

COMUNE DI VALLINFREDA

Provincia di ROMA

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

DELIBERAZIONE n. 68 del 07/12/2011

Oggetto: Approvazione dei criteri di valutazione della performance individuale organizzativa dell'Ente e del piano "performance".

L'anno **duemilaundici**, il giorno **sette** del mese **dicembre**, alle ore 11,30, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei signori:

NOMINATIVO		PRESENTE	ASSENTE
MOSCARDINI PIERO	Sindaco	x	
STURABOTTI FILIPPO	Vice Sindaco	x	
ODDI MARIA GIOVANNA	Assessore		x
BERNARDINI LUIGI	Assessore	x	

Partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza e ne cura la verbalizzazione (art. 97, comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000), il Segretario comunale Dr. **Domenico FEDERICO**

Assume la presidenza il Sig. Piero Moscardini - Sindaco, che, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione e invita i convocati a deliberare sull'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- in data 16 novembre 2009 è entrato in vigore il D. Lgs. n. 150/2009, "Attuazione della Legge 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", comunemente denominato "Decreto Brunetta", che contiene diverse disposizioni innovative, alcune delle quali immediatamente dispositive, mentre altre costituiscono principi fondamentali dell'ordinamento cui adeguarsi a livello regolamentare interno;
- l'attuazione delle disposizioni del Decreto dovrà condurre allo sviluppo di una cultura del merito e della valorizzazione della qualità del lavoro e della produttività, del singolo e dell'intera amministrazione, attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di valutazione delle *performances*;
- l'adeguamento da porre in essere comporta notevoli difficoltà legate alla complessità della riforma e alla molteplicità degli ambiti da essa trattati, che riguardano la predisposizione del piano delle performance, le valutazioni delle performance individuali ed organizzative, la valorizzazione del merito e della produttività dei dipendenti, il ruolo degli apicali, la contrattazione collettiva, l'apparato disciplinare;

VISTA la deliberazione n. 9 del 26/02/2011 con la quale il Consiglio Comunale ha approvato i criteri generali per la definizione dei servizi alla luce dei principi contenuti nel Decreto Legislativo del 27.10.2009 n. 150;

VISTA la Delibera di Giunta Comunale n. 67 del 07/12/2011 con la quale sono state approvate le modifiche al vigente Regolamento di cui sopra, al fine di adeguarlo alle innovazioni introdotte dal D.Lgs 150/2009 in merito alla performance;

PRESO ATTO della necessità di modificare i criteri di valutazione delle prestazioni e dei risultati delle Posizioni Organizzative per adeguarli alle diverse esigenze di valutazione dei comportamenti, delle competenze professionali, organizzative e gestionali, delle capacità/potenziale e dei risultati di tali profili, in relazione agli indirizzi forniti da questa Amministrazione;

DATO ATTO CHE:

- che a seguito delle scelte politiche che verranno effettuate il piano delle performance potrà subire modificazioni mediante l'individuazione concreta di azioni ulteriori rispetto a quelle indicate;
- la valutazione dei risultati degli incaricati di Posizioni Organizzative in base al vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi è finalizzata, oltre che all'attribuzione della retribuzione di risultato, a fornire al Sindaco elementi di supporto per l'assegnazione/conferma o la revoca degli incarichi di direzione di area connessa ad una posizione organizzativa;
- il Comune è privo di personale con qualifica dirigenziale;

