



COMUNE DI VERZUOLO
Provincia di Cuneo

PERFORMANCE ANNO 2016
(D.LGS. 150/2009 per quanto applicabile nei limiti dei principi)

UNITA'/POSIZIONI ORGANIZZATIVE



COMUNE DI VERZUOLO

Provincia di Cuneo

Il presente documento tende a perfezionare il complesso documentale del Piano della performance specificando il riferimento alle unità organizzative.

Le dimensioni e la strutturazione dell'Ente fanno ritenere appropriato il metodo ormai da tempo posto in essere di identificazione delle unità organizzative con le posizioni organizzative tempo per tempo disposte dall'Amministrazione.

Infatti, tale metodo consente l'individuazione di elementi di base comunque confrontabili tenendo in debita considerazione la specificità di ogni posizione.

La metodologia, inoltre, viene adeguatamente applicata in sede di contrattazione decentrata ai fini dell'assegnazione e riparto del fondo, fermo restando, comunque, in quella sede, gli specifici accordi.

Per quanto precede sono individuati i seguenti elementi distintamente per definire il peso di ogni posizione nel contesto organizzativo e per valutarne la performance.

Elementi per definire le incidenze sull'intero Ente

- numero addetti, compresi i titolari di posizione organizzativa con riferimento alla media dell'ultimo triennio, valutati tenendo conto di dati omogenei e continuativi;
- numero addetti compresi i titolari di posizione organizzativa anno 2016;
- numero addetti, esclusi i titolari di posizione organizzativa con riferimento alla media dell'ultimo triennio, valutati tenendo conto di dati omogenei e continuativi;
- numero addetti esclusi i titolari di posizione organizzativa anno 2016;
- numero ore complessive effettuate dal personale, teoricamente necessarie e previste per l'ente, con riferimento alla media dell'ultimo triennio, valutate tenendo conto di elementi certi omogenei e continuativi;
- numero ore complessive effettuate dal personale anno 2016;
- ammontare della spesa di personale, con riferimento alla media dell'ultimo triennio, valutata tenendo conto di elementi certi omogenei e continuativi;
- ammontare della spesa di personale anno 2016;
- entrate attese da bilancio di previsione esercizio 2016- gestione competenza;
- spese attese da bilancio di previsione esercizio 2016- gestione competenza;
- entrate assestate da bilancio di previsione esercizio 2016 - gestione competenza;
- spese assestate da bilancio di previsione esercizio 2016 – gestione competenza;
- entrate accertate sul bilancio di previsione esercizio 2016 assestate – gestione competenza- escluse le entrate per i servizi a domanda individuale, le entrate in conto capitale e le entrate per conto di terzi e partite di giro ;
- spese impegnate sul bilancio di previsione esercizio 2016 assestate- gestione competenza – escluse le spese per i servizi a domanda individuale, le spese in conto capitale e le spese per conto di terzi e partite di giro;

Elementi per definire il peso di ogni singola posizione e relativi coefficienti

- incidenza della posizione organizzativa nell'intero contesto determinata dalla scheda di pesatura e prescindendo dall'effettiva indennità condizionata dalle risorse finanziarie e da specifiche normative. Coefficiente 30%;



COMUNE DI VERZUOLO Provincia di Cuneo

- numero addetti compreso il titolare di posizione organizzativa. Coefficiente 10%
- numero ore complessive effettuate dal personale , teoricamente necessarie e previste per l'ente , con riferimento alla media dell'ultimo triennio, valutate tenendo conto di elementi certi omogenei e continuativi
Coefficiente 15 %;
- ammontare della spesa di personale, con riferimento alla media dell'ultimo triennio, valutata tenendo conto di elementi certi omogenei e continuativi.
Coefficiente 5%;
- entità entrate e spese assegnate col PEG in sede di previsione di bilancio rispettivamente:
 - entrate Coefficiente 20% ;
 - spese Coefficiente 20%

