

SETTORE N. <u>01</u> Rep. n. <u>03</u> data <u>30.01.2012</u>		INVIATA AI CAPI GRUPPO CONSILIARI in data _____ Prot. N° _____
PARTE RISERVATA ALLA SEGRETERIA Proposta n. _____ del _____		L'IMPIEGATO RESPONSABILE _____

COMUNE DI PARTINICO
ORIGINALE Provincia di Palermo **IMMEDIATA ESECUZIONE**
Deliberazione della Giunta Municipale

N. <u>25</u> del Reg. Data <u>31 GEN. 2012</u>	OGGETTO	PIANO DELLA PERFORMANCE – ANNO 2012
Parte riservata alla Ragioneria Bilancio anno _____ ATTO n. _____ Titolo _____ Funzione _____ Servizio _____ Intervento _____ Capitolo _____	NOTE Visto l'Assessore: _____	

L'anno duemila DODICI il giorno TRENTUNO del mese di GENNAIO alle ore 14,00 nella sala delle adunanze del Comune, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei signori:

		PRES.	ASS.
1)	Sindaco <i>Lo Biundo Salvatore</i>	X	
2)	Vice Sindaco <i>Russo Giacomo</i>	X	
3)	Assessore <i>D'Amico Vito</i>		X
4)	Assessore <i>Motisi Francesco</i>	X	
5)	Assessore <i>Panzavecchia Caterina</i>		X
6)	Assessore <i>Parrino Bartolomeo</i>	X	
7)	Assessore <i>Pantaleo Giovanni</i>	X	
8)	Assessore <i>Governanti Salvatore</i>	X	
		06	02

Presiede il Sindaco *Dott. Salvatore Lo Biundo* e partecipa il Segretario Generale *Dott. Vincenzo Pioppo*.

Il Sindaco, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione ed invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

**Il Segretario Generale, sentito il Direttore Generale, sottopone alla GIUNTA
MUNICIPALE la seguente proposta di deliberazione:**

Premesso che con deliberazione di G.M. n. 18 del 31.01.2011 è stato approvato il Piano annuale delle performance relativo all'anno 2011;

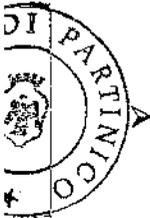
Considerato che:

- il D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. reca, tra l'altro, la disciplina in materia di "*Misurazione, valutazione e trasparenza della performance*", nei confronti delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, ed è finalizzato ad assicurare elevati *standard* qualitativi e economici del servizio, tramite la valorizzazione dei risultati e della *performance* organizzativa e individuale, agli artt. 2 e 3;
- il legislatore ha definito il ciclo di gestione della *performance* agli artt. 4 e 10, disponendo: definizione e assegnazione degli obiettivi, collegati alle risorse e monitorati nel corso dell'esercizio, e la rendicontazione dei risultati;
- l'indicazione degli obiettivi è espressa nella programmazione triennale adottata dagli organi di indirizzo politico amministrativo, su consultazione dei vertici dell'amministrazione e che tale definizione avviene in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 468/1978 ed il loro conseguimento è condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa;
- nel sistema di misurazione e valutazione della *performance*, organizzativa e individuale, agiscono vari soggetti anche in raccordo con gli altri sistemi di controllo esistenti e i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio (articolo 7);
- la valutazione concerne, tra l'altro, l'impatto delle politiche sui bisogni della collettività, la modernizzazione e il miglioramento dell'organizzazione e delle competenze professionali, lo sviluppo delle relazioni con i cittadini, gli utenti e i destinatari dei servizi, la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati, nonché la promozione delle pari opportunità (articolo 8);

Considerato, altresì, che con il predetto decreto è fatto obbligo alle amministrazioni pubbliche di redigere, annualmente il Piano della *performance* (entro il 31 gennaio), contenente gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e gli indicatori della misurazione e valutazione, nonché una Relazione sulla *performance* (entro il 30 giugno) che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti;

