

**CONSORZIO
SERVIZI ECOLOGIA ED AMBIENTE
c/o SEDE MUNICIPALE SALUZZO**

**DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO
DI AMMINISTRAZIONE**

VERBALE N. 52

**OGGETTO: ATTUAZIONE D.LGS. 150/2009 – CICLO PERFORMANCE –
ORDINAMENTO UFFICI E SERVIZI – INDIRIZZI OPERATIVI.**

L'anno DUEMILADIECI addì VENTI del mese di DICEMBRE alle ore 21.15, nella sede operativa del Consorzio, P.zza Risorgimento n. 2, si è riunito il Consiglio di Amministrazione del Consorzio Servizi Ecologia ed Ambiente.

Sono intervenuti i Signori:

GALLIANO Prof. ALDO	PRESIDENTE
MOLINENGO PIETRO BENVENUTO	MEMBRO
SERAFINO PIERANTONIO	MEMBRO
TOSELLI CHIARA	MEMBRO

Sono assenti i Signori:

BONINO CARMINE	MEMBRO
-----------------------	---------------

Assiste alla seduta in qualità di Segretario Generale del Consorzio il Signor FLESIA CAPORGNO dott. Paolo.

Riconosciuta legale l'adunanza il Sig. GALLIANO Prof. ALDO, nella sua qualità di Presidente del Consorzio Servizi Ecologia ed Ambiente, assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Premesso che la materia dell'organizzazione di cui all'oggetto spetta ai poteri regolamentari del Consiglio di Amministrazione, secondo il combinato disposto degli artt. 42 e 48 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i., e che quanto previsto dai vigenti "criteri generali per l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e servizi", di cui a deliberazione assembleare n. 4 in data 27 febbraio 2008, può ritenersi ancora adeguato e coerente con le esigenze correnti, eterointegrato con quanto prescritto direttamente dal d. lgs. 150/2009;

Considerato che presso l'Ente già esisteva un sistema di controllo e di valutazione delle prestazioni di lavoro dei dipendenti sia per la produttività collettiva, sia per la produttività individuale;

Accertato che per la valutazione della *performance organizzativa* presso l'Ente già sono state graduate le posizioni organizzative, e la *retribuzione di risultato* in misura correlata, oltre che ai comportamenti organizzativi, anche al risultato ottenuto nella gestione degli obiettivi (obiettivi, risorse umane e finanziarie, strumentali ed ambientali);

Rimarcato che il personale apicale responsabile delle aree già è sottoposto a valutazione annuale finale da parte del N.V. per la assegnazione della retribuzione di risultato;

Evidenziato che anche per quanto concerne il restante personale è attivato il sistema permanente di valutazione, le cui schede sono state approvate;

Dato atto, altresì, che il controllo di gestione già attualmente è elaborato con l'inserimento di indicatori;

Richiamato il D.L. 31 maggio 2010 n. 78 convertito con modificazioni ed integrazioni in legge 30 luglio 2010, n. 122, che pone vincoli alle spese per il personale nonché per le assunzioni, a partire dal 1° gennaio 2011, ma che blocca la contrattazione collettiva per i periodi 2011/13 e che non consente l'immediata attuazione di alcuni istituti del d.lgs. n. 150/2009;

Dato atto, alla luce di quanto espressamente illustrato e precisato in occasione di incontro di studio (tenutosi a Carmagnola a cura di Enti Service srl in data 19 novembre 2010, con la partecipazione di Maurilio Segalini), e stante quanto previsto dalle Linee Guida dell'Anci in materia di ciclo della Performance, che al momento si adotta la presente deliberazione quale atto ricognitivo dell'attuale assetto organizzativo, valutativo e di riconducibilità al ciclo della performance, con successiva (eventuale) rielaborazione, adeguamento dell'impianto valutativo ed organizzativo dell'ente, alla luce delle successive interpretazioni e indirizzi della CIVIT, e comunque il tutto coerentemente e compatibilmente con la tempistica correlata al bilancio di previsione 2011, nonché in correlazione al futuro dei Consorzi di bacino (relativamente ai quali sono in corso iter legislativi regionali di soppressione a breve);

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnico amministrativa e contabile di cui all'art. 49 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i.;

Ad unanimità di voti favorevoli palesemente espressi

DELIBERA

- le premesse formano parte integrante del presente atto;
- è approvato l'atto con relativi allegati, ricognitivo ed attuativo del ciclo della performance, in applicazione del d.lgs. 150/2009, quale parte integrante ed essenziale della presente deliberazione;
- di dare atto che non si ritiene di nominare l'O.I.V., stante la deliberazione CIVIT 121/2010, e pertanto verranno integrati i compiti del nucleo di valutazione.

Successivamente, il Consiglio di Amministrazione, riconosciuta l'urgenza di provvedere, dichiara, con unanime e palese votazione, immediatamente eseguibile la presente deliberazione.

IL PRESIDENTE

F.to GALLIANO Prof. Aldo

IL SEGRETARIO

F.to FLESIA CAPORGNO Dott. Paolo

=====

Estratto copia conforme all'originale ad uso amministrativo.

