



**CITTÀ DI ARONA**  
PROVINCIA DI NOVARA

**COPIA**

Verbale di deliberazione n° **103**

della **GIUNTA COMUNALE**

Seduta del giorno **30 SETTEMBRE 2014**

**OGGETTO**

**APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE PERFORMANCE - ANNO 2014 - D. LGS.N. 150/2009.**

L'anno duemilaquattordici, addì trenta del mese di settembre alle ore 17:30 nella sala adunanze del Palazzo Civico si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

		Presente	Assente
GUSMEROLI Alberto	Sindaco	X	
PEVERELLI Claudio	Vice Sindaco		X
TAVECCHI Angelo	Assessore		X
MONTI Federico	Assessore	X	
AUTUNNO Chiara Maria	Assessore	X	
POLO FRIZ Matteo	Assessore		X
ALBENGA Sergio	Assessore	X	

\*\*\*\*\*

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Antonella MOLLIA.  
Constatato il numero legale degli intervenuti, il Sindaco Dr. Alberto GUSMEROLI dichiara aperta la seduta.

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE PERFORMANCE - ANNO 2014 - D. LGS.N. 150/2009.**

L'Assessore dr. Sergio ALBENGA illustra la proposta di deliberazione, del tenore seguente:

\*\*\*\*\*

**LA GIUNTA COMUNALE**

**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 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** che la struttura burocratica di vertice di questa Amministrazione Comunale è stata appositamente formata e successivamente supportata dall'OIV, per addivenire alla redazione del piano delle performance;

**CONSIDERATO** inoltre che, in attuazione del D.Lgs. 150/09, l'Amministrazione comunale ha, all'interno del Regolamento di Organizzazione suddetto, delineato le competenze dell'Organismo di Valutazione dell'Ente realizzando una totale identità tra le funzioni di tale organo e quelle dell'Autorità Indipendente di Valutazione prevista, in materia di analisi delle risultanze della misurazione e della valutazione delle strutture, nonché del corretto utilizzo delle risorse finanziarie in materia di valutazione delle risorse umane dell'Ente;

**EVIDENZIATO** che secondo il disposto normativo le Amministrazioni devono adottare i modelli per la definizione del sistema di misurazione e di valutazione;

**Viste** le n.22 schede di processo, nonché le n. 11 schede di obiettivo strategico così come redatte dalle aree di competenza, e relativi allegati, secondo il modello predisposto dall'OIV;

**Tenuto conto che**, ai sensi dell'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 150/09, gli obiettivi dell'Ente definiti secondo le modalità appena descritte, devono concretizzare le seguenti caratteristiche strutturali, al fine di poter essere individuati quali oggetto di misurazione e valutazione per l'applicazione del sistema premiante e performante:

*"2. Gli obiettivi sono:*

*a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;*

*b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;*

*c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;*

*d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;*

*e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;*

*f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;*

*g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili. "*

**Condiviso** quanto contenuto nella medesima documentazione e ritenuto pertanto, in considerazione delle motivazioni sopra estese, di procedere all'approvazione degli stessi;

**Richiamata** la deliberazione della Giunta comunale n. 71 del 28.05.2014 con la quale si dava atto che gli obiettivi generali dell'Ente sono individuati nella Relazione Previsionale e Programmatica e che, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in corso di predisposizione alla data odierna, saranno adottati con successivo proprio atto deliberativo, ove saranno assegnate le risorse strumentali ed umane ai dirigenti e al responsabile di servizio polizia locale;

**Acquisito** il parere favorevole Segretario Generale 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;

A voti unanimi espressi nei modi e nei termini di legge

**DELIBERA**

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

2. **Di approvare**, ai sensi del Titolo II del D.Lgs. 150 del 2009, il PIANO DELLE PERFORMANCE del Comune di Arona per l'anno 2014, completo dei relativi allegati, che formano parte integrante e sostanziale del presente atto, e precisamente:

- Schema generale;
- Struttura – Organizzazione;
- Elenco processi;
- Dati generali dell'Ente;
- Caratteristiche dell'Ente;
- Struttura – Dati economico – Patrimoniali;
- N. 22 schede processi.
- N. 11 schede obiettivi strategici.

3. **Di trasmettere** copia del presente atto e relativi allegati all'OIV ed ai Responsabili di Area per i successivi adempimenti di competenza.

4. **Di provvedere** alla pubblicazione del presente provvedimento sul sito istituzionale del Comune nell'apposita sezione "Trasparenza", nonché a tutti gli ulteriori adempimenti previsti dalla legge in materia di pubblicità e trasparenza del presente provvedimento.

\*\*\*\*\*

A questo punto,

#### LA GIUNTA COMUNALE

**Udita** la su estesa proposta di deliberazione e ritenutola meritevole di approvazione;

**Dato atto** che il Segretario Generale ha espresso **parere tecnico favorevole**, ai sensi dell'art. 49, D.Lgs. 267/2000;

con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme previste dalla legge;

#### DELIBERA

**Di approvare** la su estesa proposta di deliberazione che qui si intende integralmente riportata.



**CITTÀ DI ARONA**

Letto, approvato e sottoscritto.  
All'originale firmato

IL PRESIDENTE  
F.to Dr. Alberto GUSMEROLI

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to Dr.ssa Antonella MOLLIA

---

**RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE**

Si certifica che il presente verbale è in pubblicazione all'Albo Pretorio dal 21/10/2014 per 15 giorni consecutivi.

Arona, 21/10/2014

PER IL RESP. UFF. SEGRETERIA  
F.to Valeria RODI

---

Estratto conforme all'originale per uso amministrativo.

Arona, 21/10/2014

IL FUNZIONARIO INCARICATO

---

---

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

**ATTESTA**

che la presente deliberazione è stata comunicata, con lettera n°0 in data 21/10/2014, ai Capigruppo Consiliari così come prescritto dall'art. 125 D.Lgs. 267/2000;

- è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000;
- è divenuta esecutiva il giorno \_\_\_\_\_ decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (Art. 134, comma 3, D.Lgs. 267/2000).

Dalla Residenza Municipale, \_\_\_\_\_

PER IL RESP. UFF. SEGRETERIA  
F.to

---