Che tali documenti devono essere trasmessi alla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche – Civit- ed al Ministero dell'Economia e delle Finanze;

Che, all'articolo 11 dello stesso decreto, la trasparenza della *performance* è definita come accessibilità totale, su ogni aspetto organizzativo, degli andamenti gestionali e dell'utilizzo delle



risorse, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione, al fine di favorire forme diffuse di controllo;

Evidenziato che con Decreto del Ministero dell'Interno del 21 dicembre 2011 pubblicato nella G.U. n. 304 del 31.12.2011 il termine per l'approvazione della deliberazione del bilancio di previsione per l'anno 2012 da parte degli Enti Locali è stato differito al prossimo 31 marzo;

Ritenuto, pertanto, necessario alla luce della citata normativa procedere all'approvazione del piano delle *performance* per il corrente anno dando atto, nel contempo, che lo stesso è strettamente e funzionalmente correlato al Bilancio di Previsione e alla Relazione Previsionale e Programmatica che accompagna la redazione del predetto strumento finanziario, sia annuale che triennale, ai sensi dell'art. 170 del T.U.E.L., strumenti con cui l'Amministrazione Comunale getta le basi per l'attuazione del proprio progetto politico di governo che vuole perseguire, all'uopo reperendo ed individuando le risorse necessarie per l'attuazione dei programmi da realizzare, tradotti in obiettivi gestionali, assegnati con il Piano Esecutivo di Gestione ai Responsabili delle strutture di massima dimensione dell'Ente;

Rilevato che anche per l'anno 2012, il processo sviluppato in termini di direzione per obiettivi all'interno del Comune di Partinico, è fortemente collegato, organicamente, al Piano Esecutivo di Gestione e alla Relazione Previsionale e Programmatica che sarà allegata al proposta di bilancio per l'esercizio finanziario 2012;

VISTI:

- il D.lgs 267/2000 e s.m.i.
- il D.lgs 165/2001 e s.m.i.
- il D.lgs. 150/2009 e s.m.i.
- il vigente Regolamento degli Uffici e Servizi

tutto ciò premesso e considerato propone alla

GIUNTA MUNICIPALE

1. Di approvare per l'anno 2012 il seguente Piano delle *performance* come da allegato "A" al presente provvedimento che ne forma parte integrante e sostanziale.
2. Di dare atto, così come ampiamente motivato in premessa, che dopo l'approvazione del bilancio di previsione 2012, l'articolazione completa dello stesso sarà effettuata nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e nel Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO).
3. Di trasmettere copia del presente provvedimento alla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche – Civit- ed al Ministero dell'Economia e delle Finanze.
4. Di munire il presente provvedimento della clausola di immediata esecutività stante la necessità di dotarsi del suddetto piano entro il 31.01.2012.

Il proponente- Il Segretario Generale
Dott. Vincenza Pippa



Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs n. 267/00 e dell'art. 12 della L.R. n. 30/2000 si esprime parere favorevole sotto il profilo della regolarità tecnica

Il Responsabile del Settore
D.ssa Maria Pia Motisi



LA GIUNTA COMUNALE

Vista la superiore proposta;
Visti i pareri favorevoli espressi
A voti unanimi favorevoli palesemente espressi

DELIBERA

Di fare propria la superiore proposta.

LA GIUNTA COMUNALE

Visti i pareri favorevoli espressi
Con separata votazione unanime favorevole

DELIBERA

Inoltre, di munire il presente atto della clausola di "*immediata esecutività*".



