



## **PIANO DELLE PERFORMANCE Anno 2016**

### **1. PREMESSE DI CARATTERE GENERALE**

Il Consorzio Obbligatorio Unico di Bacino del V.C.O. si è costituito nell'aprile 2010, in adempimento a quanto disposto dal Consiglio Provinciale, con proprio atto n. 71 del 01.12.2008, per effetto della fusione del Consorzio Servizi Verbano Cusio Ossola – Consorzio Obbligatorio Unico di Bacino “COB di VERBANIA”, del Consorzio Obbligatorio Unico di Bacino Valle Ossola “COB VALLE OSSOLA” e del Consorzio - Associazione di Ambito Territoriale Ottimale del Verbano Cusio Ossola “ATO VCO”, secondo le disposizioni previste dall'art. 31 del vigente T.U. sull'Ordinamento degli Enti Locali e smi, e dall'art. 12 comma 5 della Legge Regionale n. 24/2002 e smi, tra i 77 Comuni facenti parte dell'intero bacino del VCO e per le relative quote di partecipazione.

Si tratta di un Consorzio Obbligatorio Intercomunale avente esclusivamente funzioni amministrative, che non gestisce attività aventi rilevanza economica e imprenditoriale, per il quale trovano applicazione in quanto compatibili le norme previste per gli Enti Locali in forza del combinato disposto dell'art. 31 comma 8 e dell'art. 140 del vigente T.U. Enti Locali approvato con il D.Legis.vo n. 267/2000;

L'Assemblea Consortile, con proprio atto n. 3 in data 20.6.2013, ha approvato il regolamento consortile dei controlli interni ex art. 3 del D.L. n. 174/2012 conv in L. n. 213/2012;

Il Consiglio di Amministrazione, con proprio atto n. 5 in data 1.2.2016, ha approvato il piano triennale provvisorio di prevenzione della corruzione per il triennio 2015-2016-2017 1 aggiornamento ai sensi della legge n. 190 del 6.11.2012;

Il Consiglio di Amministrazione, con proprio atto n. 6 in data 1.2.2016, ha approvato il programma per la trasparenza e l'integrità per il triennio 2015-2016-2017 1 aggiornamento ai sensi della legge n. 190 del 6.11.2012;

Il Consiglio di Amministrazione, con proprio atto n. 46 del 22.12.2015, ha approvato la ricognizione sulle eccedenze del personale di ruolo dell'ente, con proprio atto n. 47 del 22.12.2015 ha approvato la nuova dotazione organica del personale dipendente, costituita da due Aree (Area n. 1: affari generali e Area n. 2: amministrativa, tecnica e finanziaria) alle quali sono assegnati i n. 4 posti previsti in organico, totalmente coperti con il personale transitato dai preesistenti Cob (Cob di Verbania e Cob Valle Ossola);

La responsabilità dell'area n. 1 denominata “Affari Generali” è stata assegnata al Segretario dell'Ente nominato dal Presidente con proprio decreto e scelto tra i segretari comunali iscritti all'Agenzie dei Segretari Comunali, la responsabilità dell'area n. 2 denominata “Amministrativa, Tecnica e Finanziaria” è stata assegnata al Dirigente di ruolo dell'Ente.

L'Assemblea Consortile, con proprio atto n. 14 in data 1.6.2016 ha approvato il documento unico di programmazione 2016-2017-2018 (DUP);

L'Assemblea Consortile, con proprio atto n. 15 in data 1.6.2016 ha approvato il bilancio di previsione triennio 2016-2017-2018 e i relativi allegati.

### **2. RIFERIMENTI NORMATIVI**

L'art. 3 comma 2 del D.lgs n. 150/2009, dispone che ogni amministrazione pubblica compreso questo consorzio, è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola ed ai singoli dipendenti;



L'art. 4 comma 2 del D.Lgs n. 150/2009, dispone che il ciclo delle performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocatione delle risorse;
- d) 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;

L'art. 10 del D.Lgs n. 150/2009, prevede che le amministrazioni approvino:

- entro il mese di gennaio il documento programmatico triennale denominato piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio;
- entro il mese di giugno il documento denominato relazione sulla performance che evidenzia a consuntivo con riferimento all'anno precedente i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse;

In caso di mancata adozione del piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale;

L'art. 14 comma 4 lettera e) del D.Lgs, dispone che l'organo indipendente di valutazione delle performance propone all'organo di indirizzo politico la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione dei premi previsti dal titolo III della stessa legge (bonus annuale delle eccellenze – premio annuale per l'innovazione – progressioni economiche – progressioni di carriera – attribuzioni di incarichi e responsabilità – premio di efficienza);

