

Ad



COPIA
DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE
n° 81 in Data 18.05.2011

Oggetto: ADOZIONE 'PIANO DELLA PERFORMANCE' IN ADEMPIMENTO ALL'ART. 10 COMMA 1 D.LGS. N° 150/2009

L'anno **duemilaundici** addì **diciotto** del mese di **maggio** alle ore **18.30**, nella sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Sig. **dott. Franco CLARETTI** e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg.:

<i>Nominativo</i>	<i>Carica</i>	<i>P/A</i>
CLARETTI FRANCO	SINDACO	<i>Presente</i>
MASSETTI IVANO PAOLO	VICESINDACO-ASSESS.	<i>Presente</i>
LUPATINI MONICA	ASSESSORE	<i>Presente</i>
ROCCO FABRIZIO	ASSESSORE	<i>Presente</i>
FOSSATI EUGENIO ANGELO	ASSESSORE	<i>Presente</i>
PEDRALI AGOSTINO	ASSESSORE	<i>Presente</i>
ABIENDI CLAUDIO	ASSESSORE	<i>Presente</i>

Totale presenti 7

Totale assenti 0

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale, **Sig. dott. Giuseppe VITALI**, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, **il Presidente dichiara aperta** la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.



Delibera G.C. n° 81 del 18.05.2011

Oggetto: ADOZIONE 'PIANO DELLA PERFORMANCE' IN ADEMPIMENTO ALL'ART. 10
COMMA 1 D.LGS. N° 150/2009

La Giunta Comunale

PREMESSO che, in materia di efficienza dei dipendenti pubblici, la riforma del ministro Brunetta collega il principio del merito a quello della misurazione ovvero della valutazione; esprime cioè la convinzione che la riforma della P.A. debba passare in primo luogo alla valutazione dei risultati, ossia che la valutazione della performance debba compiersi a partire dalla verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il sistema di misurazione della performance organizzativa ed individuale si fonda proprio sul binomio 'misurazione- valutazione': laddove la prima azione rappresenta il presupposto per poter poi verificare i risultati della struttura e dei soggetti che operano all'interno della stessa;

PRESO ATTO che:

- si è andati a definire, così come sancito dal d.lgs. n° 150/2009, il 'ciclo della performance' partendo dalla relazione previsionale-programmatica che contiene gli indirizzi dell'amministrazione comunale;
- l'applicazione della riforma è il mezzo per innovare, crescere, migliorare;
- la performance individuale è da considerarsi come parte di quella organizzativa, in quanto la prima misura i contributi dei singoli dipendenti al raggiungimento degli obiettivi attribuiti dall'A.C., e la seconda misura i risultati complessivi dell'azione amministrativa rispetto alle esigenze espresse dai cittadini;
- per la misurazione della performance si è pertanto elaborato un sistema di valutazione unico per tutte le categorie, fondato sulla valutazione rispetto agli obiettivi, così che la selettività e la differenziazione possano essere raggiunti responsabilizzando le posizioni organizzative, il Segretario Comunale ed i soggetti cui spetta l'attività di misurazione e valutazione;

VISTA la delibera della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle AA.PP. (CIVIT) n° 112 del 28.10.2010 avente ad oggetto il Piano della Performance, strumento strategico per l'ottimizzazione della produttività e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa degli enti pubblici, che ha le seguenti caratteristiche:

- il piano è uno strumento programmatico triennale che gli enti pubblici devono adottare entro il 31 gennaio di ogni anno;
- nel documento devono essere esplicitati, in coerenza con le risorse assegnate, gli obiettivi - gli indicatori ed il 'target' sui quale deve basarsi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance;



Delibera G.C. n° 81 del 18.05.2011

- la mancata adozione, o aggiornamento del piano, comporta rilevanti sanzioni sia a livello di Amministrazione nel suo complesso, sia sui singoli titolari di p.o.; in particolare, per le AA.PP., nel caso di mancata adozione e/o aggiornamento, è previsto il divieto di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza, collaborazione (art. 10 comma 5 d.lgs. 150/2009)- Per i titolari di p.o. che abbiano concorso alla mancata adozione e/o aggiornamento del Piano, per inerzia od omissione nell'adempimento dei propri compiti, è previsto il divieto di erogazione della retribuzione di risultato;
- il Piano della Performance dev'essere poi pubblicato sul sito istituzionale dell'ente (art. 11 comma 8 d.lgs. 150/2009) nella sezione 'Trasparenza, Valutazione e Merito', nonché essere trasmesso alla CIVIT ed al Ministero delle Finanze

