

# CITTÀ DI BIELLA



## COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 371 DEL 09.10.2017

---

OGGETTO: PERSONALE - APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE  
ANNO 2016

---

L'anno duemiladiciassette il nove del mese di ottobre alle ore 18:00 nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede la seduta il sig. Avv. Marco CAVICCHIOLI nella sua qualità di Sindaco e sono presenti i seguenti sigg.ri:

CAVICCHIOLI MARCO	SINDACO	X
PRESA DIEGO	VICE SINDACO	X
LEONE SERGIO	ASSESSORE	X
GAIDO GIORGIO	ASSESSORE	X
ZAGO FULVIA	ASSESSORE	X
BARRESI TERESA	ASSESSORE	X
VARNERO VALERIA	ASSESSORE	ASSENTE
LA MALFA STEFANO	ASSESSORE	X
SALIVOTTI FRANCESCA	ASSESSORE	X

Assiste il Vice Segretario Generale Dott. Mauro DONINI.

Partecipa il Segretario Generale Dott. Gianfranco COTUGNO incaricato della redazione del verbale.

### IL PRESIDENTE

Constatato il numero legale degli intervenuti, invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

**PERSONALE - APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2016**

---

**LA GIUNTA COMUNALE**

Premesso:

- che l'art. 10 comma 1 lett. b) del Decreto c.d. "Brunetta" in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, prevede che ogni Ente adotti annualmente una "Relazione sulla Performance" che evidenzi i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati;
- che, ai sensi dell'art. 14 comma 3 lettera c) del Decreto summenzionato, la Relazione è validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente e che tale validazione, ai sensi dell'art. 14 comma 6 del decreto, è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali adottati dall'ente, che nello specifico ad oggi sono costituiti dalle retribuzioni di risultato dei dirigenti e delle posizioni organizzative, nonché dall'incentivo alla produttività riconosciuto al personale;

Considerato che sono stati individuati dalla Legge tre livelli di Performance:

- la performance dell'Amministrazione nel suo complesso;
- la performance delle Unità Organizzative o aree di responsabilità in cui si articola;
- la performance dei singoli dipendenti;

Atteso che:

- la misurazione della performance organizzativa si svolge attraverso processi quantitativi di rilevazione tramite opportuni indicatori, e processi qualitativi di verifica dell'idoneità di tali indicatori a rappresentare i fenomeni osservati che trovano formalizzazione nella predisposizione e nell'analisi di report periodici relativi all'andamento delle attività svolte dall'ente ed al livello di raggiungimento degli obiettivi programmati, consentendo così la valutazione della performance stessa;
- la misurazione della performance complessiva dell'ente è quella che consente una sintetica valutazione dei fenomeni aggregati del Comune, utile sia ai fini di indirizzo strategico delle attività future, sia come strumento per effettuare confronti con altri enti;
- nell'ambito della performance complessiva, la misurazione della performance della singole unità organizzative consente la valutazione del contributo dei diversi ambiti di responsabilità gestionale alla performance complessiva, mediante il confronto con gli obiettivi e le risorse assegnate, nonché l'attivazione degli opportuni riscontri e delle seguenti azioni correttive. Rappresenta inoltre l'anello di collegamento fondamentale per la misurazione della performance individuale;

Dato atto che a partire dagli ambiti di misurazione della performance previsti dall'art. 8 del D.Lgs. 150/09 e dai macro-ambiti di cui alla delibera 104/10 della CiVIT, il modello di rappresentazione della performance organizzativa del Comune di Biella fa riferimento agli ambiti analitici aggregati secondo i seguenti macro ambiti:

- a) Grado di attuazione della strategia: che si riferisce alla capacità dell'ente di attuare i programmi e i progetti dell'amministrazione, facendo riferimento in particolare ai contenuti del piano di mandato del Sindaco e del Documento Unico di Programmazione e ai connessi impatti sui bisogni degli utenti e degli altri portatori di interesse;

- b) Portafoglio delle attività e dei servizi: che si riferisce alla quantità e qualità dei servizi erogati. L'attività istituzionale ed ordinaria costituisce una dimensione rilevante dell'attività di ogni ente locale in termini quantitativi (per assorbimento risorse umane e finanziarie) ed in termini qualitativi con riferimento cioè all'impatto sui bisogni. In altri termini il livello di Performance è pertanto determinato dai servizi che l'ente eroga ai cittadini e alla città e che caratterizzano l'azione del Comune rispetto ad utenti e portatori di interesse sulla base di parametri di quantità, qualità, efficienza e customer satisfaction dei servizi erogati;
- c) Stato di salute dell'Amministrazione: che si riferisce allo stato di salute dell'ente negli aspetti economico-finanziari, organizzativi e delle relazioni interne all'ente e con soggetti ad esso esterni. Lo stato di salute dell'ente indica la capacità dell'ente di svolgere le sue attività garantendo un utilizzo equilibrato delle risorse finanziarie di cui dispone e del personale, oltre che la qualità ed il livello di relazioni che intrattiene con portatori di interesse, enti ed istituzioni;

Dato atto che in data 16/02/2016 il Consiglio Comunale con propria deliberazione n. 14 ha approvato il Documento Unico di Programmazione ed il Bilancio di Previsione 2016/2018;

Visti:

- il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione G.C. n. 3 del 10/01/2011 e ss.mm.ii., che, tra l'altro, ha disciplinato il Ciclo della Performance;
- la deliberazione G.C. n. 215 del 20/06/2016 relativa all'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2016/2018, con il quale venne adottato il Piano Dettagliato degli Obiettivi mentre venne fatta riserva di adozione del Piano della Performance con successivo atto;
- la deliberazione G.C. n. 265 del 08/08/2016 con la quale venne adottato Piano della Performance anno 2016;

Vista la Relazione sulla Performance anno 2016 predisposta dal Segretario Generale ausiliato dai Dirigenti, ai sensi dell'art. 21 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Dato atto che la suddetta Relazione sulla Performance verrà validata dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) del D.Lgs. 150/2009;

Visto e preso atto del parere favorevole espresso, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Considerato e dato atto che il presente provvedimento non è soggetto, per sua natura, al parere di regolarità contabile di cui al medesimo art. 49 del D.Lgs. 267 del 18/08/2000;

Con voti favorevoli, unanimi e palesi;

### **DELIBERA**

1. di approvare la Relazione sulla Performance anno 2016 allegata al presente atto, di cui fa parte integrante e sostanziale;
  2. di disporre la pubblicazione sul sito del Comune di Biella: della Relazione sulla Performance anno 2016 all'interno della voce "*Relazione sulla Performance*", contenuta nella pagina "*Performance*" della sezione "*Amministrazione Trasparente*" successivamente alla validazione della stessa da parte del Nucleo di Valutazione;
  3. di dichiarare, con successiva e separata votazione favorevole, unanime, palese la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134, comma 4, del D. Lgs 18.08.2000 n. 267 stante l'urgenza di dare seguito al presente provvedimento.
-