

Di identificare responsabile del procedimento relativo al presente atto il/la Sig.:FURNARI Dott.sa Margherita

L'ASSESSORE IL SINDACO SEGRETARIO C.LE
f.to RIMEDIO Francesco f.to VERCELLOTTI Giovanni f.to FURNARI Dott.sa Margherita

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficioio

ATTESTA

Che la presente deliberazione:
☐ è stata pubblicata sul sito web il giorno 27/05/2013, Reg.Public N. 49 per rimanervi per 15 giorni consecutivi (art.124, c. 1, del T.U. 18.08.2000, n. 267);
☐ è stata compresa nell'elenco n. 18, in data 27/05/2013, delle deliberazioni comunicate ai capigruppo consiliari (art. 125 del T.U. n. 267/2000)

Dalla Residenza Comunale, li 27/05/2013

SEGRETARIO COMUNALE
f.to FURNARI dr.ssa Margherita

IL sottoscritto, visti gli atti d'ufficioio

ATTESTA

Che la presente deliberazione:
☐ è divenuta esecutiva il giorno decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art.134, c. 3, del T.U. n. 267);
☐ è stata d ichiarata im mediata mente esecutiva

Dalla Residenza Comunale, li
☒

SEGRETARIO COMUNALE

Copia conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo
Livorno Ferraris, li 27/05/2013

IL SEGRETARIO COMUNALE



COMUNE DI LIVORNO FERRARIS

Provincia di Vercelli

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE N. 49

OGGETTO :
Approvazione obiettivi provvisori di performance individuali anno 2013.

L'anno duemilatredici addi ventitre del mese di maggio alle ore 15 e minuti 45 nella sala delle adunanze, previo esaurimento delle formalità prescritte vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale

COGNOME e NOME	CARICA	Pr	As.
RIMEDIO Francesco		X	
BIDDECI Piergiorgio			X
VERCELLOTTI Giovanni		X	
CAMPANELLO Rosangela		X	
T O T A L E		03	01

Partecipa il Sig.FURNARI Dott.sa Margherita, Segretario Capo

Il Signor VERCELLOTTI Giovanni nella sua qualità di viceSindaco assume la presidenza e, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato

LA GIUNTA COMUNALE

Esaminata l'allegata proposta di deliberazione;

Ritenutola meritevole di approvazione;

Con voti unanimi espressi nei modi e forme di legge

DELIBERA

Di approvare integralmente la proposta di deliberazione che viene allegata alla presente per farne parte integrante e sostanziale.

Successivamente, con separata e analoga votazione, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente esecutiva.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI G.C. N.49 DEL 23/05/2013

OGGETTO: Approvazione obiettivi provvisori di performance individuali anno 2013.

L'AMMINISTRATORE COMPETENTE

Vista la Legge n.15 del 4.3.2009 “Delega al Governo finalizzata all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, i cui obiettivi primari si possono sintetizzare attraverso il conseguimento di una migliore organizzazione del lavoro, nel progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico, nell’ottenere adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico e favorire il riconoscimento di meriti e demeriti dei dirigenti pubblici e del personale;

Visto il D.Lgs. n.150/2009 “Attuazione della Legge 4.3.2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, le cui linee guida relative alla trasparenza e integrità della pubblica amministrazione, alla valutazione della performance e a merito- premialità impegnano gli enti locali ad attuare tutte le azioni necessarie al raggiungimento di tali obiettivi inderogabilmente dal gennaio 2011;

Considerato che l’art.4 del sopracitato D.Lgs. prevede che le amministrazioni pubbliche debbano sviluppare il ciclo di gestione della performance, che si articola nelle seguenti fasi:

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

Dato atto che la costituzione di un sistema globale di gestione della performance, al quale partecipano, all’interno delle amministrazioni, i seguenti soggetti:

_ vertice politico amministrativo : fissa le priorità politiche;
_ dirigenti e dipendenti: attuano le priorità politiche traducendole, attraverso l’attività di gestione, in servizi per i cittadini;
_ Organismo Indipendente di Valutazione: supporta metodologicamente lo svolgimento del ciclo di gestione delle performance, assicura l’applicazione delle metodologie predisposte dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle pubbliche amministrazioni; consentirà di ottenere, quali risultati, quelli di pianificare, misurare, valutare, premiare e rendicontare meglio;