RILEVATO che, ai sensi della precitata normativa, questa delibera assumere valore di linea guida nelle more dell'adeguamento degli ordinamenti degli enti locali ai principi contenuti nel citato d.lgs. n° 150/2009;

ACQUISITO il parere tecnico favorevole di cui all'art. 49 del T.U. 267/2000, sottoscritto dal resp.le Area Aff. Generali rag. Lara Cola;

VISTO l'art. 48 del T.U. n. 267 del 18/8/2000;

CON VOTI unanimi favorevoli, espressi dai presenti, nelle forme di legge;

delibera

- 1) **DI RICHIAMARE** e confermare quanto esposto in premessa e narrativa a motivo dell'adozione del presente atto;
- 2) **DI APPROVARE** il Piano della Performance ai sensi delle disposizioni di cui al d.lgs. n° 150/2009, art. 10 comma 1, che si compone dei documenti e prospetti di cui all'alleg. A che forma parte integrante e sostanziale della presente delibera;
- 3) **DI DARE ATTO** che la presente, a norma dell'art. 124 T.U. n. 267/2000 ed integrazione di cui all'art. 32 della legge n° 69/2009, verrà pubblicata all'albo pretorio informatico per 15 gg. consecutivi;
- 4) **DI DARE ATTO** che, dell'avvenuta adozione del presente atto, in conformità all'art. 125 del succitato T.U. verrà data comunicazione ai capigruppo consiliari contestualmente all'affissione all'albo pretorio informatico del Comune;
- 5) **DI DICHIARARE**, previa separata votazione unanime, la presente deliberazione, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, quarto comma, del T.U. n. 267/2000, per motivi di urgenza in ordine all'attuazione del provvedimento.



Delibera G.C. n° 81 del 18.05.2011

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to dott. Franco CLARETTI

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to dott. Giuseppe VITALI

QUESTA DELIBERA:

è stata pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio Informatico per 15 gg. consecutivi (art. 124 del T.U. 18/8/2000, n. 267 integr. con l'art. 32 della legge n° 69/2009)

N° Cronologico: 23

IL MESSO NOTIFICATORE: codice 24 sigla RV

viene comunicata in data odierna ai Capigruppo Consiliari (art. 125 del T.U. 18/8/2000, n. 267)

Copia conforme all'originale per uso amministrativo

Coccaglio, li 7 GEN 2012



IL SEGRETARIO COMUNALE
dott. Giuseppe VITALI

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 18.05.2011 :

- dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del T.U. n. 267/2000;
- ~~decorsi dieci giorni dall'ultimo di pubblicazione all'albo pretorio comunale, ai sensi dell'art. 134, comma 3°, del T.U. n. 267/2000.~~



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Giuseppe Vitali



Comune di Coccaglio
Provincia di Brescia

PIANO

DELLA

PERFORMANCE

Art. 10 comma 1 d.lgs. n° 150/2009

Approvato con delibera G.C. n° 81 del 18.05.2011

ALLEGATO _____ ALLA DELIBERA G.C./R.C.
N° 181 IN DATA 18/5/2011
Il Segretario Comunale
(Vitali dott. Giuseppe)



ARTICOLO N° 01- CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCES

1. Il **ciclo di gestione delle performances** si propone di fornire all'amministrazione uno strumento che consenta:

- a) di accertare concretamente il livello di miglioramento delle prestazioni dei propri dipendenti, attraverso una verifica oggettiva dei risultati conseguiti
- b) di favorirne la crescita professionale valorizzandone l'impegno.

2. La **misurazione e la valutazione** delle performances si sviluppa con coerenza di contenuti nel rispetto delle indicazioni di natura finanziaria e del bilancio.

