

# COMUNE DI AGNOSINE

---

DELIBERAZIONE N. 23

COPIA

in data 17/03/2016

## Verbale di deliberazione della Giunta

**OGGETTO: ESAME ED APPROVAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE - TRIENNIO 2016/2018.**

L'anno **duemilasedici** il giorno **diciassette** del mese di **marzo** alle ore **19.00**, nella sala comunale, in seguito a convocazione disposta con avvisi recapitati ai singoli assessori, si e' riunita la Giunta

Intervengono i Signori:

<input checked="" type="checkbox"/>	<b>BONTEMPI</b> Giorgio	<b>Sindaco</b>
<input checked="" type="checkbox"/>	<b>BERNARDELLI</b> Paolo	<b>Assessore</b>
<input checked="" type="checkbox"/>	<b>CAINI</b> Giuliana	<b>Assessore</b>

**Totale Presenti 3      Totale Assenti 0**

Assiste il Segretario comunale sig. **LORENZI Alberto** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il signor **BONTEMPI Giorgio** nella sua qualita' di **Sindaco** ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la Giunta adotta la seguente deliberazione:

## LA GIUNTA COMUNALE

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 di 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 programmate 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;

ACQUISITO il favorevole parere di regolarità tecnica dell'atto, reso dal competente Responsabile di servizio, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000;

DATO ATTO che con il rilascio del parere 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;

Con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge dai presenti aventi diritto.

#### DELIBERA

1. di approvare il Piano della Performance per il triennio 2016/17/18, a' sensi dell'art. 10, comma 5, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150), allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

2. di trasmettere, in elenco, la presente deliberazione ai Capigruppo Consiliari;

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