



# COMUNE DI AGNOSINE

Provincia di Brescia

**COPIA**

## VERBALE DI DELIBERAZIONE N. 16 DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE 2018/2020 ART. 10 D. LGS. N. 150/2009.**

L'anno **duemiladiciotto**, addì **uno** del mese di **Febbraio** alle ore **18:30**, nella **sala comunale**.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalle vigenti leggi, vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

		Presente	Assente
1	BONTEMPI GIORGIO	X	
2	BERNARDELLI PAOLO	X	
3	CAINI GIULIANA	X	

**PRESENTI: 3**

**ASSENTI: 0**

Partecipa all'adunanza l'infrastritto Segretario Comunale **Dott. Lorenzi Alberto** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Signor **Bontempi Giorgio - Sindaco** - assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE 2018/2020 ART. 10 D. LGS. N. 150/2009.**

PREMESSA la normativa vigente, in particolare:

D.lgs. 150/2009

D.lgs. 141/2011

D.lgs. 165/2001

D.lgs. 267/2000

*CONSIDERAZIONI DI DIRITTO.*

La riforma Brunetta collega il principio del merito al principio della misurazione, quindi della valutazione: esprime cioè la convinzione che la riforma della pubblica amministrazione debba passare in primo luogo dalla valutazione dei risultati, ossia che la valutazione della performance debba compiersi a partire dalla verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il sistema di misurazione della performance organizzativa e individuale si fonda proprio sul binomio misurazione/valutazione: laddove la prima azione rappresenta il presupposto per poter poi verificare i risultati della struttura e dei soggetti che operano all'interno. L'applicazione della riforma non è il fine bensì il mezzo per innovare, crescere, migliorare, per creare valore pubblico nella consapevolezza che oggi l'esigenza non è più quella di misurare per distribuire produttività, ma di misurare per verificare se l'attività svolta risponde pienamente ai bisogni espressi dalla collettività. Il sistema di valutazione dei comportamenti è fondato sulle competenze chiave per l'organizzazione, su quelle caratteristiche necessarie al successo delle trasformazioni in atto e da attuarsi. La performance individuale è considerata come parte di quella organizzativa: in quanto la prima misura i contributi dei singoli dipendenti al raggiungimento degli obiettivi attribuiti dall'amministrazione, la seconda misura i risultati complessivi dell'azione amministrativa rispetto alle esigenze espresse dai cittadini.

Vista la delibera della Commissione per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche sul Piano delle performance [Del. 28 ottobre 2010, n. 112 CIVIT](#), strumento strategico per l'ottimizzazione della produttività e per l'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa degli enti pubblici.

Il Piano delle performance è un documento programmatico nel quale devono essere esplicitati in coerenza con le risorse assegnate, gli obiettivi, gli indicatori e il target sui quali deve basarsi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

La mancata adozione o aggiornamento del Piano comportano rilevanti sanzioni sia a livello di amministrazione nel suo complesso sia sui singoli dirigenti: in particolare per le amministrazioni nel caso di mancata adozione e/o aggiornamento del Piano è previsto il divieto di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati (art. [10, comma 5, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150](#)). Per i dirigenti che abbiano concorso alla mancata adozione o aggiornamento del Piano, per inerzia o omissione nell'adempimento dei propri compiti è previsto il divieto di erogazione della retribuzione di risultato.

Le sanzioni sopra citate, richiamate nella delibera confermano come il Piano delle Performance sia una pietra angolare dell'azione riformatrice del Ministro dell'Innovazione e della Pubblica Amministrazione.

La delibera descrive, nella prima parte: le finalità, i contenuti e i principi generali relativi al Piano; nella seconda parte, fornisce indicazioni operative sulla struttura del Piano, il contenuto minimo, il processo di traduzione del mandato politico in obiettivi attraverso l'albero della performance, il processo di redazione del Piano.

Nella stesura del Piano le amministrazioni sono tenute al rigoroso rispetto dei principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità, partecipazione; coerenza interna ed esterna, orizzonte pluriennale.

Il Piano deve essere pertanto pubblicato sul sito istituzionale dell'ente pubblico (art. [11, comma 8, D.Lgs. n. 150 del 2009](#)) nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" e deve essere trasmesso alla Commissione per la valutazione della p.a. e al Ministero delle finanze.