3. **Le performances sono valutate in relazione:**

- all'organizzazione complessivamente considerata;
- agli ambiti in cui si articola la struttura organizzativa
- al dipendente individualmente considerato

4. **Gli obiettivi** assegnati ai Responsabili dei Servizi sono determinati in applicazione del presente regolamento, di norma in sede di approvazione del PEG e devono essere:

- * rilevanti e pertinenti rispetto alle esigenze della collettività, ai fini istituzionali, alle strategie dell'amministrazione (*strategicità*);
- * precisi e concretamente quantificabili
- * idonei ad incidere positivamente sulla qualità dei servizi
- * riferibili ad un arco temporale non inferiore all'anno
- * commisurabili anche in relazione a standards definiti a livello nazionale ed internazionale, nonché la comparazione con amministrazioni affini (*parametro ottimale*)
- * correlati all'entità delle risorse disponibili.

5. **Gli organi di indirizzo politico amministrativo** (previa consultazione dei responsabili di area), provvedono alla definizione degli obiettivi e dispongono gli eventuali interventi correttivi e le conseguenti variazioni dei documenti di programmazione.

La verifica viene effettuata congiuntamente alla proposta di "verifica dello stato di attuazione dei programmi e del mantenimento degli equilibri di bilancio".

6 **La performance organizzativa** considera i seguenti aspetti:

- l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività
- l'attuazione di piani e programmi, ossia la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standards qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei fruitori delle attività e dei servizi
- il miglioramento dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti ed i destinatari dei servizi
- l'efficienza nell'impiego delle risorse finalizzata al contenimento dei costi
- l'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti
- l'entità e la qualità dei servizi

(Firma illeggibile)

7 La performance individuale

La misurazione e la valutazione della performance individuale del segretario e dei Responsabili di Area è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di obiettivi individuali specifici
- c) alla qualità dell'apporto garantito alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate
- d) alla capacità di valutazione dei collaboratori

La misurazione e valutazione della performance individuale del personale dipendente è collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo ed individuali
- b) alla qualità dell'apporto offerto alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate, alla maggiore o minore capacità di instaurare interazioni corrette e proficue sia nell'ambito di lavoro che nei confronti dell'utenza, al contributo assicurato all'introduzione di innovazioni organizzative e tecnologiche.

Nella valutazione delle performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, parentale, di paternità.

8 Misurazione a valutazione della performance

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è modellato in relazione a quanto previsto dal Decreto Legislativo 150/2009 e dalle modalità di cui al presente regolamento.

La **valutazione individuale** dei Responsabili di Area è effettuata dal sindaco, annualmente, su proposta del nucleo di valutazione e sentito il segretario comunale, sulla base di quanto previsto dal sistema di valutazione delle performance individuali proposto dal medesimo organismo ed approvato dalla giunta.

Qualora la valutazione riguardi titolari di P.O. che siano coniugi, affini o parenti fino al quarto grado dei componenti la Giunta comunale, in sostituzione del sindaco la valutazione viene effettuata dal Nucleo di Valutazione.

La **valutazione individuale dei dipendenti** è effettuata annualmente dai rispettivi Responsabili di Area secondo quanto previsto dal sistema di valutazione delle performance individuali proposto dal Nucleo di Valutazione ed approvato dalla Giunta.

La **valutazione del Segretario** è effettuata annualmente dal sindaco su proposta del Nucleo di Valutazione secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione delle performance individuali proposto dal medesimo organismo.

Il sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale stabilisce:

- i tempi, le fasi, le modalità i soggetti, le responsabilità del processo di misurazione e valutazione delle performance;
- le procedure di conciliazione inerenti l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- Le modalità di raccordo ed integrazione con i documenti di programmazione e controllo esistenti

-
- Le modalità di individuazione degli obiettivi gestionali che saranno annualmente considerati per la valutazione delle performance individuali

ARTICOLO N° 02- PIANO DELLA PERFORMANCE

1. Il piano della performance:

- è identificato come lo strumento per l'attuazione del ciclo
- è un documento programmatico triennale che –in relazione alle risorse assegnate attraverso il PEG- stabilisce gli obiettivi e gli indicatori attraverso i quali verrà operata la misurazione e valutazione

2. Il piano esplicita i criteri che hanno presieduto alla definizione degli obiettivi ed all'articolazione degli stessi, ed è formulato in termini comprensibili evidenziando la connessione sussistente fra i bisogni della collettività, le finalità istituzionali, le priorità, le strategie, gli obiettivi dell'amministrazione.

3. Il piano deve essere formulato in modo da assicurare una rappresentazione attendibile delle performances. Questo obiettivo si realizza nel momento in cui è possibile verificare a posteriori la correttezza metodologica del processo di pianificazione e delle sue risultanze.

