

# COMUNE DI MERGOZZO

*Provincia del Verbano Cusio Ossola*

P.zza Resistenza,10 – Tel. 0323/848386 – Fax 0323/864168 – C.F. 00332450030

## **PIANO DELLE PERFORMANCE** **Documento programmatico triennale 2018 – 2019 - 2020** **EX ARTICOLO DELL'ART. 10 DEL D.LGS N. 150/2009**

Approvato con Delibera Giuntale n. 43 del 09 aprile 2018

### **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).

- Il precedente art. 10 del CCNL Comparto Regioni Autonomie Locali sottoscritto in data 31.03.1999, ora superato, disponeva 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. 17 del nuovo CCNL relativo al comparto funzioni locali triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21 febbraio 2018 disciplina ex novo la materia della retribuzione di posizione e di risultato ed in particolare:

Al comma 2 prevede che l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione sulla base di criteri predeterminati, che tenga conto della complessiva nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.

Al comma 4 prevede poi che gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare retribuzione una quota non inferiore al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

Si tratta di una norma analoga a quella per la dirigenza. Fatta 100 la retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative ed alte professionalità, almeno 20 deve essere assicurata per la retribuzione di risultato e la parte restante inferiore o uguale a 80 deve essere attribuita per la retribuzione di posizione (importo questo che corrisponde rispetto al contratto precedente al 25% della retribuzione di posizione essendo  $20/80=25\%$ ).

- L'art. 169 del TUEL prevede che il Piano degli Obiettivi ed 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. 4 in data 29.01.2018 ha approvato il documento unico contenente il piano triennale per la prevenzione della corruzione e il programma triennale per la trasparenza e l'integrità;

La Giunta Comunale, con proprio atto n. 59 del 10.7.2017, ha approvato il piano delle azioni positive (art. 48 comma 1 D.Lgs. n. 198/2006) triennio 2018-2020, con proprio atto n. 60 del 10/7/2017, 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. 90 del 11/12/2017 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 tre settori.

Settore n. 1 – Economico Finanziario – a cui fa capo al rag Porta Giacomo come responsabile di servizio al quale sono assegnati n. 3 dipendenti, compreso il responsabile;

Settore n. 2 – Amministrativo - a cui fa capo al dr Nicola Di Pietro segretario comunale come responsabile di servizio al quale sono assegnati n. 5 dipendenti compreso il responsabile;

Settore n. 3 - Tecnico – a cui fa capo al geom Oliva Emanuela Assessore Comunale come responsabile di servizio nominata con delibera giuntale n. 79 del 5.12.2016 ai sensi dell' art. 53, comma 23, della legge 23

dicembre 2000, n. 388, come modificato dall'art. 24 della legge 28 dicembre 2001, n. 448, e al quale sono assegnati n. 3 dipendenti, compreso il responsabile;

Il Consiglio Comunale, con proprio atto n. 21 in data 29/3/2018 ha approvato il documento unico di programmazione 2018-2019-2020 (DUP ed il bilancio di previsione triennale 2018-2019-2020 e i relativi allegati allo stesso;

## **PIANO DELLE PERFORMANCE** **Documento programmatico triennale 2018 – 2019 - 2020**

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 2018 – 2019 - 2020, che risulta coerente con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria del DUP e del bilancio dell'ente approvata dal Consiglio Comunale, con proprio atto n. 21 in data 29/3/2018, 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. Porta Giacomo, a sua volta suddiviso in n. 1 progetto;
- il secondo programma denominato: "Attività amministrativa" che fa capo al segretario comunale dr. Nicola Di Pietro, a sua volta suddiviso in n. 1 progetto;
- il terzo programma denominato: "Attività tecnica" che fa capo all'Assessore Comunale geom. Oliva Emanuela, 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 programmi.

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;

La quota di ripartizione tra le performance individuale ed la performance organizzativa è la seguente: è assegnabile il 51% max per la performance individuale ed è assegnabile il 49% max per la performance organizzativa.

Il Nucleo di Valutazione, nominato con Delibera Giuntale n. 52 del 12.06.2017, 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 valutazioni (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 di quanto disposto dall'art. 15 del vigente regolamento sulle performance.

Il predetto articolo 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.

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
- Altri documenti richiamati (programma Ilpp, programma forniture servizi ecc)

Il Documento Unico contenente il Programma Triennale 2018/2020 per la Prevenzione della Corruzione e il Programma Triennale 2018/2020 per la Trasparenza e l'Integrità pur facendo parte del piano non è materialmente allegato ma risulta depositato presso la segreteria del comune;

Il presente Piano avrà validità per il triennio 2018 – 2019 - 2020 e verrà aggiornato annualmente tenendo conto della Programmazione dell'Ente.

Dalla Sede Comunale li \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO  
f.to Di Pietro Nicola

IL SINDACO  
f.to Tognetti Paolo