- le Posizioni Organizzative ex art. 8, comma 1, lett. a) CCNL 31.3.1999 (posizioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa)
- sono le seguenti:
 - **Area 1 - Amministrativa e di Vigilanza**
 - **Area II - Economico-Finanziaria**
 - **Area III - Tecnico - Manutentiva**
- di cui quella Amministrativa affidata temporaneamente al Vice Sindaco in mancanza di adeguata figura professionale in organico e le altre due invece coincidono, giusta il disposto ex art. 11 CCNL 31.3.1999 e art. 15 CCNL 22.1.2004, con la preposizione alla direzione delle strutture di massima dimensione dell'Ente, denominate "Aree", come individuate dal vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi del personale dipendente di categoria D;
- la titolarità della responsabilità dell'Area e correlata Posizione Organizzativa è attribuita dal Sindaco a personale di categoria D, in servizio nell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o determinato, pieno e/o parziale, e comporta il conferimento delle funzioni dirigenziali ex artt. 107 e 109 D. Lgs. n. 267/2000 e l'assunzione diretta della responsabilità di prodotto, di risultato e di gestione e valutazione delle risorse umane assegnate;
- ai responsabili dell'Area è attribuita, entro i limiti massimi contrattualmente stabiliti, l'indennità di posizione, determinata in applicazione della richiamata metodologia, e l'indennità di risultato quantificata come da contratto decentrato approvato con deliberazioni di giunta nn. 86 e 87 del 03/11/2007 nella misura del 20% di quella di posizione, da erogarsi in base ai risultati della valutazione annuale;
- i criteri di valutazione della performance individuale dei titolari di incarico di direzione di struttura apicale (Aree) e corrispondente posizione organizzativa e della performance organizzativa;
- la nuova metodologia sostituisce, a tutti gli effetti, la metodologia di valutazione delle prestazioni e dei risultati delle posizioni organizzative attualmente in vigore presso il Comune
- la nuova metodologia è applicata a decorrere dall'anno 2011;
- la proposta di valutazione annuale dei Responsabili di Aree, Titolari di Posizione Organizzativa, compete all'Organismo Individuale di Valutazione che la trasmette alla Giunta Comunale, a cui spetta la decisione di valutazione finale, a sensi del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

VISTI gli artt. 8 e segg. del CCNL del 31.3.1999 recante la revisione dell'ordinamento professionale del personale del comparto delle autonomie locali, nonché gli artt. 10 e 15 del CCNL del 22.1.2004 e relativa dichiarazione congiunta n. 12;

VISTO l'art. 15 del D.Lgs. 150/2009, a mente del quale il piano della "performance" deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo dell'ente;

VISTO il vigente Regolamento degli uffici e dei servizi;

CONSIDERATO che:

- le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri

strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;

- il Piano della performance è il documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazioni dell'Amministrazione, degli apicali e dei dipendenti non apicali;
- gli obiettivi assegnati al personale apicale ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente individuate con le Aree del comune in ottemperanza al vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;
- il presente documento individua quindi nella sua interezza la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale (quest'ultima suddivisa fra non Responsabili e contributi individuali in interventi di gruppo);
- Il piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che in base all'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 si articola nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e 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/fine 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;

VISTO il parere favorevole espresso, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 dal responsabile dell'Area amministrativa;

VISTO il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 recante il T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali e s.m.i.;

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni;

VISTO il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 ed in particolare il Titolo III "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance";

Con votazione favorevole unanime, espressa nelle forme di legge

D E L I B E R A

- 1) Le premesse sono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento e si intendono qui interamente riportate e trascritte;

- 2) di approvare i criteri di valutazione della performance individuale e collettiva e il Piano delle Performance in allegato alla presente deliberazione che ne fa parte integrante e sostanziale;
- 3) di dare atto che gli obiettivi indicati nel documento allegato potranno essere arricchiti da azioni previste negli strumenti di programmazione dell'ente che seguiranno e che dunque gli obiettivi degli apicali così come quelli degli altri dipendenti saranno non solamente quelli contenuti nel piano delle performance, ma anche quelli risultanti da successivi eventuali documenti di programmazione;
- 4) Il presente provvedimento è trasmesso ai singoli Responsabili delle Aree anche al fine di informare il personale posto all'interno delle medesime e all'Organo indipendente di valutazione;
- 5) di prevedere che la presente deliberazione venga altresì pubblicata sul sito dell'ente, nella pagine dedicata alla trasparenza;
- 6) Con successiva separata votazione ad esito unanime, il presente atto viene dichiarato immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Allegato alla delibera di Giunta Comunale n. 68 del 7/12/2011

TITOLO I:

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE DELL' ENTE.

1. Oggetto e finalità

Il presente documento definisce i criteri e le metodologie per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale dell'Amministrazione comunale, secondo i principi dettati dal Decreto Legislativo 150/2009, dalle deliberazioni della Commissione per la valutazione, trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche istituita ai sensi dell'articolo 13 di detto decreto, dei Protocolli d'intesa tra la suddetta Commissione e l'ANCI e dello Statuto Comunale.

Il sistema è finalizzato a comunicare e a realizzare le strategie dell'Amministrazione rivolte al soddisfacimento dei bisogni della collettività, nonché alla crescita delle competenze professionali dei singoli e delle unità organizzative impegnati nell'erogazione dei servizi, anche attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati ottenuti.

