



Alto

COMUNE DI VALGUARNERA CAROPEPE
(Provincia Regionale di Enna)

COPIA

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N° 141 DEL 12-08-2011

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLA PERFORMANCE
2011/2013.-

COMPONENTI LA GIUNTA COMUNALE	PRESENTE	ASSENTE
<i>LEANZA SEBASTIANO SINDACO</i>	<i>si</i>	
<i>D'ANNA GIOVANNI ASSESSORE ANZIANO</i>	<i>si</i>	
<i>CALTAGIRONE VALERIO ASSESSORE</i>	<i>si</i>	
<i>OLIVERI GRAZIA ASSESSORE</i>	<i>si</i>	

Regolarità Tecnica attestata ed acquisita dal Responsabile del Settore
All. n. (2) che è parte integrante dell'atto deliberativo.

L'anno duemilaundici, il giorno 12, del mese di AGOSTO, alle ore 11,10 nella sede Municipale del
Comune di Valguarnera.

LA GIUNTA COMUNALE

Con l'assistenza del Segretario Comunale Suppl. Dott.ssa Silvana Arena.

VISTO l' O.R.E.L.;

VISTA la L.R. n° 44/91;

Visto l'art.12 della L.R. 30/00;

Visto lo Statuto Comunale approvato con delibera C.C. n. 119 del 17/11/2003;

Vista la delibera di G.C. n. 120 del 18/06/10;

Vista la proposta del Sindaco, allegato n. (1) che fa parte integrante del presente atto deliberativo.

Preso atto che sulla proposta risulta attestata la Regolarità Tecnica. Allegato n. (2)

Ritenuto che la sottoscrizione delle attestazioni rilasciate ai sensi dell'art.12 della L.R. 30/00 equivalgono ad attestazioni di regolarità formale e sostanziale del provvedimento;

Ad unanimità di voti espressi in forma palese legalmente resi e accertati;

DELIBERA

- 1) Approvare la proposta del Sindaco che è parte integrante del presente provvedimento.
- 2) Dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo stante l'urgenza di dare corso ai successivi adempimenti .-

Il Segretario Comunale Supplente
f.to:Silvana Arena

L'Assessore Anziano
f.to:Giovanni D'Anna

Il Sindaco
f.to:Sebastiano Leanza



COMUNE DI VALGUARNERA CAROPEPE
PROVINCIA REGIONALE DI ENNA

Allegato 1)

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLA PERFORMANCE
2011/2013.

Propone: il Sindaco.

Visto l'art. 14 – comma 2 – del D.Lgs. 29 ottobre 2009, n. 150, in cui è stabilito che l'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV) sostituisce i servizi di controllo interno di cui al D.Lgs. 30 luglio 1999, n. 286 ed esercita in piena autonomia le attività di cui al comma 4, nonché le attività di controllo strategico di cui all'art.6 – comma 1 – del medesimo D.Lgs. del 1999, riferendo, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico;

Richiamata la propria deliberazione n. 9 del 25.01.2011 con la quale sono stati approvati i criteri di nomina dell'OIV e contestualmente approvato lo schema di avviso pubblico per l'individuazione dello stesso;

Visto il Decreto Sindacale n. 23 del 09.03.2011 con il quale il Dott. Michele Sabatino è stato nominato quale Componente Unico dell'OIV di questo Comune;

Vista la convenzione in data 04.04.2011 stipulata con il predetto Professionista relativa all'attività da svolgersi da parte dello stesso;

Vista la nota n. 9180 in data 18.07.2011 con la quale il dott. Sabatino ha trasmesso la proposta di Piano Triennale della Performance 2011-2013;

Considerato che detto documento metodologico generale va annualmente corredato e integrato attraverso la definizione degli obiettivi programmatici;

Atteso che per la valutazione della performance organizzativa presso l'Ente sono già state graduate le responsabilità, assegnando ai Funzionari con posizione organizzativa la responsabilità dei vari Settori e la retribuzione di risultato in misura conforme alle clausole dei CC.NN.LL. vigenti del comparto Regioni Autonomie Locali;

