



COPIA

COMUNE DI GARZIGLIANA
Città Metropolitana di Torino

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE**

N. 21

OGGETTO :

ADEGUAMENTO AL D.LGS. N. 150 DEL 27 OTTOBRE 2009 ADOZIONE DEL "SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE/PRESTAZIONE".

L'anno **duemilaquattordici**, addì **due**, del mese di **aprile**, alle ore **10** e minuti **00**, nel Comune di Garzigliana nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la

GIUNTA COMUNALE

Nelle persone dei Signori :

Cognome e Nome	Carica	Pr.	As.
COALOVA PIERGIORGIO	SINDACO	X	
AIMAR ALDO	ASSESSORE	X	
FALCO MONICA	ASSESSORE	X	
Totale		3	

Assiste quale Segretario il **RIVELLINI Dott. Alessandro** .

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco **COALOVA PIERGIORGIO** assume la presidenza, e, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 21 DEL 02.04.2014

OGGETTO: ADEGUAMENTO AL D.LGS. N. 150 DEL 27 OTTOBRE 2009 ADOZIONE DEL “SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE/PRESTAZIONE”

LA GIUNTA COMUNALE

RICORDATO che il D.Lgs. n. 150/2009 ha introdotto nell’ordinamento della PP.AA. norme al fine di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e di migliorare l’efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

VISTE le tabelle seguenti (suddivise in A/NORME APPLICABILI OBBLIGATORIAMENTE DAL 15.11.09, B/PRINCIPI GENERALI A CUI GLI ENTI DEVONO ADEGUARSI ENTRO IL 31.12.10, C/ALTRE NORME) che riportano un elenco delle disposizioni contenute nel D.lgs. 27.10.2009 n. 150 (c.d. riforma Brunetta) pubblicato sulla G.U. n. 254 del 31.10.2009, illustrando le caratteristiche di fondo dei singoli articoli sotto la voce “contenuto” (mentre il “Tipo di norma” viene distinto in base alla Legenda;

S = Norma rientrante nella potestà esclusiva dello Stato

PG = Norma rientrante nei principi generali

* = Norme inderogabili):

A) OBBLIGO DI APPLICAZIONE DAL 15 NOVEMBRE 2009

TITOLO I – PRINCIPI GENERALI			
Articolo	Contenuto	Tipo di norma	Note
Art. 1	Oggetto e finalità		
TITOLO II – MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE			
Capo I – Disposizioni generali			
Articolo	Contenuto	Tipo di norma	Note
Art. 11	Trasparenza: occorre garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance	S (c.1 e 3)	*
Art. 28 c.3	Qualità dei servizi pubblici; per gli Enti locali, si prevede che per i servizi erogati direttamente o indirettamente, la pubblicizzazione degli standard di qualità sarà effettuata secondo gli indirizzi e gli atti di coordinamento che saranno adottati d’intesa con la conferenza unificata, su proposta della commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle amministrazioni pubbliche	S	*
Art. 29	Merito e premio: le norme contenute nel decreto Brunetta relative al merito e premio hanno carattere imperativo.	S	*
TITOLO IV			
NUOVE NORME SULL’ORDINAMENTO DEL LAVORO ALLE DIPENDENZE DELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE			