La trasparenza non deve essere limitata all'accessibilità del Piano sul portale istituzionale ma deve riguardare anche il processo di formazione del Piano e coinvolge molteplici canali di informazione e comunicazione.

La delibera precisa come il Piano debba essere di dimensioni contenute e facilmente comprensibile anche sotto il profilo del linguaggio anche per gli stakeholder esterni (utenti, fornitori, cittadinanza, associazioni di categoria).

Il documento deve essere strutturato in una parte principale divulgativa e nei relativi allegati tecnici finalizzati a consentire la verificabilità del Piano da parte dei soggetti interni ed esperti esterni qualificati.

Il Piano delle performance deve contenere, ai sensi dell'art. [10, comma 1, D.Lgs. n. 150 del 2009](#) e secondo la delibera:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi;
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione;
- gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.
- la descrizione dell'identità dell'amministrazione (novità introdotta dalla delibera);
- l'evidenza delle risultanze dell'analisi del contesto interno ed esterno all'amministrazione con particolare attenzione, in via esemplificativa alle aspettative degli stakeholder (v. delibera);
- l'evidenza del processo seguito per la realizzazione del Piano e delle azioni di miglioramento del Ciclo di gestione delle performance con particolare attenzione alla descrizione delle fasi, dei soggetti e dei tempi del processo di redazione del Piano, del collegamento e dell'integrazione del Piano con il processo e i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio (art. [5, comma 1](#), art. [10, comma 1, D.Lgs. n. 150 del 2009](#)); delle eventuali criticità emerse relative all'attuazione del Piano (v. delibera).

I contenuti del Piano devono corrispondere alla realtà e per ogni indicatore deve essere indicata la fonte di provenienza dei dati e la tracciabilità dei dati che alimentano gli indicatori.

In ottemperanza al principio di verificabilità del Piano, il documento dovrebbe riportare le fasi, i tempi e le modalità, il processo per la predisposizione del Piano (calendario del Piano) e per la sua eventuale revisione infra-annuale nel caso in cui intervenissero situazioni straordinarie.

In coerenza con il principio di partecipazione, il Piano deve essere il frutto di un preciso e strutturato coinvolgimento di tutti gli attori del sistema (dirigenti, personale, stakeholder).

Il Piano si sviluppa in un arco temporale di tre anni, con scomposizione in obiettivi annuali, secondo una logica di scorrimento.

La struttura del documento deve consentire il confronto negli anni dello stesso con la Relazione sulla Performance, il documento finalizzato ad illustrare i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi programmati e le risorse utilizzate.

La definizione degli obiettivi del Piano deve avvenire in maniera integrata con il processo di programmazione economica-finanziaria e di bilancio.

Occorre nello specifico che l'integrazione fra la pianificazione della performance e il processo di programmazione economica e finanziaria e di bilancio siano garantiti ad almeno su quattro livelli: a) coerenza dei contenuti; b) coerenza del calendario; c) coordinamento degli attori e delle funzioni organizzative rispettivamente coinvolte (ad esempio: Organismi indipendenti di valutazione (OIV) centri di responsabilità amministrativa, nuclei di valutazione della spesa, uffici di bilancio di valutazione); d) integrazione degli strumenti di reportistica e dei sistemi informativi a supporto dei due processi.

Le pubbliche amministrazioni hanno sistemi di pianificazione delle performance molto diversi rispetto ai modelli descritti dalla delibera ma sono comunque tenute ad adeguarsi agli indirizzi definiti nella stessa delibera secondo una logica di gradualità e di miglioramento continuo. La delibera richiede di illustrare le criticità relative all'attuazione degli indirizzi nel Piano stesso e di comunicare tale situazione alla Commissione. La delibera in esame costituisce un prezioso

strumento per le p.a. nel complesso sforzo verso un'azione amministrativa efficace ed efficiente e dimostra come il Piano delle Performance non costituisca solo un mero adempimento formale e burocratico ma una leva del cambiamento nel rapporto fra cittadini e le moderne pubbliche amministrazioni.

La delibera è di attuazione immediata per i ministeri, le aziende e le amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, gli enti pubblici non economici, le agenzie fiscali (con esclusione dell'Agenzia del demanio); per gli altri enti pubblici (regioni, enti locali, strutture del Servizio sanitario nazionale) invece la delibera assume il valore di linee guida, nelle more dell'adeguamento degli ordinamenti degli enti territoriali ai principi contenuti nel [D.Lgs. n. 150 del 2009](#).