ALLEGATO "A" ALLA DELIBERAZIONE

DI G.M. N. 25 DEL 31-01-2012



PIANO DELLE *PERFORMANCE* DEL COMUNE DI PARTINICO PER L'ANNO 2012

PROCEDURE:

tutte le procedure, ricollegate alle attività della Amministrazione, sono classificate in base alla natura dei risultati che intendono raggiungere, per soddisfare i bisogni, (e non più secondo una logica ormai superata, rispetto alle tipologie di procedimento)

TIPI DI PROCEDURE:

- attuazione delle politiche di governo,
 - innovazione organizzativa e gestionale,
 - attività ordinaria, istituzionale e professionale;
- ognuno di tali tipi viene perseguito attraverso un appropriato modello di programmazione, di negoziazione delle aspettative di risultato e di valutazione della performance.

OBIETTIVI:

gli obiettivi, che realizzano le politiche di governo locale, rendono operativi gli indirizzi individuati nella Relazione Previsionale e Programmatica (RPP), e tra questi alcuni hanno un elevato contenuto strategico

TIPI DI OBIETTIVI:

Gli obiettivi strategici sono obiettivi di primo livello: essi sono assegnati, attraverso lo strumento del PEG, direttamente dalla Giunta ai Responsabili delle strutture di primo livello, ossia ai responsabili dei Settori e Responsabili in posizione di staff. I processi d'innovazione organizzativa e gestionale non discendono necessariamente dagli indirizzi strategici della Relazione Previsionale e Programmatica ma possono essere ad essi ricondotti attraverso i criteri generali di efficienza, efficacia ed economicità, cui essi si ispirano. Gli obiettivi che ne conseguono sono perciò, alla pari degli obiettivi strategici, assegnati col PEG. Anche gli obiettivi di innovazione organizzativa e gestionale sono obiettivi di primo livello.

- come previsto dal Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, ogni Responsabile di Settore può riassegnare la responsabilità di un obiettivo di primo livello a un responsabile di Servizio/Ufficio, della propria struttura. Può, viceversa, decidere di non trasferire l'obiettivo strategico ad altre strutture e quindi mantenerlo sotto la propria responsabilità.
- Gli obiettivi di primo livello vengono scomposti in



processi operativi elementari, intesi come step del processo generale. Ognuno di tali segmenti produce un risultato intermedio rispetto al processo generale. I processi operativi elementari sono obiettivi di secondo livello. Il Responsabile dell'obiettivo di primo livello coordina la fase di articolazione, assieme ai dirigenti individuati quali responsabili degli obiettivi di secondo livello. In questa fase viene definito, per ogni obiettivo di secondo livello, il tempo di raggiungimento, l'indicatore di risultato e la percentuale di contributo all'attuazione dell'obiettivo PEG. Il responsabile dell'obiettivo PEG formula la proposta di pianificazione operativa al Direttore Generale che, fatte le sue valutazioni, propone e concorda le modifiche da apportare. Le proposte di obiettivi di secondo livello, corredate dai tempi di raggiungimento e dagli indicatori di risultato, confluiscono nel Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO), approvato dal Direttore Generale. Attraverso questo procedimento di negoziazione degli obiettivi e delle relative modalità di realizzazione, il Direttore Generale è in grado di utilizzare il Piano Dettagliato degli Obiettivi come un "pannello di comando" mediante il quale tenere sotto osservazione il perseguimento degli obiettivi dell'Ente.

- qualora dovessero sopraggiungere fatti nuovi, in relazione ad eventi sopravvenuti o in seguito a modifiche proposte dall'organo politico e quindi non programmati, si renderà necessario modificare, in itinere, nel corso d'esercizio finanziario. Conseguentemente è indispensabile che venga svolta un'attività di monitoraggio dell'andamento degli obiettivi fissati dal direttore generale, attraverso i suoi uffici e in collaborazione con l'organo che svolge i controlli.