Il sistema assicura pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza e coinvolgimento dei cittadini e degli utenti dei servizi nella rendicontazione e nella valutazione dei risultati dell'attività amministrativa

.2. Definizioni e terminologia fondamentale.

- **"Performance"**: il contributo che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo o singolo individuo) apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi per i quali organizzazione nel suo complesso vive ed opera;
- **"Performance organizzativa"**: la performance ottenuta dall'ente nel suo complesso o dalle singole unità organizzative nelle quali si articola;
- **"Performance individuale"**: la performance ottenuta da singoli individui o gruppi di individui;
- **"Ciclo di gestione della performance"**: il processo attraverso il quale si definiscono gli obiettivi, i piani di attività ad essi funzionali e si provvede alla misurazione, alla valutazione e alla rendicontazione dei risultati alla fine del ciclo;
- **"Piano della performance"**: l'insieme degli obiettivi strategici ed operativi alla base dell'attività dell'amministrazione, approvato e revisionato annualmente dall'amministrazione;
- **"Misurazione della performance"**: attività di riscontro degli scostamenti tra i singoli obiettivi prefissati e i risultati raggiunti, sulla base di indicatori misurabili riferiti a processi o prodotti o impatti sui cittadini;
- **"Valutazione della performance"**: attività di analisi e valutazione dei risultati ottenuti dall'ente, dalle unità organizzative o dai singoli, sulla base della misurazione della performance, delle aspettative e del grado di soddisfacimento dei bisogni dei cittadini e degli utenti, anche in prospettiva futura;
- **"Rendicontazione sulla performance"**: la descrizione periodica delle risultanze dell'attività di misurazione e valutazione della performance indirizzata agli organi di indirizzo politico-amministrativo ed ai cittadini;

- **"Sistema di misurazione e valutazione della performance"**: il complesso dei criteri che definiscono le caratteristiche, le metodologie da utilizzarsi, le fasi ed il ruolo dei singoli soggetti coinvolti del processo di misurazione e valutazione della performance;
- **"Obiettivo"**: la definizione puntuale di un traguardo che l'organizzazione o l'unità organizzativa si prefigge di raggiungere in determinato arco temporale per realizzare con successo le proprie finalità;
- **"Risultato"**: l'effetto tangibile che l'obiettivo si prefigge di raggiungere affinché questo possa dirsi realizzato ovvero l'effetto realmente ottenuto alla fine del periodo;
- **"Programma", "Piano di attività", "Progetto"**: la descrizione organica delle attività e delle operazioni da realizzare per raggiungere un obiettivo, del risultato da ottenere, degli indicatori e target affinché esso possa misurarsi il suo effettivo raggiungimento, delle risorse da utilizzarsi e delle fasi temporali che ne illustrano la dinamica;
- **"Prodotto"**: l'utilità finale, in termini di beni o servizi, rivolti all'interno od all'esterno, cui è finalizzata istituzionalmente l'attività dell'amministrazione e delle singole unità organizzative;
- **"Processo"**: la sequenza di atti e/o operazioni finalizzate alla prestazione di un prodotto;
- **"Indicatore"**: aspetto o caratteristica del processo o del prodotto, misurabile, che fornisce informazioni significative sull'efficacia, l'efficienza o la qualità dell'attività svolta e sul grado di raggiungimento dell'obiettivo;
- **"Target"**: valore che un soggetto si prefigge di ottenere dall'indicatore prescelto perché l'obiettivo possa dirsi raggiunto;
- **"Benchmarking"**: processo di confronto attraverso cui identificare, comprendere ed importare le buone pratiche che si sviluppano in altre organizzazioni;
- **"Sistema informativo organizzato"**: l'insieme strutturato di tutte le informazioni utili in termini di prodotti, processi, indicatori, target e valori di benchmarking fornito da apposito servizio interno all'ente;
- **"Stakeholder"** o "portatori di interesse": qualsiasi gruppo qualificato di individui, formalizzato o no, che può essere influenzato direttamente o indirettamente dall'ottenimento degli obiettivi dell'amministrazione o comunque dalla sua azione.
- Possono essere interni od esterni all'organizzazione e possono essere portatori di diritti;
- **"Outcome"**: impatto, effetto o risultato ultimo di un'azione; conseguenze di un'attività o di un processo dal punto di vista dell'utente del servizio o, più in generale dallo stakeholder;
- **"Accountability"**: il dover render conto del risultato di un azione amministrativa, attraverso adeguate informazioni agli utenti e in modo da permettere a questi di esprimere un giudizio;

3. Rapporti tra le attività di misurazione e valutazione e il ciclo di gestione della performance.

Le attività di misurazione e valutazione della performance costituiscono una fase del ciclo generale di gestione della performance dell'ente.