4. Il piano viene deliberato dalla giunta comunale –di norma- contestualmente al PEG e rappresenta in forma schematica il collegamento tra i differenti livelli di pianificazione di programmazione allo scopo di assicurare una visione unitaria e comprensibile delle performance attese dall'ente.

5. sono documenti di pianificazione e programmazione dell'ente:

- La Relazione Previsionale e Programmatica
- Il bilancio di Previsione
- il P.E.G.

La relazione delle performance contiene gli esiti dell'attività svolta con riferimento a quanto programmato e rappresentato nel piano delle performance e dà conto degli scostamenti fra i risultati attesi e quelli effettivamente conseguiti.

6. Sono documenti di rendicontazione e controllo dell'ente:

- le verifiche in ordine allo stato di attuazione dei programmi
- il rendiconto al bilancio ed i suoi allegati
- le risultanze del sistema di controllo della gestione, se attivata,

7. I contenuti del piano delle performance e della relazione delle performance – deliberati dalla giunta comunale- costituiscono il necessario supporto alla fase di valutazione dell'organizzazione e della performance individuale.

ARTICOLO N° 03- SISTEMA DI VALUTAZIONE, MISURAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

1. Il Comune di Coccaglio assume il principio dell'articolo 7 d. Lgs 165/2001 che esclude l'erogazione di trattamenti economici accessori non corrispondenti alle prestazioni effettivamente rese.

2. La promozione del merito ed il miglioramento dei risultati —sia organizzativi che individuali— viene realizzata mediante il ricorso a sistemi premianti fondati su criteri selettivi. Deve conseguentemente escludersi la concessione in maniera indifferenziata e/o automatica di incentivi e premi in assenza di verifiche.

Le disposizioni seguenti sono, pertanto, finalizzate a rendere effettivo il principio indicato e si propongono di migliorare lo standard dei servizi erogati attraverso l'accrescimento della professionalità dei dipendenti e la valorizzazione dell'impegno.

La performance è valutata con riferimento:

- all'amministrazione complessivamente considerata;
- alle unità organizzative in cui si articola
- ai dipendenti singolarmente considerati.

3. La Giunta Comunale, con propria deliberazione, approva il sistema di valutazione delle performance verificandone la coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio.

4. Il sistema di misurazione e valutazione tende a consentire l'annuale valutazione dei risultati dell'attività dell'Ente, e si sviluppa nelle seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi da raggiungere, dei risultati attesi, dei rispettivi indicatori;
- monitoraggio "in itinere" ed eventuale ridefinizione degli obiettivi e dei risultati;
- utilizzo di sistemi premianti ispirati alla valorizzazione del merito secondo le modalità indicate dalla contrattazione collettiva, cui spetta la disciplina del trattamento economico del personale dipendente;
- rendicontazione dei risultati.

ARTICOLO N° 04- NUCLEO DI VALUTAZIONE

1. **Se istituito**, opera in autonomia nel rispetto dei principi di trasparenza e risponde soltanto al sindaco ed alla giunta.

I predetti verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, se necessario, propongono eventuali correttivi.

2. **Il Nucleo di Valutazione** è nominato dal Sindaco e può essere istituito anche in associazione con altri Enti. Ne fanno parte esperti di cui sia riconosciuta la professionalità e dotati di esperienza in materia di valutazione del personale e funzionamento dei sistemi organizzativi.

Il nucleo è presieduto dal Segretario Comunale, ed **opera per un periodo non eccedente il mandato del Sindaco** e disimpegna i seguenti compiti:

PIANO DELLA PERFORMANCE

Approvato con delibera GC n° 81 del 18.5.2011

- supporto all'amministrazione nella verifica dei risultati raggiunti in relazione agli obiettivi previsti
- collaborazione con gli uffici nella definizione di un idoneo sistema di valutazione del personale e dell'organizzazione dell'attività
- formazione di una graduatoria delle valutazioni individuali delle posizioni organizzative.

Inoltre, a richiesta del Sindaco, fornisce proposte in ordine all'organizzazione interna ed alle procedure di programmazione e controllo.