Articolo	Contenuto	Tipo di norma	Note
Art. 30 cc.2 e 3	Organismo indipendente di valutazione della performance: definiti i tempi per la costituzione di tale organo (da parte delle amministrazioni statali)	S	Art. intitolato "Norme transitorie ed abrogazioni"
Art. 33	Fonti di regolamentazione del rapporto di lavoro: modifiche all'art.2 del D. Lgs. 165/2001	S	
Art. 34	Principi generali: agli organismi preposti alla gestione del rapporto di lavoro competono tutte le decisioni inerenti la direzione e l'organizzazione degli uffici.	S	
Art. 35	Programma triennale fabbisogno personale: il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti sono elaborati dai dirigenti/responsabili dei servizi. (modifiche all'art. 2 del D.Lgs. 165/2001)	S	
Art. 36	Partecipazione sindacale: eliminata la possibilità di definire nei contratti integrativi decentrati dei percorsi partecipativi relativi agli atti interni di organizzazione che possono avere dei riflessi sul rapporto di lavoro. (modifiche all'art. 2 del D. Lgs. 165/2001)	S	
Art. 54	Contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata: modificato l'articolo 40 del d.lgs. 165/2001.	S	
Art. 57	Contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata; modificato l'art. 45 d.lgs. 165/2001 in materia di competenze sulla definizione del trattamento economico (normale e accessorio).	S	
Art. 61	Contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata: nei casi di controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo di interpretazione autentica sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.	S	
Art. 62 c. 1	Mansioni del dipendente: il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto, o alle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento o alle mansioni corrispondenti alla qualifica superiore ma solo se queste sono state acquisite attraverso procedure selettive.	S	
Art. 64	Aran: modifiche all'art. 46 d.lgs. 165/2001.	S	
Art. 65	Contrattazione collettiva nazionale e	S	

	integrativa decentrata: definiti i termini per adeguamento ed efficacia dei contratti collettivi vigenti.		
Art. 66	Contrattazione collettiva nazionale e integrativa: elencate le norme abrogate.	S	
Art. 68	Ambito di applicazione: modificato l'art. 55 del d.lgs. 165/2001 stabilendo che le norme sulle sanzioni disciplinari hanno carattere imperativo e si applicano alle amministrazioni pubbliche.	S	
Art. 69	Sanzioni disciplinari: aggiunti una serie di nuovi articoli al d.lgs. 165/2001 in materia di sanzioni disciplinari. Gli articoli vanno dal 55-bis al 55-octies.	S	
Art. 73	Norme transitorie: definito il periodo transitorio per l'applicazione delle norme in materia di sanzioni disciplinari.	S (cc.1 e 3)	

B) NORME CONTENENTI PRINCIPI AI QUALI GLI EE.LL. DEVONO ADEGUARSI ENTRO IL 31.12.2010 (IN MANCANZA, SI APPLICANO INTEGRALMENTE GLI ARTICOLI DEL DECRETO, SINO ALL'ADEGUAMENTO.

Articolo	Contenuto	Tipo di norma	Note
Art. 3	Misurazione, valutazione e trasparenza della performance: definiti i principi generali.	PG	
Art. 4	Ciclo di gestione della performance: definito il ciclo di gestione della performance.	PG	
Art. 5	Gli obiettivi e indicatori: definiti i criteri per la definizione degli obiettivi. Il comma 2 costituisce norma di principio generale.	PG (c.2)	
Art. 7 cc.1 e 3	Sistema di misurazione e valutazione della performance: definito il contenuto del sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.	PG	
Art. 9	Performance individuale: definiti gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale.	PG	
Art. 15 c. 1	Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo: costituisce l'altro organo rientrante nel sistema di misurazione e valutazione. Definite le relative competenze e modalità di costituzione.	PG (c.1)	
TITOLO III MERITO E PREMI			
Articolo	Contenuto	Tipo di norma	Note
Art. 17	Merito e premi: definiti l'oggetto e la finalità	PG (cc.1 e 2)	
Art. 18	Merito e premi: definiti i criteri e le modalità per la valorizzazione del merito.	PG	
Art. 23	Progressioni economiche orizzontali:	PG	

	costituisce uno strumento per premiare il merito e la professionalità. Deve essere effettuata in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti a seguito di valutazione delle qualità culturali e professionali possedute, nonché dell'attività svolta e dei risultati conseguiti.	(cc. 1 e 2)	
Art. 24	Progressioni verticali: costituisce uno strumento per premiare il merito e la professionalità. Sono effettuate esclusivamente tramite concorso pubblico riservando una quota non superiore al 50% dei posti messi a concorso al personale interno.	PG (c.1,2)	
Art. 25	Attribuzione di incarichi e responsabilità: costituisce uno strumento per premiare il merito e la professionalità.	PG	
Art. 26	Accesso a percorsi di formazione e di crescita professionale. Costituisce uno strumento per premiare il merito e la professionalità.	PG	
Art. 27	Premio ed efficienza: costituisce uno strumento per premiare il merito e la professionalità.	PG (C.1)	
Art. 62 c.1 bis, c.1 ter	Progressioni orizzontali e verticali: definiti i criteri base secondo cui devono avvenire le progressioni orizzontali e verticali. Modifiche all'art. 52 D. Lgs. 30/03/2001, n. 166	PG	

