



# COMUNE DI IGLESIAS

(Provincia Carbonia - Iglesias)

## ***Copia di Deliberazione della Giunta Comunale***

OGGETTO: **PIANO DELLA PERFORMANCE 2012 -2014 . APPROVAZIONE P.E.G. 2012**

Addì **OTTO** del mese di **OTTOBRE** anno **DUEMILADODICI** nella Casa Comunale di Iglesias, a seguito di apposita convocazione, si è riunita alle ore **14,45** e seguenti, la Giunta Comunale per trattare gli argomenti inseriti all'ordine del giorno.

Presiede l'adunanza **PERSEU LUIGI - Sindaco**

Con la partecipazione del Segretario Generale Dott. Michele Cuccu

Risultano presenti i Signori:

<i>Perseu Luigi</i>	<i>Sindaco</i>	<i>Si</i>
<i>Cerniglia Maurizio</i>	<i>Vice Sindaco - Assessore</i>	<i>Si</i>
<i>Scarpa Angela</i>	<i>Assessore</i>	<i>Si</i>
<i>Boi Pierpaolo</i>	<i>Assessore</i>	<i>Si</i>
<i>Mannu Gianfranca</i>	<i>Assessore</i>	<i>Si</i>
<i>Biggio Luigi</i>	<i>Assessore</i>	<i>Si</i>
<i>Eltrudis Gian Marco</i>	<i>Assessore</i>	<i>Si</i>
<i>Campus Giovanni Maria</i>	<i>Assessore</i>	<i>Si</i>

Il Sig. **PERSEU LUIGI - Sindaco**, verificato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti ad esprimersi sull'argomento in oggetto.

Fatte proprie le motivazioni di cui alla proposta di deliberazione, allegata alla presente;

Visti i pareri espressi dai responsabili dei servizi, ai sensi dell'art. 49, comma 1° - D.Lgs. n. 267/2000

### **LA GIUNTA COMUNALE**

con votazione: *unanime*

### **DELIBERA**

Di approvare la proposta n. 231 del 03-ott-2012.

Con separata votazione, di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4° del D.Lgs. n. 267/2000.

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

### PREMESSO che

- ai sensi dell'art.151 del D. Lgs. n.267/2000 il Comune di Iglesias ha approvato con Deliberazione del Consiglio n. 18 del 15/03/2012, il Bilancio di previsione finanziario redatto in termini di competenza, per l'anno 2012, nonché il Bilancio pluriennale, per il triennio 2012 -2014, nelle modalità di cui all'art.171 del citato decreto, e la Relazione Previsionale e Programmatica, che copre il periodo pari a quello del Bilancio pluriennale, nelle modalità di cui all'art.170 del medesimo decreto;
- l'art.169 del D. Lgs. n.267/2000 stabilisce che sulla base del bilancio di previsione annuale deliberato dal Consiglio, l'organo esecutivo definisce, prima dell'inizio dell'esercizio, il piano esecutivo di gestione, determinando gli obiettivi di gestione ed affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi;
- la suddetta disciplina è facoltativa solo per gli enti locali con popolazione inferiore a 15.000 abitanti e per le comunità montane;
- ai sensi dell'art.175, comma 9 del suddetto decreto, le variazioni al Piano Esecutivo di Gestione, che competono all'organo esecutivo, possono essere adottate entro il 15 dicembre di ciascun anno;

**DATO ATTO che** gli obiettivi e i programmi con i relativi stanziamenti di entrata e di spesa sono contenuti nello stesso Piano Esecutivo di Gestione che qui si intende approvare e lo stesso è predisposto a norma dell'art. 9 del vigente Regolamento di contabilità e si compone:

- di un documento descrittivo denominato Piano dettagliato degli obiettivi (P.d.O.) nel quale sono indicati gli obiettivi strategici dell'Ente e la loro relazione con l'albero delle performance ai quali sono stati collegati gli obiettivi specifici operativi di ogni unità organizzativa, nonché il piano di realizzazione dell'obiettivo e il personale coinvolto. Tale documento realizza il collegamento con la struttura organizzativa, con i centri di responsabilità e i centri di costo;
- di un documento contabile che rappresenta l'ulteriore gradazione delle risorse di entrata e degli interventi di spesa in capitoli realizzando collegamenti sinergici con il bilancio annuale e pluriennale sia sotto il profilo contabile che programmatico;