[Del. 28 ottobre 2010, n. 112 della CIVIT](#)

VISTI gli articoli 8, 9 e 10 del D. lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 a mente dei quali:

”- Art. 8. Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa- 1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

a) l'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 e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi; e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione; f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi; g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati; h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.”

“Art. 9.-Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale-

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa 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 dei giudizi. 2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'[articolo 7](#) 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, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi. 3. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.”

“Art. 10.- Piano della performance e Relazione sulla performance-

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'[articolo 15](#), comma 2, lettera d), redigono annualmente:

a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori; b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, 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, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato. 2. I documenti di cui alle lettere a) e b) del comma 1 sono immediatamente trasmessi alla Commissione di cui all'[articolo 13](#) e al Ministero dell'economia e delle finanze. 3. Eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono tempestivamente inserite all'interno nel Piano della performance. 4. Per le amministrazioni dello Stato il Piano della performance contiene la direttiva annuale del Ministro di cui all'[articolo 14 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#). 5. In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati. “

ESAMINATO il “Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti”, allegato al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale e ritenuto meritevole di approvazione;

ACQUISITI in argomento il parere di rito del responsabile del servizio in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa e il parere di regolarità contabile, emesso dal responsabile del servizio finanziario, del presente deliberato a' sensi degli articoli 49, 147 comma 2 lettera c) e 147-bis comma 1 (articolo inserito dall'art. 3, comma 1, lett. d), D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 dicembre 2012, n. 213) del Tuel D.Lgs. n. 267/2000.

DATO ATTO che con il rilascio dei pareri di cui sopra, ai sensi del regolamento comunale sul sistema dei controlli interni e dell'articolo 147-bis del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, inserito dall'articolo 3 del D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito con modificazioni dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213, è stato assicurato sulla presente proposta di deliberazione il controllo di regolarità amministrativa e contabile.

VISTO l'art. 15, comma 2, della legge 15 marzo 1997 n. 59 il quale dispone che “gli atti, i dati e i documenti formati dalla pubblica amministrazione e dai privati con strumenti informatici e telematici, i contratti stipulati nelle medesime forme, nonché la loro archiviazione e trasmissione con strumenti informatici, sono validi e rilevanti a tutti gli effetti di legge” e gli articoli 20, 22, 23-bis, 23-ter, 40, comma 1, 41, e 71, comma 1, del Codice dell'amministrazione digitale d.lgs. 7 marzo 2005 n. 82”

VISTO il D.P.C.M. 13 novembre 2014 in ordine alle regole per la formazione, l'archiviazione e la trasmissione di documenti con strumenti informatici e telematici sia per i privati che per le pubbliche amministrazioni, che detta le regole tecniche per i documenti informatici previste dall'art. 20, commi 3 e 4, dall'art. 22, commi 2 e 3, dall'art. 23, dall'art. 23-bis, commi 1 e 2 e dall'art. 23-ter del Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. n. 82 del 2005) e la sottoscrizione con firma digitale ovvero con firma elettronica qualificata a' sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005 nel testo modificato dall'[art. 22, comma 1, lett. a\), D.Lgs. 26 agosto 2016, n. 179](#), a decorrere dal 14 settembre 2016, ai sensi di quanto disposto dall'[art. 66, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 179/2016](#).

CON VOTI favorevoli ed unanimi, espressi dai presenti aventi diritto in forma palese.