C) ALTRE NORME

TITOLO II – MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE			
Capo I – Disposizioni generali			
Articolo	Contenuto	Tipo di norma	Note
Art. 6	Monitoraggio: attribuito all'organo di indirizzo politico amministrativo il compito del monitoraggio tra performance e obiettivi assegnati		
Art. 7 c. 2	Soggetti partecipanti al processo di valutazione: definiti i soggetti partecipanti al processo di valutazione.	PG	
Art. 8	Performance organizzativa: definiti gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa.		
Art. 10	Piano della performance e relazione sulla performance; definito il sistema di relazione tra il piano delle performance con i relativi documenti amministrativi e contabili da adottare.		
Art. 12	Soggetti partecipanti al processo di		

	valutazione: definiti i soggetti partecipanti al processo di valutazione.		
Art. 13	Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche: è uno dei soggetti rientranti nell'ambito del processo di valutazione. Vengono definite le competenze e modalità per la sua costituzione.		
Art. 14	Organismo indipendente di valutazione della performance: costituisce l'altro organo rientrante nel sistema di misurazione e valutazione. Definite le relative competenze e modalità di costituzione.		
Art. 16	Norme di attuazione delle disposizioni contenute negli articoli da 3 a 15 per gli Enti locali: definiti termini e articoli applicabili agli Enti locali.		
TITOLO III – MERITO E PREMI			
Articolo	Contenuto	Tipo di norma	Note
Art. 19	Criteri per la differenziazione delle valutazioni: definiti i criteri.		
Art. 20	Strumenti per merito e premi: definiti gli strumenti per premiare il merito e la professionalità.		
Art. 21	Bonus annuale delle eccellenze: costituisce uno strumento per premiare il merito e la professionalità.		
Art. 22	Premio annuale per l'innovazione: costituisce uno strumento per premiare il merito e la professionalità.		
Art. 30 c. 1	Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche: definiti i tempi per la costituzione di tale organo.		
Art. 31 c. 1 e 2	Norme per gli Enti locali per il sistema misurazione, merito e premi: gli Enti Locali devono destinare il trattamento economico ed accessorio collegato alla performance individuale al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta e le fasce di merito devono essere non inferiori a tre.		
Art. 31 c. 3	Norme per gli Enti locali per il sistema misurazione, merito e premi: per premiare il merito e la professionalità, gli Enti Locali, oltre a quanto autonomamente stabilito nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, utilizzando gli		