### ATTESO che

- ai sensi dell'art.107 del D. Lgs. n.267/2000 spetta ai dirigenti la direzione degli uffici e dei servizi secondo i criteri e le norme dettati dagli statuti e dai regolamenti, uniformandosi al principio per cui i poteri di indirizzo e di controllo politico- amministrativo spettano agli organi di governo, mentre la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica è attribuita agli stessi mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo; inoltre spettano ai dirigenti tutti i compiti, compresa l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, non ricompresi espressamente dalla legge o dallo statuto tra le funzioni di indirizzo e controllo politico-amministrativo degli organi di governo dell'ente o non rientranti tra le funzioni del Segretario Generale, di cui rispettivamente agli articoli 97 e 108;
- ai sensi dei commi 6 e 7 del citato art.107 i dirigenti sono direttamente responsabili, in via esclusiva, in relazione agli obiettivi dell'ente, della correttezza amministrativa, della efficienza e dei risultati della gestione e che alla valutazione dei dirigenti degli enti locali si applicano i principi dell'ordinamento, secondo le modalità previste dall'articolo 147 del D. Lgs. n.267/2000;

### DATO ATTO che,

- ai sensi dell'art.109 del D. Lgs. n.267/2000, gli incarichi dirigenziali sono conferiti a tempo determinato, ai sensi dell'articolo 50, comma 10 dello stesso decreto, con provvedimento motivato del Sindaco e con le modalità fissate dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, secondo criteri di competenza professionale, in relazione agli obiettivi indicati nel programma amministrativo del Sindaco e sono revocati in caso di inosservanza delle direttive del Sindaco, della Giunta o dell'Assessore di riferimento, o in caso di mancato raggiungimento al termine di ciascun anno finanziario degli obiettivi assegnati nel piano esecutivo di gestione o per responsabilità particolarmente grave o reiterata e negli altri casi disciplinati dai contratti collettivi di lavoro;
- ai sensi dell'ordinamento vigente nell'ente, sono stati attribuiti i seguenti incarichi dirigenziali:
  1. Settori Staff e Amministrativo-Contabile - **Dr. Michele Cuccu**- Decreto n. 13 del 20/09/2011
  2. Settore Sociale Assistenziale e Culturale - **Dr. Paolo Carta** - Decreto n. 1 del 01/06/2011
  3. Settore Tecnico - Manutentivo - **Ing. Carlo Cappuzzi** Decreto n. 7 del 22/06/2011
  4. Settore Urbanistica - SUAP - **Dr. Felice Carta**- Decreto n. 8 del 22/06/2011

**CONSIDERATO** che ai sensi dell'art.5 del CCNL 22.2.2010 il dirigente deve uniformare il proprio comportamento al perseguimento degli obiettivi di innovazione e di miglioramento dell'organizzazione delle amministrazioni e di conseguimento di elevati standard di efficienza ed efficacia delle attività e dei servizi istituzionali, nella primaria considerazione delle esigenze dei cittadini utenti, adottando gli atti e i provvedimenti amministrativi che la legge fa rientrare nella sfera di sua competenza, e pertanto in via esclusiva sono responsabili dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 165 del 2001 e dall'art.107 del D. Lgs. n.267 del 2000;

**ATTESO** che l'art. 29 del CCNL 23.12.1999 stabilisce che gli enti devono prevedere che la retribuzione di risultato possa essere erogata solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali, [...], e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione [...];

**CONSIDERATO che:**

- ai sensi dell'art.37 del CCNL 22.1.2004 i compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti e che la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto;
- il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno, escludendo ogni forma di attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati;

**CONSIDERATO** che l'art.16 del D. Lgs. n.150/2009 stabilisce che negli ordinamenti delle regioni, [...], e degli enti locali trovano diretta applicazione le disposizioni dell'articolo 11, commi 1 e 3 e gli stessi adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1;

**ATTESO** che:

- il D. Lgs. n. 150/2009 consente quindi alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento continuo attraverso l'introduzione del ciclo generale di gestione della performance che, basandosi sui modelli aziendalistici della direzione per obiettivi, intende assicurare elevati standard qualitativi ed economici proprio attraverso le fasi della pianificazione, della gestione, della misurazione, della valutazione e della rendicontazione della performance organizzativa e individuale, anche mediante un cambiamento epocale che offre alle amministrazioni pubbliche un quadro di azione che realizza il passaggio dalla logica dei mezzi (input) a quella dei risultati (output ed outcome);
- per facilitare questo passaggio, il decreto definisce le seguenti azioni:
  1. le amministrazioni redigono un Piano triennale di performance, nel quale vengono elencati gli obiettivi strategici e quelli operativi, nonché le azioni specifiche di miglioramento. L'obbligo di fissare obiettivi misurabili e sfidanti su varie dimensioni di performance (efficienza, customer satisfaction, modernizzazione, qualità delle relazioni con i cittadini), costituisce una delle sfide della riforma, perché mette il cittadino al centro della programmazione (customer satisfaction) e della rendicontazione (trasparenza). il Piano della performance costituisce lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance; un documento programmatico a valenza triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance;
  2. i momenti salienti di questo ciclo sono dati dalla definizione e dall'assegnazione degli obiettivi in armonia con quanto definito dall'amministrazione nei propri documenti di pianificazione strategica ovvero le linee programmatiche di mandato, la relazione previsionale e programmatica e il Piano Esecutivo di Gestione;
  3. annualmente, le amministrazioni presentano una relazione sui risultati conseguiti, evidenziando gli obiettivi raggiunti e motivando gli scostamenti, il tutto nel rispetto del principio di trasparenza che implica il coinvolgimento di cittadini e stakeholders nelle modalità e nelle forme definite dall'amministrazione;
  4. la misurazione e la valutazione della performance costituiscono due fasi distintive dell'intero ciclo in quanto sono finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e

doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;

