



# COMUNE DI COSTIGLIOLE SALUZZO

PROVINCIA DI CUNEO

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 14

### OGGETTO:

**PIANO DELLA PERFORMANCE - PROVVEDIMENTI.**

L'anno **duemilaundici** addì **ventisette** del mese di **gennaio** alle ore **15:00** nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e nome	
<b>Presente</b>	
RINAUDO DOTT.SSA MILVA	SI
ALLISIARDI LIVIO	SI
VILLOSIO DOMENICO EUGENIO	SI
CARRINO NICOLA, ALESSANDRO	SI
ISOARDI MARCO	NO
BERTOLOTTO ANTONINO MARCO	SI
	Totale presenti : 5
	Totale assenti : 1

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale Dott. Giuseppe Francesco Tocci il quale provvede alla redazione del presente verbale

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

## LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATA la propria deliberazione n. 153 in data 21 dicembre 2010, con la quale si riteneva il vigente regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi ancora adeguato ai principi del "decreto Brunetta", anche in virtù di eterointegrazione con quanto prescritto direttamente dal D.Lgs. 150/2009, nonché ai Criteri di cui alla deliberazione del Consiglio Comunale n. 49 in data 21 dicembre 2010;

CONSTATATO che presso il Comune di Costigliole Saluzzo è già esistente e operativo un sistema di controllo e valutazione delle prestazioni di lavoro dei dipendenti, nonché per l'assegnazione della progressione economica orizzontale, in osservanza dell'art. 17, comma 2, lett. a) e b) del C.C.N.L. 31.03.1999 del comparto dei dipendenti Regioni Autonomie Locali e nel rispetto delle risultanze della Contrattazione Decentrata Integrativa dell'ente di volta in volta definite;

ACCERTATO che per la valutazione della Performance organizzativa sono già state graduate le responsabilità, assegnando ai dipendenti apicali di categoria D la responsabilità dei servizi e la retribuzione di risultato in misura correlata, oltre che ai comportamenti organizzativi, anche al risultato ottenuto nella gestione del P.E.G. / P.R.O. (obiettivi, risorse umane e finanziarie, strumentali e ambientali), conformemente agli articoli 8, 9 e 10 del C.C.N.L. 31.03.1999 del comparto dei dipendenti Regioni – Autonomie Locali, precisando che il modello organizzativo per settori /aree apicali costituisce il modello organizzativo che discende dal sistema degli artt. 107 e 109 del D. Lgs. 267/2000;

RICORDATO, ancora, che il personale apicale delle aree è già sottoposto a valutazione annuale finale da parte del Nucleo di Valutazione per l'assegnazione della retribuzione di risultato, che per il resto del personale è attivato il sistema permanente di valutazione;

RICHIAMATO il D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito con modificazioni e integrazioni in L. 30 luglio 2010 n. 122, il quale pone vincoli alle spese per il personale nonché per le assunzioni, a partire dal 1° gennaio 2011, bloccando altresì la contrattazione collettiva per il periodo 2011/2013, e che non consente l'immediata attuazione di alcuni istituti del D. Lgs. 150/2009;

RITENUTO di adottare la presente deliberazione quale atto ricognitivo dell'attuale assetto organizzativo, valutativo e di riconducibilità al ciclo della performance, con successiva eventuale rielaborazione e adeguamento dell'impianto valutativo ed organizzativo dell'ente, alla luce delle successive interpretazioni della CIVIT e della Corte dei Conti;

Acquisito il parere, favorevole, in ordine alla regolarità tecnica, reso dal responsabile del servizio interessato, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000;

Ad unanimità di voti favorevoli palesemente espressi,

### DELIBERA

Di approvare l'atto, con relativi allegati, ricognitivo e attuativo del ciclo della performance, in applicazione del D. Lgs. 150/2009, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

Successivamente, la Giunta Comunale, riconosciuta l'urgenza del provvedimento, dichiara, con unanime e palese votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

# IL CICLO DELLA PERFORMANCE

## Articolo 1

### Misurazione e valutazione della performance

1. Il Comune di Costigliole Saluzzo misura e valuta la performance con riferimento alla Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative;

## Articolo 2

### Definizione di performance organizzativa

La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:

L'impatto della attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;

L'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;

La rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;

La modernizzazione e il miglioramento qualitativo 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 e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;

L'efficienza dell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché alla ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;

La qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;

Il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Il Comune di Costigliole Saluzzo misura e valuta la performance con riferimento alla Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative;

## Articolo 3

### Definizione di performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;

b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di valutazione e di misurazione della performance e collegate:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.

#### Articolo 4

##### Fasi del ciclo di gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa 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 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.

#### Articolo 5

##### Sistema integrato di pianificazione e controllo

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori e il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione;

- a) le linee programmatiche di mandato approvate del Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e i progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- b) il Piano Generale di Sviluppo, approvato dal Consiglio Comunale, attraverso il quale si realizza il confronto delle linee programmatiche con le reali possibilità operative dell'ente e si esprimono, per la durata del mandato in corso, le linee dell'azione dell'ente nell'organizzazione e nel funzionamento degli uffici, servizi gestiti direttamente e non, le risorse finanziarie correnti, gli investimenti e le opere pubbliche da realizzare;
- c) la Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e i progetti assegnati;
- d) il Piano Esecutivo di Gestione, ovvero Piano delle Risorse e degli Obiettivi, approvato annualmente dalla Giunta, che contiene gli obiettivi e le risorse assegnati.

2. Il piano della Performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'ente.

3. Il piano della Performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, in un'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

#### Articolo 6

##### Sistema integrato di rendicontazione e controllo

1. La rendicontazione rispetto agli obiettivi assegnati, con riferimento al raggiungimento dei valori attesi di risultato monitorati attraverso i rispettivi indicatori, nonché attraverso il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse avviene attraverso i seguenti strumenti di rendicontazione:

- la deliberazione consiliare di ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi di cui all'articolo 193 del D. Lgs. 267/2000;
- il rendiconto di gestione di cui all'art. 227 del D. Lgs. 267/2000, con cui l'ente dimostra i risultati

di gestione;

- la relazione con cui la Giunta, ai sensi dell'art. 151 D. Lgs. 267/2000, esprime le valutazioni di efficacia dell'azione condotta sulla base dei risultati conseguiti in rapporto ai programmi e ai costi sostenuti.