Ritenuto opportuno considerare che:

_ il concetto di performance rappresenta il passaggio fondamentale dalla logica dei mezzi a quella di risultato;
_ la performance si valuta per migliorare la qualità dei servizi e la competenza dei dipendenti;

_ il ciclo di gestione della performance raccoglie in un unico quadro le funzioni di pianificazione (ed allocazione delle risorse), monitoraggio, misurazione e valutazione, conseguenze della valutazione e rendicontazione;
_ la validazione della relazione di performance, di competenza dell’OIV, è condizione inderogabile per l’accesso ai premi.

Considerato altresì che l’Amministrazione comunale ha approvato il nuovo Regolamento per l’Organizzazione degli Uffici e Servizi dell’Ente, all’interno del quale sono state inserite previsioni regolamentari di recepimento dei principi del D.Lgs. 150/09 nonché delle innovazioni normative in materia di poteri dirigenziali e disposizioni organizzative che lo stesso D.Lgs. 150/09 ha apportato rispetto alla preesistente norma del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;

Considerato inoltre che, in ulteriore attuazione del D.Lgs. 150/09, l’Amministrazione comunale ha, all’interno del Regolamento di Organizzazione suddetto, delineato le competenze dell’OIV dell’Ente;

Considerato che la legge n. 213/2012 e gli indirizzi della CIVIT permettono di redigere un Piano performance che coincide con il Peg;

Considerato che:

- per l’anno 2013 il termine per l’approvazione del bilancio risulta differito per legge al 30 giugno 2013 (Art 1 comma 381 legge 24.12.2012);
- Che allo stato attuale, poiché non è stato approvato il Bilancio 2013 e conseguentemente il PEG si rende necessario individuare gli obiettivi provvisori di performance 2013 ;
- Visto il documento relativo agli obiettivi provvisori di performance e ritenutolo meritevole di approvazione

Acquisito il parere favorevole del Responsabile del Servizio Amministrazione Generale Segreteria in ordine alla regolarità tecnica ai sensi e per gli effetti di cui all’art. 49, comma 1 del D.Lgs.18.08.2000 n. 267;

PROPONE ALLA GIUNTA

Di approvare le premesse del presente atto quali parti integranti e sostanziali;

Di approvare, ai sensi del Titolo II del D.Lgs. 150 del 2009, gli obiettivi provvisori di performance individuali anno 2013 come da allegato A che fa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento ;

Di trasmettere copia del presente atto e relativi allegati al O.I.V. ed ai Responsabili di Area per i successivi adempimenti di competenza.

4. **Di provvedere** alla pubblicazione del presente provvedimento sul sito istituzionale del Comune.

Il sottoscritto Amministratore propone che la Giunta Comunale approvi la proposta di deliberazione sopra esposta.
Livorno Ferraris 23/05/2013

L'AMMINISTRATORE COMPETENTE
f.to Vercellotti Giovanni

PARERI PREVENTIVI

Ai sensi e per gli effetti dell’art. 49 del Decreto Legislativo 18. 08. 2000 n. 267, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della deliberazione sopra esposta.

Livorno Ferraris, 23/05/2013

IL Responsabile del Servizio
Amministrazione Generale
f.to Furnari dott.ssa Margherita

ALLEGATO- A “Obiettivi provvisori di performance individuale”

OBIETTIVI PROVVISORI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Presentazione
Quello che state leggendo è il documento programmatico con cui il Comune di Livorno Ferraris (VC) individua gli **obiettivi di performance individuale** dei dipendenti comunali.
Esso costituirà parte integrante del PEG.
Viene adottato in questa forma provvisoria per permettere la tempestiva definizione dei detti obiettivi.
Sarà eventualmente integrato e/o corretto nel momento dell'adozione del PEG.
L'individuazione di questi obiettivi garantisce la coerenza tra gli indirizzi strategici (Consiglio e Giunta) pluriennali, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance.
Il presente documento è rivolto sia al personale, sia ai cittadini. Esso garantisce quindi obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati.