5. i principi cardine nella formulazione del Piano e nella rappresentazione della performance dell'ente sono:
  1. **la qualità** ovvero nel Piano devono essere esplicitati il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi, nel rispetto di quanto previsto dall'art.5, comma 2 del decreto medesimo;
  2. **la comprensibilità** ovvero il "legame" che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione, secondo una rappresentazione schematica formulata dalla CiVIT;
  3. **l'attendibilità** ovvero la rappresentazione della performance è attendibile solo se è verificabile ex post la correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target), attraverso l'adozione e l'applicazione di un rigoroso sistema di misurazione e di valutazione della performance, ai sensi dell'art. 7 del Decreto, in grado di rilevare le dinamiche gestionali delle amministrazione;
6. la gradualità nell'adeguamento ai principi descritti dal Decreto e il miglioramento continuo costituiscono però due anelli importanti della catena che porta all'adeguamento complessivo dell'ente Comune alle logiche del contenute nel Titolo II dello stesso Decreto;

**VISTO** quanto osservato dalla CiVIT con la deliberazione n.121/2010 "Osservazioni in ordine al documento avente ad oggetto "L'applicazione del Decreto legislativo n.150/2009 negli Enti Locali: le Linee guida dell'ANCI in materia di Ciclo della Performance" ovvero che l'introduzione del ciclo di gestione della performance ha importanti implicazioni per gli enti locali, implicazioni che devono essere pienamente evidenziate anche mediante l'adattamento del PEG a Piano della performance ovvero:

1. esplicitare i legami tra indirizzi politici, strategia e operatività, ottenibili attraverso una sufficiente coerenza tra processi e strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo;
2. esplicitare la gestione degli outcome, intesa come l'individuazione degli impatti (per categoria di stakeholder) di politiche e azioni a partire dalla pianificazione strategica, fino alla comunicazione verso i cittadini;
3. esplicitare le azioni volte al miglioramento continuo dei servizi pubblici, ottenibile attraverso l'utilizzo delle informazioni derivate dal processo di misurazione e valutazione della performance, sia a livello organizzativo che individuale, attraverso cicli di retroazione (feedback) formalizzati, nonché da opportune attività di analisi degli stakeholder dell'ente;
4. essere predisposto in maniera tale da poter essere facilmente comunicato e compreso. La trasparenza, intesa come accessibilità totale delle informazioni di interesse per il cittadino, richiede la pubblicazione in formato accessibile e di contenuto comprensibile dei documenti chiave di pianificazione, programmazione e controllo;

**RITENUTO**, pertanto che il PEG, nell'ottica sopradescritta, deve diventare lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance, trasformandolo *in un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, vengono esplicitati obiettivi, indicatori e relativi target. Attraverso questo strumento devono essere definiti gli elementi fondamentali su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. Il PEG, inoltre, deve assicurare la qualità della rappresentazione della performance, dal momento che in esso devono essere esplicitati il processo e le modalità di formulazione degli obiettivi dell'ente, nonché l'articolazione complessiva degli stessi. Questo consente la verifica interna ed esterna della qualità del sistema di obiettivi o, più precisamente, del livello di coerenza con i requisiti metodologici che, secondo il decreto legislativo n. 150/2009, devono caratterizzare gli obiettivi. Inoltre, il PEG deve assicurare la comprensibilità della rappresentazione della performance. Per fare questo, deve essere esplicitato il legame che sussiste tra i bisogni degli utenti/cittadini, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'ente. Infine, il PEG deve assicurare l'attendibilità della rappresentazione della performance attraverso la verifica ex post della correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target);*

**CONSIDERATO** che la Deliberazione n.112/2010 della CiVIT ha definito l'albero della performance quale mappa logica che rappresenta, anche graficamente, i legami tra mandato istituzionale, missione, linee strategiche, obiettivi strategici e piani operativi (che individuano obiettivi operativi, azioni e risorse) ovvero, tale mappa dimostra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, al mandato istituzionale e alla missione, fornendo una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance dell'amministrazione;

**CONSIDERATO** che per il triennio 2012-2014, la mappa logica utilizzata per definire l'albero delle performance è quella che si evince dalle Linee Programmatiche di mandato del Sindaco approvate dal Consiglio Comunale nella seduta del 18/10/2011 con Deliberazione n. 16;