Saluzzo, li 20 GEN. 2011




IL SEGRETARIO

=====

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

è stato pubblicato

Il presente verbale ----- all'Albo Pretorio del Comune di Saluzzo per
è in corso di pubblicazione
quindici giorni consecutivi e cioè:

dal 20 GEN. 2011 al 04 FEB. 2011 ai sensi di legge.

OPPOSIZIONI:

IL SEGRETARIO

=====

Comunicato al Prefetto il

Prot. n.

=====

ESTREMI DI ESECUTIVITA'

Divenuto esecutivo per decorrenza dei termini il

ai sensi di legge.

IL SEGRETARIO

Capo I

Il ciclo della performance

Articolo 1

Misurazione e valutazione della performance

1. Il CONSORZIO C.S.E.A. misura e valuta la performance con riferimento alla Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

Articolo 2

Definizione di performance organizzativa

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:

- a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- f) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

Articolo 3

Definizione di performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale responsabile/titolare di unità/posizione organizzativa, ovvero di posizione dirigenziale, in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Articolo 4

Fasi del ciclo di gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) 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.

Art. 5

Sistema integrato di pianificazione e controllo

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:
 - Adozione obiettivi di mandato – su base quinquennale
 - * Bilancio preventivo annuale;
 - Piano operativo annuale;
2. Il Piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra gli obiettivi di mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'ente.
3. Il Piano della performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Articolo 6

Sistema integrato di rendicontazione e controllo

1. La rendicontazione rispetto agli obiettivi assegnati, con riferimento al raggiungimento dei valori attesi di risultato monitorati attraverso i rispettivi indicatori, nonché attraverso il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse avviene attraverso i seguenti strumenti di rendicontazione:
 - il rendiconto di gestione con cui l'Ente dimostra i risultati di gestione.
 - la relazione con cui il Consiglio di Amministrazione esprime le valutazioni di efficacia dell'azione condotta sulla base dei risultati conseguiti in rapporto ai programmi ed ai costi sostenuti.
 - Il referto finale con cui la struttura di controllo interno e programmazione fornisce le conclusioni del controllo agli amministratori ai fini della verifica dello stato di attuazione degli obiettivi programmati ed ai responsabili di servizio affinché questi ultimi abbiano gli elementi necessari per valutare l'andamento della gestione dei servizi di cui sono responsabili.

2. La relazione sulla performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra gli strumenti di rendicontazione in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance dell'ente.

Capo II

Misurazione e valutazione della performance

Articolo 7

Soggetti

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- dall'organismo indipendente di valutazione della performance, ove nominato, che valuta la performance di ente, dei settori, del segretario; ove non nominato, le relative competenze sono attribuite al nucleo di valutazione in essere, eventualmente integrato secondo quanto previsto da specifico provvedimento;
- dai responsabili dei servizi/dirigenti e dal segretario, che valutano le performance individuali del personale assegnato.

Articolo 8

Organismo indipendente di valutazione

1. Alle modalità di nomina e disciplina di funzionamento, si provvede con specifico regolamento, ove l'organismo venga istituito.

Articolo 9 – Ricognizione assetto in essere.

1. Si dà atto dell'attuale vigenza dei seguenti strumenti di valutazione e organizzazione, costituenti prima attuazione del ciclo della performance nel CONSORZIO C.S.E.A.:
 - a. Documenti di programmazione e gestione più sopra menzionati; in particolare, obiettivi di mandato del Consiglio di Amministrazione adottati con deliberazione C.d.A. n. 37/2010;
 - b. Schede di valutazione del personale, di cui a deliberazione C.d.A. N. 40/2009;
 - c. Indicatori di controllo di gestione, da ultimo contenuti negli atti consuntivi all'esercizio 2009, e richiamati dalla deliberazione C.d.A. n. 37/2010;
 - d. Disciplina sui controlli interni e valutazione personale, di cui a deliberazione C.d.A. n. 5/2009;
 - e. Norme uffici e servizi, consulenze e collaborazioni: deliberazione C.d.A. n. 13/2008, e n. 4/2009);
 - f. Disciplina e istituzioni posizioni organizzative (deliberazione C.d.A. n. 22/2010);
2. *Quanto sopra si considera eterointegrato con:*
 - a. *Linee guida dell'ANCI in materia di gestione del Ciclo della performance, di cui al sito Anci, con valenza di criteri operativi, sviluppabili previ eventuali atti di adeguamento e integrazione dell'organizzazione e strumenti esistenti presso l'ente, alla luce delle successive interpretazioni e indirizzi della CIVIT, e comunque il tutto coerentemente e compatibilmente con la tempistica correlata al bilancio di previsione 2011, e in correlazione al futuro dei Consorzi di bacino;*
 - b. *Atti integrativi e modificativi dell'organizzazione e assetto in essere, da svilupparsi come sopra indicato.*

Articolo 10

Il sistema di valutazione e incentivazione

1. Il Consiglio di Amministrazione adotta il sistema di valutazione e incentivazione, che deve assicurare un raccordo con il ciclo della performance e gli strumenti di programmazione dell'Ente.