Il ciclo di gestione della performance, con riferimento ad un periodo pluriennale, è articolato nelle seguenti fasi:

- a) definizione ed assegnazione, alla struttura organizzativa dell'ente ed ai singoli individui che vi operano, degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, con conseguente allocazione delle risorse;
- b) monitoraggio in corso di esercizio/fine esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- c) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale al termine del periodo;
- d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito e del contributo dato alla performance organizzativa;
- e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, ai competenti organi esterni, ai cittadini interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Nell'ambito del ciclo della performance, l'attività di misurazione e valutazione è funzionale:

- migliorare le modalità di individuazione e comunicazione degli obiettivi;
- verificare in maniera puntuale che gli obiettivi siano stati effettivamente raggiunti;
- informare e guidare i processi decisionali;
- far sì che le risorse ed i processi organizzativi possano essere gestiti in modo più efficiente;
- valutare e influenzare i comportamenti di gruppi e individui;
- rafforzare l'accountability e le responsabilità ai diversi livelli;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Il buon funzionamento del sistema è monitorato costantemente dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

4. I principi fondamentali alla base del sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune.

Il sistema della performance del Comune è orientato ad assicurare un forte legame tra missione dell'ente, programmi, obiettivi, indicatori ed azioni nonché tra risultati, processi e risorse.

Esso fornisce un'applicazione a cascata a livello d'ente, di unità organizzativa, di gruppo e individuale ed ha lo scopo di attuare la strategia dell'amministrazione comunale, mediante la programmazione di obiettivi per ognuno dei suddetti livelli, il monitoraggio della loro attuazione e la verifica dei risultati. Monitoraggio e verifica dei risultati si realizzano attraverso il ciclo della reportistica. Gli obiettivi annuali sono finalizzati espressamente alla realizzazione degli obiettivi pluriennali.

Il processo di valutazione individuale si avvale dell'attività di autovalutazione dei soggetti interessati e il riconoscimento della premialità è fortemente legato al contributo dato dai singoli alla performance organizzativa.

Il sistema promuove il coinvolgimento dei cittadini nell'attività di valutazione dei risultati e dello stato di attuazione dei programmi strategici dell'amministrazione.

5. Gli obiettivi. Caratteri generali.

La gestione per obiettivi il presupposto di ogni attività di misurazione e valutazione della performance. Gli obiettivi sono entità desumibili direttamente o indirettamente dalle missioni, dalle visioni e dai programmi dell'amministrazione comunale e coerenti con questi.

Gli obiettivi sono definiti all'inizio del periodo al quale si riferiscono e sono soggetti a revisione sulla base dell'andamento del loro processo di realizzazione. Qualsiasi revisione deve

essere comunque coerente con la programmazione e gli obiettivi di ordine superiore e deve tendere ad ottimizzare l'impiego delle risorse a disposizione.

Gli obiettivi devono essere espressi in modo chiaro e non generico, che sia resa evidente la funzionalità e la connessione degli stessi con l'obiettivo di livello superiore o comunque con le visioni strategiche di ente e che sia chiaramente specificata la coerenza tra obiettivi, indicatori e target.

Ogni obiettivo deve essere accompagnato da almeno un indicatore e ad esso deve corrispondere un'allocazione di risorse di tipo finanziario, economico, strumentale e di personale congruente al suo raggiungimento.

Gli obiettivi sono assegnati, a cascata, ad un'unità organizzativa, ad un gruppo o ad un singolo individuo e devono essere accettati. Al raggiungimento di un obiettivo possono concorrere unità organizzative diverse. In tale caso una, sulla base della finalità prevalente e/o finale dell'obiettivo assume il ruolo di unità promotrice, le altre quello di unità di supporto.