	strumenti di cui all'art. 20, comma 1.		
Art. 32	Norme sull'ordinamento del lavoro: definiti l'oggetto, l'ambito e le finalità di applicazione delle disposizioni inerenti le modifiche apportate sull'ordinamenti del lavoro.		
Art. 37	Dirigenza pubblica: definite l'oggetto, l'ambito di applicazione e le finalità delle norme di modifica alla dirigenza pubblica.		
Artt.38 e 39	Ampliamenti delle funzioni dirigenziali: integrati rispettivamente gli articoli 16 e 17 del d.lgs. 165/2001 relativamente all'elenco delle funzioni spettanti al personale di qualifica dirigenziale.		
Art. 40 lettera a)	Conferimento e revoca di incarichi dirigenziali: modificato l'art. 19 del d.lgs. 165/2001 relativo ai requisiti per il conferimento di incarichi dirigenziali.		
Art. 40 lettera b)	Conferimento e revoca di incarichi dirigenziali: modificato l'art. 19 d.lgs. 165/2001 introducendo una serie di limitazioni alle ipotesi di revoca degli incarichi di funzioni dirigenziali.		
Art. 40 lettere e) ed)	Conferimento e revoca di incarichi dirigenziali: norme di interesse solo per le amministrazioni statali		
Art- 40 lettera e)	Conferimento e revoca di incarichi dirigenziali: requisiti per il conferimento incarichi extra dotazione.		
Art. 40 lettera f)	Conferimento e revoca di incarichi dirigenziali: esteso l'ambito di applicazione dell'art. 19 e 6 del d.lgs. 165/2001 relativo al conferimento di incarichi fuori dotazione a tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 e. 2 d.lgs. 165/2001.		
Art. 41	Responsabilità dirigenziale: modificato l'art. 21 del d.lgs 165/2001 relativo al sistema delle responsabilità in capo ai dirigenti.		
Art. 42	Comitato dei garanti: modificato l'art. 22 d.lgs. 165/2001	Norma non di interesse per i Comuni	
Art. 43	Ruolo dei dirigenti: modificato l'art. 23 d.lgs. 165/2001		
Art. 44	Mobilità intercompartimentale tra dirigenti: modificato l'art. 23-b/s del d.lgs. 165/2001 in materia di mobilità del personale dirigenziale tra il settore pubblico ed il settore privato.		
Art. 45	Dirigenza pubblica – trattamento economico: ai dirigenti il trattamento economico accessorio collegato ai risultati deve essere almeno pari al 30 per cento della retribuzione complessiva.		
Artt.46 e 47	Accesso alla qualifica di dirigente della	Norma non di interesse per i	

	seconda fascia: modificato l'art. 28 d.lgs. 165/2001	Comuni	
Art. 48	Mobilità intercompartimentale: verrà definita una tabella di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi relativi ai diversi comparti di contrattazione.		
Art. 49	Mobilità volontaria: le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento.		
Art. 50	Responsabilità dirigenziale: i dirigenti che omettono di individuare le eccedenze di personale all'interno degli uffici di propria competenza rispondono a titolo di danno erariale.		
Art. 51	Procedure concorsuali: legittima la possibilità di prevedere nei bandi di concorso l'inserimento della clausola della residenza dei concorrenti.		
Art. 52	Disciplina delle incompatibilità: introdotta una nuova ipotesi di incompatibilità per gli incarichi di direzione.		
Art. 53	Contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata: definito l'ambito di applicazione (rivolta a tutte le pubbliche amministrazioni) e le finalità delle modifiche.		
Art. 55	Contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata: modificato l'articolo 40-b/s del d.lgs. 165/2001 in materia di controlli sulla contrattazione integrativa decentrata e nazionale.		
Art. 56	Contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata: modificato l'articolo 41 del d.lgs. 165/2001 relativo ai poteri di indirizzo nei confronti dell'Aran.		
Art. 58	Contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata: modificato l'art. 46 del d.lgs. 165/2001 relativo ai compiti dell'Aran.		
Art. 59	Contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata: modifica all'articolo 47 del d.lgs. 165/2001 relativo al procedimento di contrattazione collettiva.		
Art. 60	Contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata: definite le modalità di finanziamento degli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale, i quali continuano ad essere posti a carico dei bilanci degli Enti locali.		
Art. 67	Sanzioni disciplinari: definite le finalità del		

	decreto Brunetta in materia di riforma delle sanzioni disciplinari.		
Art. 70	Comunicazioni sentenze: le sentenze penali sono tempestivamente comunicate all'amministrazione interessata.		
Art. 71	Ampliamento poteri ispettivi.	Norma di interesse per i Comuni	
TITOLO IV			
Articolo	Contenuto	Tipo di norma	Note
Art. 72	Norme abrogate: elencate le norme abrogate dal decreto Brunetta.		
Art. 74	Ambito di applicazione ed entrata in vigore: l'articolo suddivide l'ambito di applicazione del decreto in disposizione che rientrano nella potestà esclusiva dello Stato e disposizioni che costituiscono principi generali. Il d.lgs. 150/2009 entra in vigore il 15.11.2009 (15 giorni successivi alla pubblicazione in G.U.)		

