

COMUNE DI CERRETO DI SPOLETO

Provincia di Perugia

ALLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: indicazioni per la pesatura degli obiettivi dei responsabili di area per l'anno 2018.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

PREMESSO che:

- l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 74/2017, in attuazione dei principi e criteri direttivi previsti dall'art. 17, comma 1, lett. r), Legge 7 agosto 2015, n. 124, recante deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche, che è intervenuto in modifica del D.Lgs. n. 150/2009, impone alle Amministrazioni di intervenire per adeguare il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- per quanto riguarda i contenuti dell'adeguamento l'art. 18, comma 2, D.Lgs. n. 74/2017 rinvia alle previsioni degli artt. 16 e 31 del D.Lgs. n. 150/2009;
- la delibera n. 121/2010 la CIVIT (oggi ANAC) ha precisato che gli Enti Locali hanno la facoltà di scegliere di mantenere i nuclei di valutazione in luogo di costituire l'Organismo Indipendente di Valutazione, cosicché rientra nella discrezionalità del singolo Ente la scelta di costituire o meno l'Organismo indipendente di Valutazione (OIV);
- sulla base delle indicazioni fornite con la deliberazione innanzi richiamata, questo ente ha ritenuto di mantenere il Nucleo di Valutazione cui ha conferito le funzioni correlate alla misurazione e valutazione della performance;
- con la Delibera di G.C. n. 26/2018 è stato costituito il Nucleo di Valutazione per il triennio 2018-2020;
- l'art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009, non pone alcun obbligo di applicabilità dell'art. 14 del medesimo d.lgs. ai comuni, neanche sotto il profilo di necessità di adeguamento ai principi, così come anche chiarito dalla Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia, nel parere n. 325/2011;

VISTO il D.Lgs. n. 141/2011 che ha apportato modifiche ed integrazioni al D.Lgs. n. 150/2009, ed in particolare:

- l'art. 6, c. 1 che stabilisce che "la differenziazione retributiva in fasce di cui all'art. 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2 del succitato D.Lgs. 150/2009, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006 – 2009".
- l'art. 2 dispone che il sistema delle fasce di merito non si applica "al personale dipendente, se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 15 e, ai dirigenti, se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5";
- ancora, l'art. 2 dispone: "In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale dirigente e non dirigente";

VISTO il Regolamento comunale disciplinante il "Sistema di misurazione e valutazione delle performance", approvato con delibera di Giunta Comunale n. 94 del 30/10/2013;

CONSIDERATO che:

- la misurazione e la valutazione della performance della struttura organizzativa e dei dipendenti del Comune è finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro, nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance è altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti;

- le attività svolte dall'amministrazione per la predisposizione, l'attuazione e l'implementazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, si prevedono come obiettivi di performance nel Piano degli Obiettivi e nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;

RICORDATO che:

- ogni obiettivo è pesato dalla Giunta Comunale, sulla base delle indicazioni date dal Nucleo di Valutazione, con un valore massimo di 100;
- la pesatura di ogni obiettivo terrà conto delle priorità e dell'importanza strategica indicate negli strumenti di pianificazione dell'ente e del grado di complessità e intersettorialità dell'obiettivo;
- la pesatura dovrà tenere altresì conto delle risorse finanziarie e strumentali a disposizione di ogni singolo Responsabile di Servizio per il raggiungimento degli obiettivi assegnati;

RICORDATO altresì che la Performance Organizzativa è valutata dal Nucleo di Valutazione ed è collegata ai seguenti aspetti:

- l'attuazione degli obiettivi strategici;
- l'attuazione degli obiettivi gestionali ed operativi ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti e delle risorse assegnate;
- l'attuazione degli obiettivi previsti per progetti finalizzati alla razionalizzazione delle risorse con il contestuale miglioramento e/o ampliamento dei servizi per continuare il percorso strategico di **ottimizzazione delle risorse dell'ente**;
- l'attuazione degli obiettivi di performance (es.: rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività o dei servizi, lo sviluppo qualitativo e quantitativo dei rapporti con i cittadini, con i soggetti interessati, con i destinatari dei servizi, riduzione dei tempi di risposta sia interni che esterni, ecc), nel rispetto degli standard qualitativi e quantitativi definiti;
- l'attuazione di piani e misure di prevenzione della corruzione, nonché la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi;
- l'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 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;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'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.