Rilevato che i Responsabili di P.O. dei settori saranno sottoposti a valutazione annuale finale da parte del O.I.V., per la assegnazione della retribuzione di risultato, il cui giudizio finale è di competenza del Sindaco; tale valutazione seguirà in *processing* un percorso di verifica continua a campione delle loro determinazioni, ai fini di cui all'art.147, comma 1, lett.a) del D.Lgs. 267/2000 e procederà con audizioni periodiche alla verifica dell'azione gestionale degli stessi, nonché con le relazioni di step trimestrali, ecc., anche per valutare la loro attitudine a meglio combinare i fattori della produzione di atti, beni e servizi, il cui interesse finale è posto nell'utenza e nella cittadinanza servita dal Comune; mentre nella prima fase di azione di controllo e valutazione

L'OIV ha definito una scheda di valutazione, che si intende confermare, che sul punto costituisce elementi omologhi e non contraddittori per la valutazione della performance;

Preso atto che l'OIV somministrerà, come per sua competenza, una serie di moduli per facilitare l'azione di controllo dei dirigenti facendo del sistema premiante e del merito e della trasparenza e della produttività il fulcro dell'azione amministrativa del Comune allo scopo di costituire uno strumento idoneo per il migliore raggiungimento degli obiettivi programmati dal Sindaco;

Tenuto conto che il Programma Politico-Amministrativo del Sindaco, approvato con delibera n. 120 del 18.06.2010, è parte integrante del Piano delle Performance del Comune di Vaguarnera;

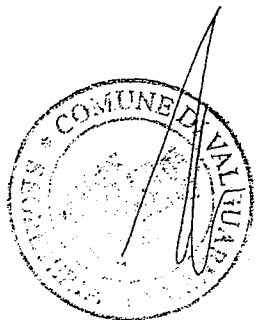
Verificati i documenti oggetto della collaborazione con l'O.I.V. che si riportano in allegato per la valutazione dei Responsabili P.O.;

Valutata la praticabilità amministrativa del piano triennale della performance organizzativa ed operativa da compatibilizzare con lo scadenziario di altre incombenze del Comune come stabilite dalle leggi dello Stato e della Regione e ritenuto di doverlo approvare;

Per tutto quanto in premessa,

PROPONE

1. **Approvare** il Piano Triennale 2011/2013 della performance organizzativa per la misurazione e la valutazione degli obiettivi assegnati ai Responsabili dei settori amministrativi per la maggiore soddisfazione dei cittadini ed utenti (applicazione art.10 e segg. D.Lgs. 150/2009) come da schema e scadenziario riportato in allegato, quale parte integrante e sostanziale del presente atto, comprensivo del Piano politico-amministrativo del Sindaco.
2. **Prendere atto** della modulistica predisposta dal OIV che si fa propria e che si riporta in allegato alla presente deliberazione.
3. **Riservarsi** di attivare un congruo sistema di controllo di gestione da realizzare con la programmazione triennale e programmatica del Comune.
4. **Prendere atto** che, ai sensi dell'art.10, comma 5, del D.Lgs 27 ottobre 2009, n.150, *"In caso di mancata adozione del Piano della performance e' fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti, che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati"*.
5. **Riservarsi** di provvedere ad assegnare gli obiettivi a ciascun Responsabile titolare di P.O. e, previa approvazione del redigendo bilancio del corrente esercizio, di assegnare gli obiettivi correlati alle risorse finanziarie definite negli interventi e programmi del medesimo bilancio.



IL SINDACO
Sebastiano Leanza



COMUNE DI VALGUARNERA
(Provincia di Enna)

PIANO TRIENNALE 2011/2013 DELLA PERFORMANCE

Il Piano Triennale della Performance si pone l'obiettivo di fornire una visione d'insieme sui compiti istituzionali e sull'organizzazione del Comune di Valguarnera.