- 2. Ciclo annuale di gestione della performance**
Gli obiettivi qui descritti sono stati definiti in modo da essere:
1. rilevanti e pertinenti
 2. specifici e misurabili
 3. tali da determinare un significativo miglioramento
 4. annuali (salve eccezioni)
 5. commisurati agli standard
 6. confrontabili nel tempo
 7. correlati alle risorse disponibili.

I responsabili dei servizi devono tempestivamente condividere gli obiettivi assegnati con gli altri dipendenti della loro struttura di appartenenza, al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale al perseguimento degli obiettivi stessi.
In ogni momento del Ciclo annuale di gestione della performance è diritto-dovere degli attori coinvolti nel processo di aggiornare gli obiettivi e i relativi indicatori in presenza di novità importanti ai fini della loro rilevanza e raggiungibilità.
Entro il 30 settembre dell'anno in corso, contestualmente alla delibera di salvaguardia degli equilibri di bilancio, ogni responsabile di servizio presenta all'OIV una relazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi di pertinenza. In vista di tale scadenza, in considerazione dell'avvenuta tornata elettorale, l'Amministrazione potrà modificare parte degli obiettivi assegnati, di concerto con la Dirigenza e con l'OIV.
La data del 31 dicembre è il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali.

- 3. Principi e criteri**
Nel perseguire gli obiettivi, i responsabili e i dipendenti tutti devono conformarsi seguenti principi e criteri, che costituiscono il metodo di funzionamento del Comune:
1. agire in base a processi di pianificazione, programmazione, realizzazione e controllo distinguendo con chiarezza il ruolo di indirizzo, controllo e governo degli organi politici dal ruolo di gestione della dirigenza;
 2. garantire legittimità, regolarità, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, nonché la congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti dagli organi politici;
 3. favorire la partecipazione dei cittadini alle scelte politiche e amministrative, garantire il pluralismo e i diritti delle minoranze;
 4. garantire la trasparenza e l'imparzialità dell'Amministrazione e dell'informazione dei cittadini sul suo funzionamento;
 5. riconoscere e promuovere i diritti dei cittadini-utenti, anche attraverso adeguate politiche di snellimento dell'attività amministrativa;
 6. cooperare con soggetti privati nell'esercizio di servizi e per lo svolgimento di attività economiche e sociali, garantendo al Comune adeguati strumenti di indirizzo e di controllo e favorendo il principio di sussidiarietà;
 7. cooperare con gli altri enti pubblici, anche appartenenti ad altri Stati, per l'esercizio di funzioni e servizi, mediante tutti gli strumenti previsti dalla normativa italiana, comunitaria e internazionale.

4. Obiettivi di performance individuale
Ogni responsabile di servizio e ogni dipendente del Comune sarà valutato sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 83 del 12/07/2012, cui si rinvia.
Gli obiettivi assegnati per la performance individuale sono provvisoriamente i seguenti:

OBIETTIVO	SERVIZI COINVOLTI	PERSONALE COINVOLTO
Attuazione del nuovo assetto dei controlli (Legge 213/2012)	Segretario comunale Segreteria Ragioneria economato	
Attuazione della normativa di prevenzione della corruzione (Legge 190/2012)	Segretario comunale Tutti i servizi	
Mantenimento e sviluppo della trasparenza amministrativa (D.Lgs 150/09 e D.Lgs 33/2013)	Segretario comunale Ufficio tecnico	Geom. Lavarino
...		
...		

5. Trasparenza e comunicazione del Ciclo di gestione delle performance
Il presente documento e il PEG sono comunicati tempestivamente ai dipendenti, ai cittadini e a tutti gli stakeholders del Comune sia nella loro forma preventiva, sia nel momento della loro consuntivazione.
La comunicazione avviene nell'ambito di quanto previsto dal Programma comunale per la trasparenza e l'integrità, cui si rinvia.