## DELIBERA

1. di approvare il **piano delle performance triennio 2018/2020**, a' sensi dell'art. 10, comma 5, 20D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150) che si compone dei documenti di cui in allegato formanti parte integrante e sostanziale del presente deliberato;
2. di approvare, per quanto motivato in premessa, alla quale espressamente si rinvia, la metodologia permanente per la valutazione dei risultati e della prestazione lavorativa dei dipendenti non dirigenti – denominato “Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti” - il cui testo è allegato alla presente deliberazione quale parte integrante della medesima;
3. di dare atto che sul presente provvedimento sono stati espressi favorevolmente i pareri previsti dall'articolo 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, così come dettagliatamente richiamati in premessa;
4. di demandare il competente Responsabile del servizio all'adozione di tutti gli atti rivenienti dal presente deliberato e conseguenti all'adozione del medesimo, tra cui l'assunzione del relativo impegno di spesa a' sensi degli articoli 183 comma 9, 107 II° e III° comma 3 lettera d) in materia di impegni di spese a mezzo atti monocratici detti “**determinazioni**” nonché dell'art. 4 II° comma e. 17 I° comma lettera e) del tuel sul pubblico impiego n. 165/2001 in ordine alla gestione delle risorse finanziarie a mezzo determinazioni dei responsabili dei servizi;
5. di trasmettere, in elenco, la presente deliberazione ai Capigruppo Consiliari;
6. di dichiarare la presente immediatamente eseguibile a' sensi dell'art. 134 comma 4 del testo unico enti locali d. lgs. n. 267/2000 con separata ed unanime votazione resa dai presenti aventi diritto nelle forme di legge, con il dare atto che l'immediata eseguibilità non presuppone la pubblicazione e che, parimenti, non ha effetto sulla decorrenza dei termini per la proposizione di azioni giurisdizionali ( TAR Puglia – Lecce, sez. II, 29 novembre 2011, n. 2065).

Copia della suestesa delibera viene pubblicata per 15 giorni consecutivi all'albo pretorio del Comune e vale quale comunicazione al destinatario e piena conoscenza del provvedimento da parte del contro interessato o del soggetto indicato nel provvedimento medesimo anche ai fini della decorrenza del termine di 60 (sessanta) giorni (dies a quo) per la proposizione di un eventuale ricorso giurisdizionale per annullamento per violazione di legge, incompetenza ed eccesso di potere di cui all'art. 29 e 41 comma 2 del 2010 del D.Lgs. 2 luglio 2010, n. 104 e/o del termine decadenziale di 120 giorni per la proposizione di ricorso avanti al Presidente della Repubblica. (Cons. Stato, Sez. IV, 8 settembre 2016, n. 3825 ;Cons. Stato, Sez. IV, 25 luglio 2016, n. 3319 ;Cons. Stato, Sez. III, 11 luglio 2016, n. 3026 ;Cons. Stato, Sez. VI, 4 luglio 2016, n. 2965 ;Cons. Stato, Sez. V, 5 maggio 2016, n. 1817 ;Cons. Stato, Sez. IV, 13 aprile 2016, n. 1459 ;Cons. Stato, Sez. VI, 19 febbraio 2016, n. 675; Cons. Stato, Sez. VI, 19 febbraio 2016, n. 674 ;Cons. Stato, Sez. IV, 2 febbraio 2016, n. 376.

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE 2018/2020 ART. 10 D. LGS. N. 150/2009.**

---

**PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA**

Si esprime **parere favorevole** di **regolarità tecnica** espresso ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267, in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

*Il Responsabile  
dell'Ufficio Personale*

F.to Dott. Lorenzi Alberto

Agnosine, addì 01/02/2018

---

**PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE E COPERTURA FINANZIARIA**

Si esprime **parere favorevole** in riguardo alla **regolarità contabile** di cui sopra, parere espresso ai sensi dell'art. 49, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267.

Si attesta la **copertura finanziaria** ai sensi dell'art. 151, 4° comma, e dell'art. 153, 5° comma del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267.

*Il Responsabile  
del Servizio Finanziario*

F.to Rag. Cavedaghi Paola

Agnosine, addì 01/02/2018

---

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO  
F.to Bontempi Giorgio

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dott. Lorenzi Alberto

---

**ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

attesta che:

copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo del Comune il 28/03/2018 ed ivi rimarrà per quindici (15) giorni consecutivi sul sito web istituzionale [www.comune.agnosine.bs.it](http://www.comune.agnosine.bs.it) in attuazione del combinato disposto degli artt. 124, comma 2, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 (TUEL) ed art. 32, comma 1, della Legge 18 giugno 2009, n. 69.

Dalla residenza municipale, 28/03/2018

Il Segretario Comunale  
F.to Dott. Lorenzi Alberto

---

**ESECUTIVITÀ**

La presente deliberazione diverrà esecutiva trascorsi dieci giorni dall'avvenuta pubblicazione (art. 134 del TUEL).

---