Si vuole inoltre evidenziare come la piena accessibilità e la trasparenza dell'azione amministrativa consentano di conseguire un miglioramento complessivo nei rapporti dell'Ente con il contesto economico e sociale di riferimento e accentuino l'impatto percettivo delle ricadute sociali dei programmi e dei procedimenti amministrativi posti in essere.

In esecuzione della normativa vigente il Comune di Valguarnera, provvede alla redazione del presente Piano prendendo come modello le indicazioni operative contenute nella Delibera Civit n.105/2010, al fine di rendere pienamente accessibili all'intera collettività i propri compiti, la propria organizzazione, gli obiettivi strategici, i sistemi di misurazione valutazione della Performance.

Il presente programma ha, tra l'altro, l'intento di attuare concretamente gli obblighi di trasparenza e di stabilire un rapporto di informazione e collaborazione con le Amministrazioni interessate e con i destinatari esterni dei programmi del Comune nell'ottica di avviare un processo virtuoso di informazione e condivisione dell'attività posta in essere ed alimentare un clima di fiducia verso l'operato del comune.

La realizzazione del piano ha lo scopo di rendere concreta la sfida di una pubblica amministrazione più efficiente, più accessibile e trasparente, a cominciare dal modo in cui vengono distribuite le risorse ai dipendenti, è necessario pertanto che l'Ente si doti di una puntuale pianificazione delle attività, degli obiettivi e dei relativi controlli, cioè un modo attraverso cui mettere in sinergia positiva programmazione, obiettivi, attuazione e controllo.

L'art. 4 c. 2 lett. B) della legge delega 15/2009 prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre, in via preventiva, gli obiettivi che l'amministrazione si pone per ciascun anno (attraverso il piano annuale della performance) e rilevare, in via consuntiva, quanta parte degli obiettivi dell'anno precedente è stata effettivamente conseguita, assicurandone la pubblicità per i cittadini, anche al fine di realizzare un sistema di indicatori di produttività e di misuratori della qualità del rendimento del personale, correlato al rendimento individuale e al risultato conseguito dalla struttura.

Importante è il collegamento fra l'attività di attuazione degli obiettivi e le regole di trasparenza al fine di garantire ai cittadini l'accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito internet, delle informazioni concernenti ogni aspetto

dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse, al perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati delle attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

Il ciclo della performance

Le fasi:

Il ciclo della performance è articolato nelle seguenti fasi:

- 1) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- 2) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- 3) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di interventi correttivi;
- 4) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- 5) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- 6) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi

I tempi:

- Gli obiettivi da assegnare a ciascun Settore devono essere definiti dal Sindaco in collaborazione con il funzionario responsabile entro il 31/12 dell'anno precedente a quello di riferimento del piano e comunque coerentemente all'adozione dello strumento finanziario;
- Il Piano triennale della performance viene adottato dalla Giunta che lo definisce in collaborazione con il Segretario generale, sentiti i responsabili dei settori entro il 31 gennaio;
- Il Piano annuale della performance viene adottato con atto organizzativo e gestionale della Giunta che lo determina in collaborazione con i responsabili dei settori entro il 31 gennaio;
- La relazione sulla performance viene adottata dalla Giunta che la predispone in collaborazione con il Segretario Generale, sentiti i responsabili dei settori entro il 30 giugno di ogni anno.

Sistema di valutazione:

Per ogni Settore verrà valutata la performance organizzativa che fa riferimento ai seguenti aspetti:

- a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) 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;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) 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;

- f). l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

All'interno di ciascun settore verrà misurata e valutata la performance individuale dei funzionari, 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.

La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti/titolari di P.O. sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione 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 ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Il sistema di valutazione prevede un monitoraggio da parte dell'Organismo indipendente di valutazione con verifiche periodiche.

Il piano triennale della performance rappresenta uno degli aspetti fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi che sono espressi nel Piano annuale della performance.

