



# **COMUNE DI SANTA MARIA DEL CEDRO**

## **Provincia di Cosenza**

### **PIANO TRIENNALE DELLE PERFORMANCE ( 2014-2017)**

**APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 141 , DEL 4 dicembre 2014**

#### **PARAGRAFO 1 INTRODUZIONE**

Il Piano delle Performance è lo strumento operativo del ciclo di gestione della performance ed ha durata triennale. E' lo strumento che rende concreti nella singola amministrazione i principi di misurazione, valutazione e premialità delle performance dei singoli operatori all'interno della medesima ed indirettamente consente la valutazione della performance dell'intera organizzazione amministrativa. Ciò ha la finalità di migliorare i servizi e le prestazioni che l'organizzazione comunale rende ai cittadini finalizzandone l'azione gestionale, che non opera per singoli adempimenti, ma per obiettivi, concreti e misurabili. Ovviamente perché questo strumento sia realmente operativo è necessario che sia adeguato ad un piccolo comune, quindi necessariamente deve basarsi su un modulo organizzativo semplice e chiaro, diversamente si trasformerebbe – per una sorta di eterogenesi dei fini - in un ulteriore strumento di complicazione e di farraginosità. Insomma in un ulteriore e ponderoso ostacolo cartaceo all'efficienza, all'efficacia e alla snellezza operativa dell'amministrazione comunale. Del resto una soluzione diversa mortificherebbe l'autonomia ordinamentale ed organizzativa degli enti locali, per i quali lo stesso diritto positivo ( art. 16, del D.L/vo n.150/2009) prevede un'applicazione, per così dire, più autonoma dei principi della riforma Brunetta. Invero l'Amministrazione comunale a partire dal 2009, aveva attivato, rispetto al passato, strumenti di verifica più puntuali ed incisivi di verifica della realizzazione degli obiettivi, a cui poi era seguita l'adozione del piano triennale delle performance( 2011-2014) ai sensi dell'art.10, del D.L/vo n150/2009 ( c.d. decreto Brunetta), con la deliberazione della Giunta comunale n.99, del 30.09.2011.

Con il presente piano è sostituito il piano precedente ed il medesimo avrà durata triennale con decorrenza dall'esecutività della deliberazione di approvazione.

E' opportuno precisare che il concetto di performance non ripropone il senso della parola in lingua inglese di rendimento o produttività, quanto piuttosto il concetto di contributo fornito per realizzare concretamente la missione istituzionale dell'ente in termini di impatto e di risultato.

## PARAGRAFO 2 CONTENUTO DEL PIANO

Resta confermato – così come già previsto nel piano precedente - che la misurazione e la valutazione delle performance si articolerà su due livelli:

- **Valutazione di 1° livello**, che riguarderà i singoli dipendenti , e sarà effettuata, di norma, dai responsabili delle aree secondo le modalità che saranno fissati nei prossimi contratti decentrati integrativi;
- **Valutazione di 2° livello**, che riguarderà i responsabili delle aree con posizione organizzativa , che sarà effettuata dal Nucleo di Valutazione, che continua a svolgere le sue funzioni,così come precisato dalla deliberazione della ex CIVIT ora ANAC n.120/2010, nonché anche dalla deliberazione n. 335, del 30 maggio 2011, della Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti della Lombardia. Attualmente le funzioni di Nucleo di Valutazione sono assegnate al Segretario comunale in forza della deliberazione della Giunta comunale n.86, del 22 settembre 2009. L'Amministrazione rinuncia all'istituzione dell'OIV ( Organismo Indipendente di Valutazione) sia per esigenze di economicità, evitando in tal guisa di ricorrere a remunerate prestazioni esterne, sia perché il Segretario comunale ha naturaliter una conoscenza più approfondita del funzionamento dell'organizzazione comunale,oltre a svolgere un ruolo di raccordo organizzativo tra gli organi politici dell'ente e gli organi gestionali. Detto funzionario assicura la necessaria terzietà che dovrebbe essere tipica degli organi di valutazione. Il percorso logico e cronologico di detta valutazione si svolgerà secondo la seguente scansione:
  - a) Gli obiettivi devono essere definiti di norma dalla Giunta comunale entro il **31 marzo** di ogni anno, avendo ben presenti che devono essere sempre coerenti con le previsioni di bilancio. Gli obiettivi devono avere le seguenti caratteristiche: a) semplici e chiari; b) misurabili; c) parametrati all'anno finanziario;d) in grado, se realizzati, di produrre un miglioramento dei servizi resi ai cittadini.
  - b) Entro il **30 aprile** dell'anno successivo a quello di valutazione i responsabili dei servizi presentano alla Giunta comunale ed al Nucleo di Valutazione una relazione in ordine all'effettiva realizzazione degli obiettivi assegnati. La mancata presentazione di detta relazione entro il termine suddetto fa decadere il responsabile dell'area dal diritto alla valutazione e all'eventuale corresponsione dell'indennità di risultato prevista dall'art. 10, comma II, del C.C.N.L. 31 marzo 1999;
  - c) A seguito della presentazione delle relazioni il Nucleo di Valutazione propone alla Giunta l'approvazione di una relazione in cui dopo una disamina in ordine all'effettivo raggiungimento degli obiettivi propone la misura dell'indennità di risultato. Detta relazione deve essere approvata dalla Giunta comunale entro il<sub>2</sub> **30 giugno** sempre dell'anno