RICORDATO che:

- ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. n. 141/2011, le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 non si applicano al personale dipendente, ma in ogni caso, deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale dirigente e non dirigente;
- la Corte dei Conti ha più volte affermato che l'assegnazione in via preventiva di precisi obiettivi e la successiva valutazione del grado di raggiungimento degli stessi rappresentano una condizione indispensabile per l'erogazione della retribuzione di risultato;

RICHIAMATO l' art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000, come modificato dall' art. 3, comma 1, lett. g-bis), D.L. n. 174/2012, convertito con modificazioni dalla Legge n. 201/2012, il quale stabilisce che "al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108,

comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e il piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione.”;

PRESO ATTO della delibera emanata dalla CIVIT (oggi A.N.A.C.) n. 121/2010 la quale stabilisce che l'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009 non trova applicazione ai comuni (stante il mancato rinvio disposto dall'art. 16, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009) per cui rientra nella discrezionalità del Singolo ente la scelta di costituire o meno l'Organismo indipendente di Valutazione (O.I.V.);

PRESO ATTO di quanto previsto dalla delibera CIVIT (oggi A.N.A.C.) n. 6/2013;

- in merito alla necessità di un coordinamento e di una integrazione fra gli ambiti relativi alla performance e alla trasparenza, affinché le misure contenute nei Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità diventino obiettivi da inserire nel Piano della performance;
- le misure contenute nei programmi triennali per la trasparenza e l'integrità diventino veri e propri obiettivi da inserire nel piano della performance (PDO);
- il P.T.P.C. si deve coordinare ed innestare nel c.d. “ciclo delle performance” e comprendere gli ambiti relativi alla trasparenza ed alla integrità, nonché al piano di misure in tema di misurazione e contrasto alla corruzione;

VISTI infine:

- la Legge n. 190/2012 recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”;
- il D.Lgs. n. 33/2013 recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, modificato dal D.Lgs. n. 97/2016;
- il vigente Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- il vigente Codice disciplinare dei dipendenti comunali redatto ai sensi del D.P.R. n. 62/2013;
- i Decreti Sindacali di nomina dei responsabili di servizio e di attribuzione delle relative posizioni organizzative;
- il Regolamento comunale di organizzazione e funzionamento degli uffici e dei servizi;
- il DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2018-2020;
- il Piano degli obiettivi per l'anno 2018-2020;

PROPONE

1. di dare atto che l'art. 3 g-bis della Legge n. 213/2012 stabilisce che, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e il piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione;
2. di prendere atto della delibera CIVIT (oggi A.N.A.C.) n. 6/2013, par. 3.1., lett. b), in merito alla necessità di un coordinamento e di una integrazione fra gli ambiti relativi alla performance e alla trasparenza, affinché le misure contenute nei Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità diventino obiettivi da inserire nel Piano della performance/Piano degli Obiettivi;
3. di dare atto che le risultanze delle performance generali dei responsabili dovranno essere pubblicate, ognuno per quanto di competenza, sul sito internet istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata denominata “Amministrazione trasparente”, riportando tra l'altro tutti gli obblighi di pubblicazione previsti dall'allegato A) del D.Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016, nonché quelli ulteriori disposti dalle delibere ANAC;
4. di indicare la seguente pesatura degli obiettivi per l'anno 2018:

AREA AMMINISTRATIVA						
N.	Descrizione obiettivo	Tipologia obiettivo:	Peso Obiettivo (a)	Percentuale raggiunta (b)	Punti assegnati (c)	Punti ottenuti (d) = $\frac{(a) \times (c)}{100}$
1	SERVIZIO CIVILE AREE TERREMOTATE	Gestionale	90			
2	SERVIZIO CIVILE LA VALNERINA IN UN CLIK	Gestionale	90			
3	PRESEPE VIVENTE	Strategico	100			
4	GARA REGIONALE DI BELLEZZA CANI	Strategico	100			
5	GIORNATA DEL PONTANO	Strategico	100			
TOTALE GENERALE						
MEDIA % PUNTI OTTENUTI (d) / n. obiettivi (5)						
% GRADO DI RAGGIUNGIMENTO						
PUNTI ASSEGNATI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						