Si distingue tra obiettivi strategici e operativi sulla base dell'orizzonte temporale cui fanno riferimento, di lungo periodo o comunque pluriennale nel primo caso, di breve periodo nel secondo caso. Obiettivi strategici ed obiettivi operativi sono connessi secondo una catena logica o di senso.

6. Gli obiettivi strategici e gli "outcome".

Gli obiettivi strategici comprendono sia quelli direttamente orientati all'*outcome*, ovvero al soddisfacimento dei bisogni della collettività, che altri obiettivi di portata pluriennale orientati ad ottenere risultati ad essi funzionali.

7. Gli obiettivi operativi di unità organizzativa.

Gli obiettivi operativi di unità organizzativa sono individuati dalla Giunta Comunale attraverso l'approvazione del Piano dettagliato degli obiettivi. Ciascun obiettivo è affidato ad un responsabile di Area del Comune.

Gli obiettivi della R.P.P. o di strumento simile, costituiscono l'articolazione operativa annuale dei degli obiettivi strategici dei programmi della Relazione performance e programmatica e sono strettamente finalizzati alla realizzazione di questi. Ad ogni obiettivo corrisponde un progetto ad esso finalizzato.

8. Gli indicatori di risultato.

Gli indicatori di risultato devono essere strettamente collegati al contenuto degli obiettivi e mirare ad esprimere risultati che siano attinenti a questi. L'insieme degli indicatori disponibili deve essere in grado di misurare la performance.

9. La valutazione della performance dei responsabili apicali. Obiettivi e comportamenti.

Nella valutazione della prestazione individuale dei responsabili si tiene conto:

- a) della performance organizzativa ottenuta dalla struttura della quale il responsabile è titolare;
- b) della capacità dimostrata a perseguire specifici obiettivi individuali;
- c) delle capacità professionali e manageriali manifestate, con riferimento ai risultati e comportamenti attesi. E' inoltre valutata la capacità di valutazione dimostrata dal re-

sponsabile nei confronti dei altri soggetti in termini di differenziazione delle valutazioni e la qualità delle relazioni istituzionali.

A tale scopo il sistema di valutazione dei Responsabili di Area si compone di una parte riferita alla Direzione per obiettivi e di una parte riferita alla Qualità della prestazione individuale, le quali incidono sulla valutazione complessiva rispettivamente per il 65% e il 35%.

10. La valutazione della Direzione per obiettivi.

La valutazione complessiva della Direzione per obiettivi è espressa sulla base del giudizio di raggiungimento, parziale raggiungimento o non raggiungimento di ciascun obiettivo assegnato alla struttura di riferimento del responsabile e/o direttamente al responsabile nel Piano della performance.

11. La valutazione del personale non "responsabile di area". Principi generali.

La valutazione del personale non responsabile di area è collegata:

- a) al raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali coerenti con gli obiettivi dell'unità organizzativa nella quale si collocano le unità di personale oggetto di valutazione;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze professionali, relazionali e organizzative dimostrate.

12. Personale non "responsabile di area". Ambito dei risultati di gruppo e individuali.

Gli obiettivi di gruppo e/o individuali sono assegnati ai dipendenti dai Responsabili di Area con l'adozione dai Piani operativi di progetto. Ove non specificato in sede di adozione del suddetto strumento, per obiettivo di gruppo si intende comunque l'obiettivo annuale del Piano della performance organizzativa cui si riferisce il Piano operativo.

Ai fini della valutazione complessiva, ai risultati di gruppo e ai risultati individuali è attribuita un'incidenza (peso) rispettivamente del 65% e del 35% del totale.

13. VALORIZZAZIONE DEL MERITO E INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

I sistemi di incentivazione della produttività, di attribuzione di progressioni di carriera e di qualsiasi altro tipo di incentivazione sono improntati a principi di selettività e concorsualità e finalizzati a promuovere il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale.

Inoltre deve essere garantito lo stretto collegamento tra il sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale con gli strumenti di valorizzazione del merito e l'incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa.