successivo a quello di assegnazione degli obiettivi. La Giunta comunale può motivatamente discostarsi dalla relazione proposta dal Nucleo di Valutazione. La valutazione negativa deve comunque essere svolta in contraddittorio con l'incaricato di posizione organizzativa così come prevede l'art.9, comma IV, del C.C.N.L. 31 marzo 1999. Va infatti trasmessa, prima della sua approvazione da parte della Giunta comunale, al dipendente interessato la relazione proposta dal Nucleo di Valutazione. La valutazione annuale da parte del Nucleo di Valutazione non si limiterà però solo al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il Nucleo di valutazione dovrà verificare che :

1. I responsabili delle aree abbiano rispettato gli obblighi pubblicitari previsti dalla legislazione vigente, in primis dal D.L/vo n.33/2013, afferenti le funzioni assegnate alla loro area funzionale. In mancanza per come previsto dall'art. 46, 1 comma, del D.L/vo n.33/2013 il Nucleo di valutazione proporrà una motivata decurtazione dell'indennità di risultato, pervenendo anche, nei casi più gravi e ferme restando altre forme di responsabilità, alla proposta di non erogare alcuna somma;
2. I responsabili di aree abbiano comunque assicurato un'efficiente erogazione dei servizi ordinariamente assegnati alla loro responsabilità.

La valutazione del Segretario comunale è effettuata dal Sindaco per come previsto espressamente dall'art.15, comma I, del D.P.R. 4 dicembre 1997,n.465, in base ai criteri di valutazione adottati con provvedimento sindacale n.2896, del 28.04.2014. La correttezza di questa procedura è pure confermata dalla Corte dei Conti nella deliberazione n.325, del 26 maggio 2011, della Sezione Regionale di Controllo della Lombardia.

E' opportuno osservare come il Segretario comunale svolga, almeno prevalentemente, più compiti di sovrintendenza e di raccordo che compiti di gestione operativa che sono ordinariamente di esclusiva competenza dei responsabili delle aree, come prevede l'art.107 del D.L/vo 18 agosto 2000,n.267. Per questo motivo i criteri di valutazione sono diversi rispetto agli incaricati di posizione organizzativa, ma non meno incisivi, riguardando tutta la sfera della sua azione e delle sue competenze e concernendo anche valutazioni che involgono persino la sua professionalità.

La valutazione sia di 1° livello, ma soprattutto la valutazione di 2° livello, per come quest'ultima è stata congegnata con particolare riferimento alle modalità di definizione degli obiettivi, concorre a fornire ai cittadini degli elementi di valutazione sulla performance organizzativa dell'intera struttura comunale.

**PARAGRAFO 3**  
**PUBBLICAZIONE ON LINE DELLE FASI DEL CICLO DELLE**  
**PERFORMANCE**

Per dare effettività al principio di trasparenza ed in esecuzione degli art.10 e 20 del D.L/vo n.33/2013 oltre al presente piano saranno pubblicati nell'apposita sezione dell'"Amministrazione trasparente", nella sottosezione "Performance" del sito web dell'ente, tutti gli atti del ciclo della performance così come individuati al paragrafo n.3 del presente documento.