3. La graduatoria delle valutazioni individuali del personale considera tre livelli di performance:

- il **25%** è collocato nella fascia di merito alta, cui viene attribuito il 50% delle risorse destinate al trattamento economico collegato alla performance individuale ;
- il **50%** è collocato nella fascia di merito intermedia, cui viene attribuito il 40% delle risorse destinate al trattamento economico collegato alla performance individuale;
- il **25 %** è collocato nella fascia di merito bassa, cui viene attribuito il 10% delle risorse destinate al trattamento economico collegato alla performance individuale.

ARTICOLO N° 05 SISTEMA PREMIANTE

1. il Comune promuove il merito attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi assumendo come riferimento esclusivo quello meritocratico. In tale ottica valorizza i dipendenti che realizzano le migliori performances mediante l'attribuzione selettiva di incentivi, di carriera ed economici.
2. E' esclusa l'attribuzione di incentivi in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.
3. Le risorse destinate al trattamento economico collegato alla performance individuale sono distribuite in almeno tre fasce di merito al fine di destinare una quota prevalente di tale trattamento al personale che si colloca nella fascia di merito più elevata- come indicato nell'art.4.
4. il sistema premiante dell'ente è definito -secondo l'ambito di rispettiva competenza- dal contratto integrativo e dalle disposizioni del presente regolamento.

ARTICOLO 06 STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE

Allo scopo di riconoscere il merito sono previste le seguenti forme di incentivazione:

- Retribuzione di risultato e produttività individuale e/o collettiva da distribuire in relazione all'esito della valutazione della performance individuali e annuali
- Bonus annuale delle eccellenze
- Progressioni economiche e di carriera
- Attribuzione di incarichi e responsabilità
- Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

Gli incentivi sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

Retribuzione di risultato e Produttività – in relazione ai risultati della valutazione delle performance individuali, i dipendenti dell'ente sono inseriti in fasce di merito.

I responsabili delle P.O. –se superiori a cinque- sono collocati in fasce di merito

Bonus annuale delle eccellenze – annualmente può essere previsto un bonus destinato a tutto il personale che si è collocato nella fascia di merito alta, secondo quanto previsto nel sistema di valutazione della performance individuale adottato dall'ente.

Le risorse da destinare a questa forma di incentivazione sono individuate tra quelle appositamente destinate a premiare il merito ed il miglioramento della performance nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del CCNL ai sensi dell'articolo 45 del D. Lgs 165/2001.

Progressioni economiche – il riconoscimento del merito mediante aumenti retributivi irreversibili può avvenire attraverso le progressioni economiche orizzontali attribuite in modo selettivo e nei limiti delle risorse disponibili, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e di gruppo rilevati dal sistema di valutazione.

Progressioni di carriera – allo scopo di riconoscere il merito e di valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti l'amministrazione prevede la selezione del personale programmato mediante concorsi pubblici riservati.

E' comunque prevista nella misura massima del 50% dei posti da coprire, una riserva a favore del personale dipendente in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria.

ARTICOLO N° 07- TRASPARENZA

1. L'attività dell'Ente è ispirata al principio della trasparenza, che si attua pubblicando sul sito istituzionale le informazioni concernenti i vari aspetti dell'organizzazione anche inerenti il sistema di misurazione e valutazione delle performance.

Le informazioni fornite riguardano:

- l'ammontare complessivo dei premi "stanziati" e "distribuiti"
- la differenziazione fra P.O. ed altri dipendenti
- i curricula dei titolari di posizione organizzativa
- i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico- amministrativo
- gli incarichi retribuiti e non conferiti a dipendenti pubblici e soggetti privati.

ARTICOLO N° 08- SCHEDE DI VALUTAZIONE E RICORSO GERARCHICO

1. La performance dei singoli dipendenti è definita mediante la compilazione di una scheda individuale di valutazione da parte del Responsabile di Area.

2. Il dipendente può presentare al Responsabile di Area —entro quindici giorni dalla consegna-motivata istanza di riesame della scheda. Nei successivi 15 giorni il Responsabile comunica al dipendente, per iscritto, la sua decisione.

3. In caso di rigetto o di accoglimento parziale entro i successivi 15 giorni il dipendente può inoltrare ricorso —in merito ai motivi specifici oggetto della decisione- al Segretario comunale che, nei successivi 15 giorni, fornisce riscontro scritto.

4. La richiesta di riesame non esclude il ricorso alle autorità competenti previo tentativo di conciliazione.