Elementi per la valutazione della Performance della Posizione Organizzativa

- Valutazione del Responsabile di Posizione Organizzativa. Coefficiente 30%
- valutazione media degli addetti (escluso titolare P.O.). Coefficiente 10%
- numero ore complessive effettuate dal personale dell'area in rapporto alle ore complessive effettuate nell'ente anno 2016 . Coefficiente 15%
- ammontare della spesa di personale dell'area in rapporto alla spesa di personale dell'ente nell'anno 2016. Coefficiente 5%
- Entità entrate e spese accertate ed impegnate sul bilancio di previsione assestato, esclusi i servizi a domanda individuale, le entrate e le spese in conto capitale e quelle per conto di terzi e partite di giro, come segue:
 - entrate Coefficiente 20%;
 - spese Coefficiente 20%

Gli indicati elementi si ritengono sufficienti ed idonei a rappresentare l'azione di ogni specifica unità/posizione organizzativa e la performance della stessa con riferimento alle risorse umane e finanziarie in combinato con la performance di ogni addetto rilevata con le specifiche schede individuali e consentono di determinare anche il peso complessivo che l'unità/posizione organizzativa assume all'interno dell'intero assetto dell'Ente in ragione degli elementi stessi.

Altre componenti (es. numero di atti) appaiono in questo ambito non determinanti stante la specificità di ogni singola unità/posizione organizzativa e, quindi, rendono difficile la confrontabilità tenuto anche conto che compiti ed attività non sempre assumono la forma di atto; questo aspetto rileva invece nel contesto della performance individuale rappresentata dalle singole schede e nelle determinazioni di pesatura delle posizioni organizzative fermo restando la rilevazione di dette componenti in altra documentazione, prevista da specifiche norme, quale la relazione allegata al conto del personale.

Resta fermo comunque il graduale futuro aggiornamento del panorama degli elementi di valutazione, anche sulla scorta dei riscontri che verranno verificati man mano in un contesto che, comunque, dovrà tenere conto dei principi di proporzionalità ed adeguatezza rispetto alle dimensioni e strutturazione dell'Ente.

Le presenti considerazioni si combinano con i contenuti del D.U.P. e l'assetto del Bilancio sia per la competenza del 2016 che in previsione 2017-2018 quali fonti che



COMUNE DI VERZUOLO

Provincia di Cuneo

concorrono alla costituzione dell'intero contesto formale del piano della performance unitamente a tutte le restanti disposizioni richiamate tra cui le determinazioni in merito alla Legge 190/2012 in materia di anticorruzione e norme collegate ex D.Lgs. 33/2013 in materia di trasparenza, DPR 62/2013 Codice comportamentale del personale. In questo ambito assume significato anche la determinazione del sottoscritto Nucleo di valutazione n. 1/2016.

Il presente documento come detto specifica e perfeziona gradualmente il complesso documentale riguardante la performance, per quanto applicabile, nei limiti dei principi, del D.LGS 150/2009, fa rimando al sistema di valutazione disposto con delibera G.C. n. 64/2011 e si combina con quanto contenuto nel DUP approvato con delibera del C.C. n. 44 del 21.12.2015, unitamente alla restante documentazione di performance.

La relazione di performance che verrà resa a conclusione dell'anno di riferimento, acquisirà anche alcuni documenti contabili consistenti in:

scheda dati contabili aggregati PEG a consuntivo distinti per Responsabile di PO;

schede conto consuntivo servizi indispensabili sul trend 2013-2014-2015;

schede conto consuntivo servizi a domanda individuale sul trend 2013-2014-2015;

scheda risultati aggregati in sintesi gestione 2016;

che si ritengono di utilità al fine di rappresentare i risultati dell'azione amministrativa il tutto fermo restando la documentazione richiesta da specifiche normative tra cui principalmente la relazione al conto del personale e in questo contesto analoga utilità assumeranno i report periodici resi dai responsabili di area eventualmente richiesti dal Sindaco.

In questo contesto ai fini della stesura della relazione di performance e dei relativi contenuti si terrà conto di necessari correttivi da applicare in ragione di fatti, avvenimenti e determinazioni particolari tra cui, senza pretese esaustive, la lunga malattia, le aspettative non retribuite, le riorganizzazioni di posizioni organizzative e quant'altro di simile di cui il valutatore, come detto, terrà conto.

Verzuolo, 03.03.2016.

F.to IL SEGRETARIO COMUNALE
Giusto SCARPELLO