Soggetti obbligati per competenza	Oggetto o Contenuto	Termine Iniziale	Termine Finale	Valutazione
Giunta Comunale	Piano della Performance Vincolato al Piano dettagliato degli obiettivi. Obbligatoria Competenza per settore apicale: attività e servizi	Dalla approvazione del bilancio preventivo e dalla deliberazione di Giunta Comunale	Entro il 31.12. di ciascun anno (salvo variazioni in corso d'anno)	O.I.V. (entro gennaio anno successivo)
Dirigenti/Responsabili di settore	Trasparenza: (pubblicazione sul sito istituzionale internet del Comune)	Di volta in volta	Di volta in volta con osservanza dei termini di legge regolamento e contratti	O.I.V. (Verifica a campione su Determinazioni adottate)
Dirigenti/Responsabili di settore	Procedimenti Amministrativi (atto dirigenziale di individuazioni dei responsabili e dei termini procedimenti e dei termini (con eventuale attivazione conferenza di servizi ove occorra) (protocollo informatico)	Termine iniziale	Termine finale (come per legge: per SCIA e permessi o licenze o autorizzazioni o concessioni, altri atti di assenso, ecc) (conformità a leggi dello stato e della regione)	O.I.V. (Verifica a campione su determinazioni adottate)
Dirigenti/Responsabili di settore	Raccolta dati per la Comunicazione all'OIV della performance annuale	Termine iniziale (protocollo informatico)	Termine iniziale 30 giugno (protocollo informatico)	O.I.V. (Comunicazione alla CIVIT)
Dirigenti/Responsabili di settore	Relazione semestrale della performance	1 giorno del semestre	Ultimo giorno del semestre	O.I.V. (Comunicazione alla CIVIT ed esecuzione indirizzi CIVIT)
Dirigenti/Responsabili di settore	Contrattazione collettiva decentrata integrativa. Su indirizzo della Giunta Comunale e previa autorizzazione finale della Giunta alla sottoscrizione del CCDI dei dirigenti e dei dipendenti. (riportare il tutto al d.lgs. 150/2009)	Definizione: Su base annuale (nei limiti delle risorse e della modalità di utilizzazione ed assegnazione)	Attuazione: Su base annuale (nei limiti delle risorse come finalizzate e con quali risultati)	Collegio dei Revisori (Risorse) Ovvero O.I.V. (Verifica attuazione logica e razionalità degli istituti)

Dirigenti/Responsabili di settore	Sistema del Customer satisfaction	Definizione per servizi Specifici (Carte dei servizi)	Verifica per servizi (Giudizio dei cittadini ed utenti)	O.I.V. (verifiche di qualità e trasparenza)
Dirigenti/Responsabili di settore	Piano Annuale della formazione dei dipendenti	Definizione: Su base annuale (nei limiti delle risorse)	Attuazione: Su base annuale (nei limiti delle risorse e verifiche di risultato)	O.I.V. (verifica dell'interesse pubblico alla formazione finalizzata)
Dirigenti/Responsabili di settore	Piano delle Opere pubbliche e degli investimenti	Definizione: Su base annuale (nei limiti delle risorse)	Attuazione: Su base annuale (nei limiti delle risorse e verifiche di risultato)	O.I.V. (Verifica a campione su determinazioni adottate)
Dirigenti/Responsabili di settore	Piano Triennale dei Servizi Municipali e Socio-assistenziali	Definizione: Su base annuale (nei limiti delle risorse).	Attuazione: Su base annuale (nei limiti delle risorse)	O.I.V. (verifica di regolarità e congruenza)
O.I.V.	Moduli e metodologie per il sostegno alla attività dei Dirigenti/Responsabili del settore per il controllo e le verifiche di efficienza e produttività e qualità e quantità della performance dei dipendenti di riferimento	In relazione alla CCDI ed al d.lgs. 150/2009 (eccellenze; innovazione; PEO; percorsi di carriera, ecc.)	In relazione alla CCDI ed al d.lgs. 150/2009 (eccellenze; innovazione; PEO; percorsi di carriera, ecc.)	O.I.V. (Controllo interno risultati)
Segretario Generale sanzionato i dirigenti	Azioni disciplinari	Rispetto dei termini e delle procedure iniziali	Rispetto dei termini e delle conclusioni finali	O.I.V. (Controllo interno risultati)
I dirigenti sanzionano i dipendenti	Azioni disciplinari	Rispetto dei termini e delle procedure iniziali	Rispetto dei termini e delle conclusioni finali	O.I.V. (Controllo interno risultati)
OIV	Referto annuale alla corte dei Conti regionale <Sezione enti locali>	Dall'inizio dell'esercizio finanziario annuale	Entro il mese di gennaio dell'esercizio finanziario successivo all'azione di controllo (salvo che non trattasi di formali segnalazioni per rilevata responsabilità riveniente causata da eventuale danno erariale)	O.I.V. (Controllo interno risultati)