STATALE



	<p>Tale attività nella vecchia disciplina era di competenza del controllo.</p> <p><u>Gli obiettivi ordinari:</u> tali "processi ordinari" costituiscono il sostrato essenziale delle attività del Comune e, nella maggior parte dei casi, essi culminano con l'erogazione alla cittadinanza di prodotti o di servizi che devono rispondere a certi livelli. È dunque essenziale presidiare gli standards qualitativi e quantitativi dei prodotti e dei servizi che vengono erogati: il Piano degli Standard fissa i livelli attesi di "produzione", i tempi dei processi ordinari e le soglie di qualità percepita dall'utenza. Tutti i processi produttivi dell'Ente, identificati attraverso l'attività ordinaria e gli obiettivi di attuazione delle politiche di governo e dei processi di innovazione organizzativa e gestionale, sono affidati alla responsabilità dei responsabili dei settori comunali.</p>
<p>ATTIVITA' DI MONITORAGGIO</p>	<p>L'attività di monitoraggio è pianificata mediante un cronoprogramma, sotteso a ciascun obiettivo di PEG, che ne individua le fasi di realizzazione e consente – secondo una periodicità prestabilita – di rilevare eventuali scostamenti ed apportare gli eventuali correttivi sia in termini di risorse assegnate che di tempi di realizzazione.</p>
<p>LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DIRIGENZIALI è lo strumento idoneo a sollecitare il raggiungimento degli obiettivi e degli standard di attività è costituito dalla valutazione delle performance e prestazioni professionali del management.</p>	<p>La stima delle performance dirigenziali è stata articolata secondo quattro parametri di prestazione:</p> <ul style="list-style-type: none">• Risultato degli obiettivi di PEG (cosa è stato ottenuto);• Risultato degli standard di attività (cosa è stato ottenuto);• Comportamento organizzativo (come i risultati sono stati raggiunti);• Risultato degli obiettivi generali del Comune o della struttura di primo livello di appartenenza (mediante il quale sono incentivati i processi cooperativi tra i dirigenti).

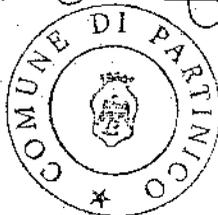
Questi quattro parametri individuati concorrono alla misurazione delle performance con un'incidenza differente a seconda della funzione espletata; tale sistema di Valutazione delle Prestazioni, infatti, individua le funzioni dirigenziali in capo ai responsabili di Posizione organizzativa e le restanti funzioni in capo al personale operante nelle varie strutture del Comune di Partinico.

Tutti gli obiettivi, gli standard e i parametri di valutazione richiamati sono associati a indicatori quantitativi che misurano il raggiungimento dei risultati attesi. In fase di consuntivo si sommano i punteggi dei singoli risultati effettivamente raggiunti e si ottengono, per ciascun parametro, le quote di risultato conseguito. Ogni valore di risultato conseguito può essere confrontato col corrispettivo valore di risultato atteso. La somma dei risultati conseguiti fornisce la percentuale di performance realizzata dal singolo dirigente. In proporzione al punteggio di performance conseguito viene assegnata l'indennità di risultato. (rapporto tra performance attesa e performance realizzata)

L'elemento unificante del sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali, pur in presenza di differenti tipologie di funzioni dirigenziali e di composizione dell'indennità di risultato, è dato dall'aspettativa di risultato, fissata in ugual misura per ciascun settore.

IL SINDACO
Dott. Salvatore Lo Buondo

L'ASSESSORE ANZIANO



IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Vincenzo Pioppo

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

(Art.11, comma 1, L.R. 44/91)

REG. PUBL. N. _____

Certifico io sottoscritto Segretario Generale su conforme dichiarazione del Responsabile Albo Pretorio, che copia del presente verbale viene pubblicato il giorno 07 FEB 2012 all'Albo Pretorio ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

Il Messo Comunale

Il Responsabile Albo Pretorio _____

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr. Vincenzo Pioppo

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

➤ CHE la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____;

decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione, non essendo pervenute richieste di invio al controllo (Art. 12, comma 1, L.R. 44/91);

Dichiarata Immediatamente Esecutiva (art.12, Comma 2, L.R. n°44/91));

Data

31-01-2012



IL SEGRETARIO GENERALE
Dr. Vincenzo Pioppo