Per strumenti incentivanti e di valorizzazione del merito, sino alla sottoscrizione dei nuovi contratti decentrati integrativi e all'individuazione delle risorse specificatamente destinate alle finalità di cui all'articolo 20, comma 1, lett. a) e b) e all'articolo 27 del decreto legislativo 150/2009, si intendono:

- per i responsabili, la retribuzione di risultato prevista dai rispettivi ordinamenti contrattuali e le eventuali progressioni economiche all'interno della categoria;

- per il restante personale, i compensi incentivanti la produttività ed il miglioramento dei servizi, le progressioni economiche all'interno della categoria e l'attribuzione di incarichi di responsabilità previsti dalle norme contrattuali vigenti;
- Per gli incaricati di posizione organizzativa e per le alte professionalità, ai sensi dell'art. 8 e sgg. Del CCNL 31.03.1999 e dell'art. 10 del CCNL 22.01.2004, la retribuzione di risultato assorbe i compensi incentivanti la produttività di cui al comma precedente.
- Anche gli strumenti sopra individuati sono comunque riconosciuti nell'ambito delle risorse messe a disposizione dalla contrattazione decentrata.

TITOLO II: PIANO DELLA PERFORMANCE TRIENNIO 2011-2013

Il Piano delle Performance è stato sviluppato per supportare lo sviluppo dell'Ente.

Il Piano, in coerenza con gli articoli 5, 8, 9 del D. Lgs 150/09, sviluppa il sistema di misurazione e valutazione delle performance individuale e organizzativa dell'Ente.

In ottemperanza dell'art. 5 del D. Lgs. 150/2009 e per maggiori garanzie di equità e trasparenza, nell'assegnazione degli obiettivi e nelle valutazioni complessive delle performance si applicano i principi di verifica della:

- **coerenza** delle performance richieste alle persone con quelle attese dall'Ente;
- **idoneità** degli obiettivi al ruolo delle persone;
- **congruità** ed **equità** nelle loro valutazioni.

Il raggiungimento degli obiettivi sarà attuata dai vertici apicali dell'Ente con il supporto dell'Organismo Individuale di Valutazione.

Il presente documento intende rispondere, alle finalità tracciate dall'art. 10 del D.Lgs. 27/10/2009 n. 150 avente ad oggetto "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.*"

Il Piano della performance, conformemente agli indirizzi di legge, è il documento che avvia il ciclo di gestione della performance, ha valenza triennale e definisce gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui verrà basata la misurazione, valutazione e contabilizzazione della performance dell'Ente.

Il processo di formazione, la struttura e i contenuti del Piano, fanno riferimento agli indirizzi contenuti nella delibera CIVIT 112/2010.

La filosofia ispiratrice del Piano è quella di rappresentare l'elemento cardine per il miglioramento della qualità dei servizi offerti, l'accrescimento delle competenze professionali e la valorizzazione dei risultati organizzativi e individuali, conseguendo in questo modo, non solo il soddisfacimento delle finalità e dei principi del D. Lgs. 150/2009, ma anche l'integrale realizzazione delle finalità che il comune stesso si è prefisso.

L'Art 10 del D.Lgs 150/09 prevede che:

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente: "entro il 31 gennaio e comunque entro il termine di approvazione della R.P.P., un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori";

Il presente Piano viene redatto nel rispetto dei 6 principi generali e dei due elementi di raccordo indicati dalla delibera CIVIT 112/2010, ovvero i 6 principi generali sono i seguenti:

1. Trasparenza
2. Immediata intelligibilità
3. Veridicità e verificabilità
4. Partecipazione
5. Coerenza interna ed esterna
6. Orizzonte pluriennale,

mentre i 2 elementi di raccordo sono:

- Collegamento ed integrazione con il processo e i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio.
- Gradualità nell'adeguamento ai principi e miglioramento continuo.

L'amministrazione ha individuato una serie di progetti, con esclusione, per l'annualità, 2011 di quelli legati alla produttività e miglioramento dei servizi del personale non titolare di Area,

A ciascun progetto è assegnato un obiettivo con le risorse messe a disposizione per la sua attuazione e le misure/target da conseguire sui quali l'azione di monitoraggio successiva ne determinerà lo stato di avanzamento.

Il grado di raggiungimento totale degli obiettivi rientrerà fra indici per la valutazione della performance del Comune.