DATO ATTO che - secondo la ripartizione sopra proposta – alcune di queste norme (le modificazioni operate sino ad oggi, sono indicate nelle “note” riportate nella tabella di cui sopra) costituiscono principi generali (tabella B) nelle anzidette materie (ai quali gli EE.LL. dovranno adeguarsi).. altre (tabella C) concernono l'organizzazione del lavoro in rapporto alla contrattazione collettiva, al personale ed alle responsabilità relative (per lo più, intervenendo sul D.Lgs. 165/2001), mentre altre, ancora, costituiscono potestà legislativa esclusiva esercitata dallo Stato e, quindi, di immediata applicazione anche per gli enti locati (tabella A):

- art. 11: trasparenza;
- art. 28: qualità dei servizi;
- artt. 29 e 30: inderogabilità, norme transitorie e abrogazioni varie;
- titolo IV: modifiche varie al D.Lgs. n. 165/2001;
- artt. 65 e 66: adeguamento ed efficacia dei contratti collettivi vigenti e contrattazione collettiva nazionale integrativa;
- artt. 68 e seguenti: sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici.

VISTO che gli articoli recanti principi generali ai quali Regioni ed Enti locali si devono adeguare sono contenuti nel tit. II e nel tit. III del Decreto e concernono, rispettivamente (tab. B):

- misurazione, valutazione e trasparenza della “performance”,
- merito e premi, riferiti al personale comunale, in rapporto al contributo da esso fornito alla suddetta prestazione.

CONSIDERATO CHE, per dare attuazione a quanto sopra evidenziato, il Comune deve operare su due fronti:

- modificare ed integrare il Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- adottare un sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale.

DATO ATTO che ad una prima modificazione al suddetto “Regolamento” si è provveduto con atto Giunta Comunale n. 104 in data 19/07/2011 e che, con la presente deliberazione, si intende adottare il “sistema” di valutazione innanzi citato, costituito nel caso presente dal “SISTEMA DI

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE/PRESTAZIONI” qui in oggetto (allegata alla presente sub lett. b).

CONSIDERATO che, una volta approvato il Piano di cui al capoverso precedente, si procederà con la collaborazione del “nucleo di valutazione” nominato con Provvedimento del Sindaco n. 41 del 17/12/2009, all’elaborazione di parametri di efficacia, efficienza ed economicità, nonché indicatori e dati di rilevazione, i quali possano effettivamente condurre ad utilizzare sotto il profilo che qui interessa e, cioè, valutare –secondo i principi recati dalle norme sul “ciclo della performance” e relativi obiettivi e indicatori (artt. 4 e 5, comma 2, D.lgs n. 150/2009) documentazione che costituisce il “Piano” suddetto (come più innanzi descritta), non solo l’avvenuto perseguimento di progetti ed obiettivi dell’amministrazione comunale ma soprattutto secondo lo scopo del “ciclo della performance” – la qualità di tale perseguimento (in sostanza, realizzare un controllo di gestione che possa valutare la qualità dell’attività dell’amministrazione comunale e del lavoro dei propri dipendenti, con ciò realizzando compiutamente il piano qui in oggetto: la “performance” costituisce una prestazione valutata sotto il punto di vista della qualità della sua esecuzione).

VISTO che le finalità ed il contenuto del “Piano delle Performance” sono indicati nella delibera CiVIT n. 112/2010, che costituisce linee guida per gli enti locali nelle more dell’adeguamento, entro il 31/12/2010. dei rispettivi ordinamenti ai principi di cui al comma 2, art. 16, del D.Lgs. n. 150/2009.