COMUNE DI VALGUARNERA
(Provincia di Enna)

Dirigente: _____ (Settore _____)

Periodo di valutazione: _____

N°	Oggetto della Valutazione (Retribuzione di risultato e premio per la qualità della prestazione individuale)	Descrizione	Punteggio max 100/100
1	<i>Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e temperando i diversi impegni.</i>		
2	<i>Grado di conseguimento degli obiettivi assegnati.</i>		
3	<i>Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro.</i>		
4	<i>Capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi.</i>		
5	<i>Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale.</i>		
6	<i>Capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione.</i>		
7	<i>Qualità dell'apporto personale specifico.</i>		
8	<i>Contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative.</i>		
9	<i>Rapporto con gli organi istituzionali</i>		
10	<i>Personalità manageriale</i>		
	<i>Valutazione finale</i>		

Notazione: Scarsissimo sino a punti 3,00; Insufficiente da 3,10 sino a punti 5,99; Sufficiente da punti 6,00 a 6,99; Buono da punti 7,00 a 7,99; Distinto da punti 8,00 a 8,99 Ottimo da punti 9,00 a 9,99 ;Eccellente punti 10,00.

Le tre fasce di cui all'art.19, d.lgs.150/2009 sono: A (Maggiore):punti da 90 a 100; B (Mediana):punti da 80 a 90;C (Minore) punti da 70 a 80.

Al di sotto della valutazione di 70/100 non si beneficia del premio individuale della retribuzione di risultato. Le risorse che residuano dopo la valutazione sono assegnate ai dirigenti risultati eccellenti.



PARERE DI REGOLARITA' TECNICA ALLEGATO N. (2)

OGGETTO PROPOSTA : APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLA PERFORMANCE
2011/ 2013.

RESPONSABILE DEL SETTORE PERSONALE

Ai sensi e per gli effetti dell'art.12 della legge regionale n. 30/00, in ordine alla regolarità tecnica della proposta, si esprime PARERE favorevole

Sede Municipale 09-08-2011

Il Responsabile del Procedimento



Il Responsabile del Settore



COMUNE DI VALGUARNERA CAROPEPE
(Provincia Regionale di Enna)

IL SEGRETARIO GENERALE

ATTESTA

che la presente deliberazione della G.C. n. 141 del 12-08-2011, in applicazione della legge regionale 3 dicembre 1991 n. 44, è stata affissa all'albo pretorio del Comune di Valguarnera in data **16-08-2011** per rimanervi quindici giorni consecutivi (art.11, comma 1°, come modificato dall'art.127, comma 21, della l.r. n. 17/04) .

IL MESSO COMUNALE
PER ATTESTAZIONE
l'Addetto alla Pubblicazione

Sede Municipale, 31 AGO 2011



IL SEGRETARIO GENERALE

IL SEGRETARIO GENERALE

ATTESTA

Che la presente deliberazione, in applicazione della L. R. 3 dicembre 1991, n. 44, pubblicata all'albo pretorio del Comune di Valguarnera Caropepe per quindici giorni consecutivi dal _____ è divenuta esecutiva il giorno _____.

- decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (L.R. n.44/94 art.12, comma 1) ;
- a seguito di dichiarazione di immediata esecutività.

Sede Municipale, _____

IL SEGRETARIO GENERALE

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Valguarnera C. _____

L'Impiegato Responsabile