L'art. 19 del D.Lgs, dispone che l'OIV sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati compila la graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigente e del personale non dirigente, secondo tre livelli di performance. Detta disposizione non si applica al personale dipendente se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 15 e ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio non è superiore a 5;

L'art. 6 comma 1 del D.Lgs. n. 141/2011 (in vigore dal 29 aprile 2012), avente ad oggetto: "Norme transitorie", dispone che: "La differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19 commi 2 e 3 e 31 comma 2 del D.lgs. n. 150/2009, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009." . Contrattazione collettiva che fino ad oggi non c'è, stante il blocco disposto dalla normativa nazionale che si è susseguita in questi anni. (D.L. n. 78/2010 conv in L. n. 122/2010, legge 147/2013 (legge stabilita 2014), legge 195/2014 (legge stabilità 2015 ecc).

Il Protocollo d'Intesa sottoscritto in data 11 maggio 2012 tra le Organizzazioni Sindacali Cgil, Fp Cgil e Flc Cgil e il Governo, le Regioni, le Province e i Comuni prevede l'impegno delle parti di razionalizzare e semplificare i sistemi di misurazione, valutazione e premialità nonché del ciclo delle performance previsti dal decreto legislativo 150 del 2009 anche mediante il superamento del sistema della ripartizione dei dipendenti nelle fasce di merito di cui all'art. 19 del legislativo 150/2009, prevedendo di conseguenza meccanismi atti ad assicurare la retribuzione accessoria differenziata in relazione ai risultati conseguiti.

## **PIANO DELLE PERFORMANCE**

### **Anno 2016**

In adempimento a quanto prescritto dall'art.10 del D.Lgs n. 150/2009, è predisposto il presente

PIANO DELLE PERFORMANCE avente validità per l'anno 2016, che risulta coerente con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio dell'ente approvata dall'Assemblea Consortile, con proprio atto n. 15 in data 1/6/2016, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi indicatori

In particolare detto piano delle performance è suddiviso in due programmi:

- il primo programma denominato: "Affari Generali" che fa capo al Segretario dell'Ente, a sua volta suddiviso in tre progetti;
- il secondo programma denominato: "Attività Amministrativa – tecnica – contabile", che fa capo al Dirigente dell'ente, a sua volta suddiviso in cinque progetti.

All'interno dei singoli progetti sono indicate: le finalità – gli obiettivi – la misurazione – la valutazione – la percentuale di risultato raggiunta – nonché le risorse strumentali e umani assegnate per raggiungere i progetti in questione.

Sono inoltre stati fissati degli obiettivi di carattere generale assegnati ai responsabili dei due programmi.

E' stata inoltre predisposta apposita scheda di valutazione delle performance, tenendo presente che questo ente avente meno di 5 dirigenti e meno di 15 dipendenti non trovano applicazione i tre differenti livelli di performances previsti dall'art. 19 del D.lgs. n. 150/2009.

Il Nucleo di Valutazione, nominato dal Consiglio di Amministrazione, con proprio atto n.15 in data 19.5.2016, così come previsto dall'art. 8 del vigente regolamento di organizzazione degli uffici e servizi, non trovando applicazione per questo consorzio l'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009 (che prevede la costituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione) stante il mancato rinvio disposto dall'art. 16 comma 2 del D.lgs n. 150/2009, dovrà validare la relazione sulle performance di cui all'art. 10 del D.lgs 150/2009 e dovrà proporre all'organo di indirizzo politico amministrativo (Consiglio di Amministrazione) la valutazione del segretario e del dirigente sulla base degli obiettivi e risultati conseguiti compilando le relative schede di valutazioni (art. 14 comma 4 lettera c) del D.lgs. 150/2009).

Si allegano al presente piano delle performance i seguenti documenti che ne costituiscono parte integrante e sostanziale:

- Quadro riassuntivo dei programmi e progetti
- Singoli progetti
- Obiettivi generali
- Schede di valutazione del Segretario e del Direttore/Dirigente
- Programma per la trasparenza e l'integrità triennio 2015-2017 1° aggiornamento

Il presente piano avrà validità per l'anno 2016 e verrà aggiornato annualmente tenendo conto della programmazione dell'ente.

Dalla sede consortile, lì 25 luglio 2016

IL SEGRETARIO

F.to Nicola Di Pietro



IL PRESIDENTE

F.to Roberto Gentina