Obiettivi Area Affari Generali:

**Responsabile Area: Vice Sindaco - Filippo STURABOTTI
(non soggetto a valutazione da parte dell'OIVP)**

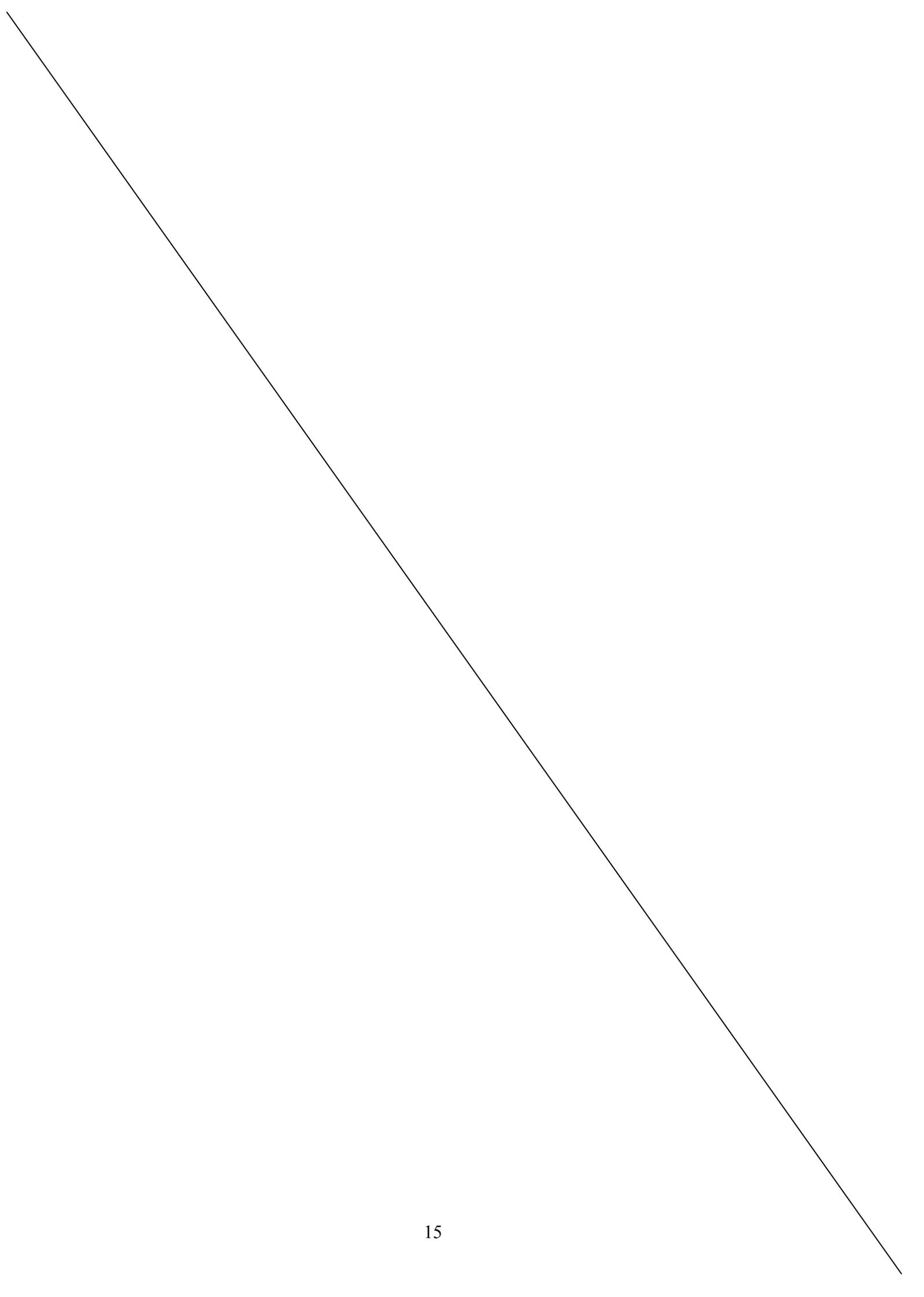
Obiettivi Area Economico Finanziaria: Responsabile Area: Rag. Domenico Trombetta (soggetto a valutazione da parte dell'OIVP)