**RICHIAMATA** la proposta di deliberazione di Giunta Comunale n° 201 del 24 agosto 2012 avente ad oggetto "Piano della Performance 2012 -2014 . Approvazione P.E.G. 2012";

**DATO ATTO** che, successivamente al deposito in segreteria degli atti allegati alla proposta di deliberazione richiamata ed ancora all'esame del Sindaco e degli Assessori, sono intervenute necessità di correzioni e integrazioni, anche su consiglio del Nucleo di Valutazione, su alcune schede obiettivo del Settore Amministrativo – Contabile e l'ulteriore individuazione di un obiettivo per tutti i settori e servizi dell'ente locale "comune di Iglesias" relativo al corretto dimensionamento degli organici;

**RITENUTO**, in accoglimento delle novità sopraggiunte, procedere a modificare gli atti allegati alla proposta di G.C. n° 201 del 24/08/2012 ed in particolare :

- Il documento Piano dettagliato degli obiettivi (esercizio 2012)
  1. per integrazione scheda obiettivo operativo " **Rilevare la consistenza organizzativa dei settori organizzativi per un corretto dimensionamento degli organici e presentare all'amministrazione una proposta operativa**" tale obiettivo è da assegnare a tutti i dirigenti di settore con valore operativo per tutti i servizi organizzativi facenti capo ad ogni settore ;
  2. per sostituzione delle schede obiettivo del Settore Amministrativo - Contabile alle quali sono state apportate modifiche relative agli indicatori;
- Il documento Piano della Performance 2012 -2014 in conseguenza delle variazioni apportate al Piano dettagliato degli obiettivi con inserimento prospetto riepilogo obiettivi aggiornato;

#### **PROPONE**

per le motivazioni espresse in narrativa e da considerarsi parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione:

- **di approvare** il Piano della Performance 2012-2014 che ha assunto come mappa logica per definire l'albero delle performance, le linee strategiche così come delineate nelle Linee Programmatiche di Mandato del Sindaco di Iglesias;
- **di approvare** il Piano Esecutivo di Gestione relativo all'esercizio 2012, composto dal Piano degli Obiettivi e dal documento contabile, per il quale si è realizzato il collegamento con il Piano della Performance 2012-2014 attraverso l'albero delle performance, come sopra definita;
- **di affidare** la gestione delle risorse e degli interventi specificati nel Piano Esecutivo di Gestione ai rispettivi dirigenti, già individuati con i decreti sindacali di cui al preambolo, unitamente al potere di assumere gli atti di gestione, secondo quanto previsto dal combinato disposto degli artt.50, comma 10, 107, 109, comma 2, e 183 del D. Lgs. n. 267/2000;
- **di assumere** alcuni indirizzi operativi utili alla pianificazione strategica 2013-2015 e alla programmazione operativa 2013 come contenuti e specificati nel Piano della Performance al paragrafo 6.4 "Miglioramento nel processo di pianificazione" a cui si rinvia;

**Di disporre** che copia del presente atto sia trasmessa a tutti i Dirigenti incaricati della gestione;

**Di dichiarare**, con separata e unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 4 del D. Lgs. n.267/2000.

*Iglesias, 03 ottobre 2012*

**IL Segretario Generale**  
**Dr. Michele Cuccu**

---

*Il Resp.le Controllo di Gestione*  
*D.ssa Francesca Contu*

---

---

*Letto, confermato e sottoscritto.*

---

**IL SINDACO**  
*F.to (Perseu Luigi)*

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
*F.to (Dott. Michele Cuccu)*

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

La presente, registrata al n. **1152**, rimarrà in pubblicazione presso l'Albo Pretorio comunale per 15 (quindici) giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del Decreto Legislativo n. 267/2000.

dal **15/10/2012** al **30/10/2012**

Iglesias **15/10/2012**

***Il Messo Comunale***

---

**SI ATTESTA**

che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio comunale per 15 giorni (quindici) giorni consecutivi.

Iglesias **15/10/2012**



***Il Segretario Generale***  
*F.to Dott. Michele Cuccu*

---

**IL SEGRETARIO GENERALE**

*Visti gli atti d'ufficio*

**ATTESTA**

che la presente deliberazione:

- È stata comunicata ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del Decreto Legislativo n. 267 del 18 Agosto 2000;
- È stata trasmessa alla Prefettura di Cagliari ai sensi dell'art. 135 del Decreto Legislativo n. 267 del 18 Agosto 2000;
- È divenuta esecutiva il **25/10/2012**, trascorsi dieci giorni dalla data di inizio pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3° del Decreto legislativo n. 267 del 18 Agosto 2000;



***Il Segretario Generale***  
*F.to Dott. Michele Cuccu*

---