AREA LAVORI PUBBLICI-URBANISTICA						
N.	Descrizione obiettivo	Tipologia obiettivo:	Peso Obiettivo (a)	Percentuale raggiunta (b)	Punti assegnati (c)	Punti ottenuti (d) = $\frac{(a) \times (c)}{100}$
1	Lavori messa in sicurezza tratto di difesa spondale a Borgo Cerreto	Redazione revisione progetto esecutivo, iter approvazione, gara di appalto, direzione lavori	90			
2	Lavori di ripristino danni causati dalla violenta tromba d'aria del Giugno 2016 a Borgo Cerreto	Progetto, affidamento lavori e direzione lavori	90			
3	Lavori di realizzazione centro di protezione civile a Forcatura – occupazione terreni	Gestione procedimento nella fase di redazione e progetto e approvazione	90			
4	Adattamento dello stabile comunale in Piazza G.G. Pontano a Caserma Carabinieri	Redazione studi di fattibilità	90			
5	Sisma 2016 - Lavori di ripristino edificio abitativo comunale in Via Santa Maria de Libera	Gestione procedimento nella fase di redazione e progetto e approvazione	60			
6	Sisma 2016 - Lavori di ripristino edificio comunale Palazzo Nobili	Gestione procedimento nella fase di redazione e progetto e approvazione	60			
7	Sisma 2016 - Lavori di ripristino edificio Palazzo Comunale	Gestione procedimento nella fase di redazione e progetto e approvazione	40			
8	PSR Misura 7.4.1 – Servizi base per la popolazione di Cerreto	Gestione procedimento nella fase di presentazione domanda di sostegno, formazione partenariato	90			

9	Esternalizzazione servizio di trasporto scolastico	Espletamento procedura di gara e incarico a ditta esterna	40			
10	Miglioramento e potenziamento dotazioni per i servizi comunali	Realizzazione impianto audio/visivo per il teatro comunale e acquisto di nuove autovetture	60			
TOTALE GENERALE						
MEDIA % PUNTI OTTENUTI (d) / n. obiettivi (10)						
% GRADO DI RAGGIUNGIMENTO						
PUNTI ASSEGNATI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						

AREA SERVIZI SOCIALI-SERVIZI DEMOGRAFICI						
N.	Descrizione obiettivo	Tipologia obiettivo:	Peso Obiettivo (a)	Percentuale raggiunta (b)	Punti assegnati (c)	Punti ottenuti (d) = $\frac{(a) \times (c)}{100}$
1	Progetto anpr – anagrafe della popolazione residente	Strategico	100			
2	Carta di identità elettronica	Strategico	100			
3	BANDA DATI INPS	Gestionale	90			
TOTALE GENERALE						
MEDIA % PUNTI OTTENUTI (d) / n. obiettivi (3)						
% GRADO DI RAGGIUNGIMENTO						
PUNTI ASSEGNATI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						

AREA FINANZIARIA						
N.	Descrizione obiettivo	Tipologia obiettivo:	Peso Obiettivo (a)	Percentuale raggiunta (b)	Punti assegnati (c)	Punti ottenuti (d) = $\frac{(a) \times (c)}{100}$
1	Gara di tesoreria	Espletamento gara	100			
2	Gestione contabile del bilancio	Perfezionamento, armonizzazione e miglior coinvolgimento degli uffici sui vincoli di finanza pubblica e gestione contabile del bilancio	80			
3	Schemi del conto economico e dello stato patrimoniale	Realizzazione delle attività propedeutiche alla redazione degli schemi di S/P e C/E secondo i principi ex all. 4/3 D.Lgs. 118/2011	90			
4	Tributi	Azione di controllo finalizzata al recupero ICI/IMU	100			
5	Tributi – Sisma 2016	Progetto intersettoriale rivolto ai fabbricati colpiti dal sisma, al termine della sospensione dei termini tributari.	80			

6	Attuazione della L. 190/2012 e del D.lgs. 33/2013	Attuazione delle norme, in attuazione del PTPCT 2017/2019 del Comune di Cerreto di Spoleto adottato con Delibera G.C. n. 5 del 27/01/2017	90			
TOTALE GENERALE						
MEDIA % PUNTI OTTENUTI (d) / n. obiettivi (6)						
% GRADO DI RAGGIUNGIMENTO						
PUNTI ASSEGNATI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA						

Letto, confermato e sottoscritto.
Addì, 05/06/2018.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE


Don Roberto Rato