

COMUNE DI SAN BERNARDINO VERBANO

Provincia del Verbano Cusio Ossola

PIANO DELLE PERFORMANCE

EX ARTICOLO DELL'ART. 10 DEL D.LGS N. 150/2009

Anno 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;
- d) 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

dependente se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 15 e ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio non è superiore a 5;

L'art. 2 del D. Lgs n. 141/2011, avente ad oggetto: "Modifica all'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 1", dispone quanto segue: L'articolo 19, comma 6, del decreto

COMUNE DI SAN BERNARDINO VERBANO

Provincia del Verbano Cusio Ossola

legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, è sostituito dal seguente:

“Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 non si applicano al personale dipendente, se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a quindici e, ai dirigenti, se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a cinque. In ogni caso, deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale dirigente e non dirigente.». Art. 3 Modifica all'articolo 31 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150”.

L'art. 6 comma 2 del D. Lgs n. 141/2011, avente ad oggetto: “Norme transitorie” dispone inoltre quanto segue:

“Fino alla data di emanazione dei decreti di cui all'articolo 19, comma 6-quater, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'articolo 1 del presente decreto, per gli enti locali i contratti stipulati in base a previsioni legislative, statutarie e regolamentari, nel rispetto delle limitazioni finanziarie sulla spesa del personale e sull'utilizzo dei contratti di lavoro a tempo determinato, che hanno superato i contingenti di cui all'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 ed in essere al 9 marzo 2011, possono essere mantenuti fino alla loro scadenza, fermo restando la valutabilità della conformità dei contratti stessi e degli incarichi ad ogni altra disposizione normativa.”

In data 11 maggio 2012 è stato sottoscritto tra le Organizzazioni Sindacali Cgil, Fp Cigl e Flc Cgil e il Governo, le Regioni, le Province e i Comuni apposito protocollo d'intesa con il quale tra l'altro si prevede l'impegno delle parti di razionalizzare e semplificare i sistemi di misurazione, valutazione e premialità nonché del ciclo delle performance previsti dal decreto legislativo 150 del 2009 anche mediante il superamento del sistema della ripartizione dei dipendenti nelle fasce di merito di cui all'art. 19 del legislativo 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 marzo 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 e il piano delle performance sono unificati organicamente nel peg;

2. PREMESSE DI CARATTERE GENERALE

La Giunta Comunale, con proprio atto n. 35 in data 14.3.2011, sulla base dei criteri generali approvato dal Consiglio Comunale con proprio atto n. 61/2010, ha adottato il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi di recepimento del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150 (cd legge Brunetta);

Il Consiglio Comunale, con proprio atto n. 2 in data 07.02.2013, ha approvato il nuovo regolamento sui controlli interni ex art. 3 del D.LO. 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. 5 in data 23.1.2017 ha approvato il documento unico contenente il piano triennale per la prevenzione della corruzione e il programma triennale per la trasparenza e l'integrità;

COMUNE DI SAN BERNARDINO VERBANO

Provincia del Verbano Cusio Ossola

La Giunta Comunale, con proprio atto n. 72 del 14/11/2016, ha approvato la ricognizione annuale della presenza di eccedenze di soprannumero del personale a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 6 e dell'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001 e smi e con proprio atto n. 74 del 28/11/2016 ha 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 quattro settori.

Settore n. 1 – Economico Finanziario – a cui fa capo la rag. Giani Tania come responsabile di servizio;

Settore n. 2 – Amministrativo - a cui fa capo il dr. Nicola Di Pietro segretario comunale come responsabile di servizio al quale sono assegnati n. 3 dipendenti compreso il responsabile;

Settore n. 3 - Tecnico – a cui fa capo il geom. Beretta Andrea come responsabile di servizio;

Settore n. 4 – Demografico – a cui fa capo il Sig. Lietta Giovanni, Sindaco, nominato responsabile di servizio con decreto sindacale del 07.11.2017, al quale è assegnato un dipendente.

Il Consiglio Comunale, con proprio atto n. 2 in data 30/3/2017 ha approvato il documento unico di programmazione 2017-2018-2019 (DUP) e con proprio atto n. 7 del 30.3.2017 ha approvato il bilancio di previsione triennale 2017-2018-2019 e i relativi allegati allo stesso;

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 il ciclo della programmazione finanziaria del DUP e del bilancio dell'ente approvata dal Consiglio Comunale, con propri atti n. 2 e n. 7 in data 30/3/2017, e che individuano gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definiscono 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 tre programmi:

- il primo programma denominato: "Attività economica Finanziaria" che fa capo all'istruttore direttivo rag. Giani Tania, a sua volta suddiviso in n. 2 progetti;
- il secondo programma denominato: "Attività amministrativa" che fa capo al segretario comunale dr. Nicola Di Pietro, a sua volta suddiviso in n. 2 progetti;
- il terzo programma denominato: "Attività tecnico" che fa capo all'Assessore Comunale geom. Oliva Emanuela, a sua volta suddiviso in n. 1 progetto;
- il quarto programma denominato "Attività demografica" che fa capo al Sindaco Lietta Giovanni, a sua volta suddiviso in n. 1 progetto.

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 umane 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 meno di 15 dipendenti, non trovano applicazione i tre differenti livelli di performance previsti dall'art. 19 del D.lgs. n. 150/2009.

Secondo tale disposizione infatti:

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;

COMUNE DI SAN BERNARDINO VERBANO

Provincia del Verbano Cusio Ossola

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

Il Nucleo di Valutazione, in corso di nomina, 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 (la 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).

Tenuto conto di quanto sopra, si dispone che la valutazione del personale per il corrente anno 2017 verrà fatta sulla base del presente piano delle performance senza tuttavia essere vincolati alle rigide percentuali previsti dall'art. 19 del D. Lgs 150/2009 e smi, non essendo questo ente tenuto a ciò.

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 di approvazione del piano triennale per la prevenzione della corruzione e del programma triennale per la trasparenza e l'integrità

COMUNE DI SAN BERNARDINO VERBANO
Provincia del Verbano Cusio Ossola

Il presente piano avrà validità per l'anno 2017 e verrà aggiornato annualmente tenendo conto della programmazione dell'ente.

Dalla sede comunale, li 14 novembre 2017

IL SEGRETARIO
F.to Di Pietro Nicola

IL SINDACO
F.to Giovanni Lietta