Denominazione sotto-sezione 1 livello	Denominazione sotto-sezione 2 livello	Contenuti (riferimento al decreto)	Ufficio Coinvolto
Disposizioni generali	Programma per la Trasparenza e l'Integrità	Art. 10, e. 8, lett. a	Segreteria
	Atti generali	Art. 12, e. 1,2	Tutti gli uffici
Organizzazione	Organi di indirizzo politico-amministrativo	Art. 13, e. 1, lett. a Art. 14	Segreteria
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47	Ragioneria
	Articolazione degli uffici	Art. 13, e. 1, lett. b, e	Ufficio Tecnico
	Telefono e posta elettronica	Art. 13, e. 1, lett. d	Ufficio Tecnico
Consulenti e collaboratori		Art. 15, e. 1,2	
Personale	Incarichi amministrativi di vertice	Art. 15, e. 1,2 Art. 41, e. 2, 3	Segreteria
	Posizioni organizzative	Art. 10, e. 8, lett. d	Segreteria
	Dotazione organica	Art. 16, e. 1,2	Ragioneria
	Personale non a tempo indeterminato	Art. 17, e. 1,2	Ragioneria
	Tassi di assenza	Art. 16, e. 3	Ragioneria
	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti	Art. 18, e. 1	Segreteria
	Contrattazione collettiva	Art. 21, e. 1	Ragioneria
	Contrattazione integrativa	Art. 21, e. 2	Ragioneria
	OIV	Art. 10, e. 8, lett. e	Segreteria
	Codice di comportamento dipendenti pubblici		segreteria
Bandi di concorso		Art. 19	Tutti gli uffici
Performance	Piano della Performance	Art. 10, e. 8, lett. b	Segreteria
	Relazione sulla Performance	Art. 10, e. 8, lett. b	Segreteria
	Ammontare complessivo dei premi	Art. 20, e. 1	Ragioneria
	Dati relativi ai premi	Art. 20, e. 2	Ragioneria
	Benessere organizzativo	Art. 20, e. 3	Ragioneria
Enti controllati	Enti pubblici vigilati	Art. 22, e. 1, lett. a Art. 22, e. 2, 3	Ragioneria
	Società partecipate	Art. 22, e. 1, lett. b Art. 22, e. 2, 3	Ragioneria
	Enti di diritto privato controllati	Art. 22, e. 1, lett. e Art. 22, e. 2, 3	Ragioneria
	Rappresentazione grafica	Art. 22, e. 1, lett. d	Ragioneria
Attività e procedimenti	Dati aggregati attività amministrativa	Art. 24, e. 1	Segreteria
	Tipologie di procedimento	Art. 35, e. 1,2	Segreteria
	Monitoraggio tempi procedurali	Art. 24, e. 2	Segreteria - Ufficio Tecnico

	Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati	Art. 35, e. 3	Segreteria
Provvedimenti	Provvedimenti organi indirizzo-politico	Art. 23	Segreteria - Ufficio Tecnico
	Provvedimenti dirigenti	Art. 23	Segreteria - Ufficio Tecnico
Bandi di gara e contratti		Art. 37, e. 1,2	Tutti gli uffici
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	Criteri e modalità	Art. 26, e. 1	Tutti gli uffici
	Atti di concessione	Art. 26, e. 2 Art. 27	Tutti gli uffici (importi >1000)
Bilanci	Bilancio preventivo e consuntivo	Art. 29, e. 1	Ragioneria
	Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio	Art. 29, e. 2	Ragioneria
Beni immobili e gestione patrimonio	Patrimonio immobiliare	Art. 30	Ragioneria
	Canoni di locazione o affitto	Art. 30	Ragioneria + tecnico
Controlli e rilievi sull'amministrazione		Art. 31, e. 1	Ragioneria
Servizi erogati	Carta dei servizi e standard di qualità	Art. 32, e. 1	Ragioneria
	Costi contabilizzati	Art. 32, e. 2, lett. a Art. 10, e. 5	Ragioneria
	Tempi medi di erogazione dei servizi	Art. 32, e. 2, lett. b	Tutti gli uffici
	Liste di attesa	Art. 41, e. 6	
Pagamenti dell'amministrazione	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Art. 33	Ragioneria
	IBAN e pagamenti informatici	Art. 36	Ufficio Tecnico
Opere pubbliche		Art. 38	Ufficio Tecnico
Pianificazione e governo del territorio		Art. 39	Ufficio Tecnico
Informazioni ambientali		Art. 40	Ufficio Tecnico
Strutture sanitarie private accreditate		Art. 41, e. 4	Ufficio Tecnico
Interventi straordinari e di emergenza		Art. 42	Ufficio Tecnico
Altri contenuti			