N	Descrizione Attività ed Azioni	Indicatori	Altri Servizi coinvolti	%	Interventi di Spesa o "M" per miglioramento senza spesa
1	Migliorare l'informatizzazione del Servizio Finanziario, con la dotazione di strumenti informatici e digitali (pec, firma digitale)	L'obiettivo sarà raggiunto al 100%, con l'effettivo espletamento, sempre previo monitoraggio da parte dell'O.I.V. al 31 dicembre 2011.		20	"M"/cap. bilancio
2	Revisione dei Tributi Comunali (parte) e delle entrate patrimoniali (parte), costituzione delle liste di carico e relativo aggiornamento degli stessi	L'obiettivo sarà raggiunto al 100%, a seguito di invio liste di carico, revisionate e aggiornate, da parte del Responsabile del Servizio e presa atto dell'O.I.V. al 31 dicembre 2011.	Ufficio Tributi/Entrate patrimoniali	20	"M"
3	Rideterminazione e riaccertamento dei residui attivi e passivi.	L'obiettivo sarà raggiunto al 100%, a seguito di approvazione con determina del Responsabile del Servizio e presa atto dell'O.I.V. al 31 dicembre 2011.		20	"M"
4	Inserimento dati, adempimento rendiconto patrimoniale della PA, portale del Tesoro (concessioni, partecipazioni, etc.).	L'obiettivo sarà raggiunto al 100% con l'espletamento dell'adempimento e presa atto dell'O.I.V. al 31 dicembre 2011.		20	"M"
5	Miglioramento del servizio legato all'attività ordinariamente prestata	L'Obiettivo sarà raggiunto al 100% previo monitoraggio dell'O.I.V. al 31 dicembre 2011.		20	"M"
			TOTALE	100	

Obiettivi Ufficio Tecnico:Responsabile Area: Geom. Virgilio Saccucci (soggetto a valutazione da parte dell'OVIP)

N	Descrizione Attività ed Azioni	Indicatori	Altri Servizi coinvolti	%	Interventi di Spesa o "M" per miglioramento senza spesa
1	Adeguamento alla normativa ed alla procedura "SISTRI"	L'obiettivo sarà raggiunto al 100%, a seguito monitoraggio dell'O.I.V., sull'espletamento dei vari steps procedurali, al 31 dicembre 2011.		25	"M"/cap. bilancio
2	Revisione ed inserimento delle anagrafiche ICI e costituzione delle liste di carico.	L'obiettivo sarà raggiunto al 100%, a seguito di invio liste di carico, revisionate ed aggiornate, da parte dei Responsabili ICI e presa atto dell'O.I.V. al 31 dicembre 2011.	Ufficio Tributi	25	"M"
3	Miglioramento del servizio legato all'attività ordinariamente prestata	L'obiettivo sarà raggiunto al 100% previo monitoraggio dell'O.I.V. al 31.12.2011.		25	"M"
4	Migliorare l'informatizzazione del Servizio Tecnico, con la dotazione di strumenti informatici e digitali (pec, firma digitale)	L'obiettivo sarà raggiunto al 100%, con l'effettivo espletamento, sempre previo monitoraggio da parte dell'O.I.V. al 31 dicembre 2011.		25	"M"/cap. bilancio
			Totale	100	

Operativi Riguardanti l'Esercizio Finanziario 2012 -2013 di cui alle Linee Programmatiche e di mandato approvate con delibera di Consiglio Comunale n. 23 del 25/06/2011 e della R.P.P.



Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO
F.TO: Piero Moscardini

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.TO Dr. Domenico Federico

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

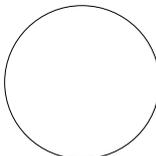
ATTESTA

che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata, in data odierna, per rimanervi per 15 giorni consecutivi (art. 124, c. 1, D,Lgs 267/2000) all'Albo Pretorio on-line, ovvero sul sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69);
- è stata trasmessa in elenco con protocollo n....., in data, ai capigruppo consiliari (art. 125, del D.Lgs 267/2000).

Dalla Residenza comunale, lì.....

Il Responsabile delle Pubblicazioni



CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

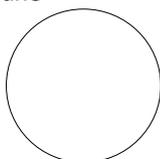
ATTESTA

che la presente deliberazione :

E' divenuta esecutiva il giorno, essendo decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, c. 3, D.Lgs 267/2000);
E' divenuta esecutiva il giorno, essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile con espressa e separata votazione (art. 134, c. 4, D.Lgs 267/2000)
è stata pubblicata, in data odierna, per rimanervi per 15 giorni consecutivi dal al nel sito web istituzionale di questo Comune

Dalla Residenza comunale, lì.....

Il Responsabile del servizio



E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo

Dalla Residenza comunale, lì.....

Il Responsabile del servizio

