integrante del PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2025 – 2027.

In particolare, detto Piano delle Performance per il triennio 2025 – 2026 – 2027 è suddiviso in 6 programmi:

- Il primo Programma denominato: “Attività Amministrativa” che fa capo al Funzionario EQ Dr. Stefano Ogliana, a sua volta suddiviso in n. 1 Progetto;
- Il secondo Programma denominato: “Attività Economica” che fa capo al Funzionario EQ Dr. Paolo Medana, a sua volta suddiviso in n. 1 Progetto;
- Il terzo Programma denominato: “Attività Tributaria ed Entrate Patrimoniali” che fa capo al Funzionario EQ 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 al Funzionario EQ Arch. Domingo Tommasato, a sua volta suddiviso in n. 1 Progetto;
- Il quinto Programma denominato: “Attività Servizi alla persona” che fa capo al Funzionario EQ Dr.ssa Sabrina Aresu, a sua volta suddiviso in n.1 Progetto;
- Il sesto Programma denominato: “Attività Polizia Locale” che fa capo al Funzionario EQ Comandante Teresa Trapani, a sua volta suddiviso in n. 1 Progetto;

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.

Vengono stabiliti i seguenti obiettivi trasversali finalizzati anche alla valutazione della Performance collettiva:

Obiettivo 1: "Tempi di pagamento"

L'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023, convertito con modificazioni nella legge n. 41/2023 stabilisce che le amministrazioni, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare ai responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. L'obiettivo si intende realizzato quando il tempo di pagamento è pari a zero o meno di zero, secondo gli indicatori fissati dalla Circolare del MEF – Ragioneria Generale dello Stato n.1 del 03.01.2024.

Obiettivo 2: "Piano di formazione"

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione. L'Art. 55 "Destinatari e processi della formazione" del CCNL Funzioni locali 2019-2021, sottoscritto il 16.11.2022, stabilisce che "Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali".

Questo riprende quanto introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che definisce che le amministrazioni pubbliche hanno oggi la possibilità di riqualificare e rafforzare i processi di programmazione dell'attività formativa nel PIAO Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Questo percorso viene ulteriormente rafforzato dalla Direttiva del 24 marzo 2023 del Ministro per la pubblica amministrazione avente per oggetto "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza", nella quale mira a fornire indicazioni metodologiche e operative alle amministrazioni per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative al fine di promuovere lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze del proprio personale, nonché della successiva Direttiva del 28 novembre 2023.

Il Piano della Formazione deve uniformarsi alle direttive della Circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione del 14.01.2025.

In questo contesto l'Ente si pone l'obiettivo di approvare e applicare il Piano della Formazione per favorire la crescita dei suoi dipendenti in linea con il processo di rinnovamento della pubblica amministrazione. L'obiettivo si pone in correlazione con il Piano facente parte del PIAO 2025/2027, a cui si rinvia.

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.146 del 02.09.2024, 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 valutazione (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

Il presente Piano avrà validità per il triennio 2025 – 2026 - 2027 e verrà aggiornato annualmente tenendo conto della Programmazione dell'Ente.