DATO ATTO che – in assenza di esplicita definizione normativa – il “ciclo della performance” può essere definito come il “Processo” che collega la pianificazione e la definizione degli obiettivi con la misurazione dei risultati e la valutazione della prestazione dell’Ente nella sua globalità (inteso, cioè, con riferimento alle unità organizzative ed ai singoli dipendenti) e che tale processo è collegato all’utilizzo di un sistema premiante dei dipendenti, articolato in premi e incentivi (definiti dalla norma e recepiti negli ordinamenti locali), in cui sono coinvolti gli organi politici (con gli indirizzi loro spettanti), il vertice direzionale (con il controllo di gestione), i dirigenti e i cittadini/utenti.

RITENUTO che il “sistema premiante” menzionato nel capoverso precedente possa essere costituito (fatte salve eventuali, future, modificazioni che potranno essere suggerite dal “nucleo di valutazione”) dagli attuali strumenti di valutazione e di incentivazione dei dipendenti di Osasco, quali attualmente risultanti dalla deliberazione della G.C. n. 93 in data 27/12/2000, concernente il contatto integrativo decentrato per il personale comunale di Osasco, con le necessarie modificazioni illustrate all’art. 7 dell’allegato B alla presente, e relative schede di valutazione in calce a quest’ultimo.

VISTO che normativa e prassi di riferimento per l’assunzione del presente atto sono contenute – oltre che nell’art. 10, D.lgs. 150/2009 e nella Delibera CiVIT n. 112/2010, nella successiva Delibera CiVIT n. 121/2010 e nelle “Linee guida bis” dell’ANCI.

CONSIDERATO che il Piano delle Performance ha la finalità di dare avvio al “Ciclo di gestione delle performance” (art. 4 D.Lgs. n.150/2009) ed è costituito da un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i “Target” (cioè il “traguardo” o – laddove esista un utente – la “fascia di mercato”) a cui l’ente deve indirizzarsi.

VISTO che il Piano definisce, dunque, gli elementi fondamentali su cui si baseranno poi misurazioni valutazione e rendicontazione della “performance”, cioè della “prestazione” che il comune di Osasco è in grado di/intende fornire attraverso la propria organizzazione.

DATO ATTO che, secondo l'art. 10, comma 1, del D.Lgs. 150/2009, il piano a cui si riferisce il "Sistema" qui allegato sub lett. B), è stato redatto con lo scopo di assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità del documento di rappresentazione della performance (il Piano medesimo andrà pubblicato sul sito internet del Comune, in modo tale da garantire una facile lettura e la comprensione da parte dei cittadini (ex art. 11, comma 3, D.Lgs. n.150/2009).

VISTO CHE – essendo il Piano uno strumento fondamentale per la corretta attuazione del ciclo di gestione delle performance- il D.Lgs. n. 150/2009 prevede, in caso di mancata adozione o mancato aggiornamento annuale, rilevanti sanzioni a livello sia di amministrazione nel suo complesso che di singoli individui (in particolare, è previsto il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano aver concorso alla mancata adozione, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, nonché il divieto per l'amministrazione di procedere all'assunzione di personale ed al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati, ex art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009, seppur sia ancora oggetto di discussione se tali sanzioni siano applicabili anche agli enti locali).

CONSIDERATO CHE – secondo quanto previsto dall'art. 10, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 – all'interno del Piano delle Performance dovranno essere indicati:

- 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.

VISTO che le indicazioni della CiVIT costituiscono linee guida per gli enti locali (come peraltro sottolineato dalla stessa CiVIT e dalle linee guida bis dell'Anci in materia di Ciclo di gestione delle performance), sicché gli enti locali possono utilizzare, oltre al Piano delle performance come da delibera CiVIT n. 112/2010, anche uno dei seguenti strumenti di programmazione già esistenti per dare avvio al ciclo di gestione di quest'ultima:

- il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G) e/o Piano Dettagliato degli Obiettivi (P.d.O.);
- la Relazione Previsionale e Programmatica (R.P.P).

CONSIDERATO che lo strumento prescelto deve essere però adattato al Piano delle Performance sulla base dei principi espressi dal D.Lgs. N. 150/2009, effettuando le seguenti modifiche/integrazioni;

- deve essere un documento programmatico triennale;
- in coerenza con le risorse assegnate, dovranno essere esplicitati obiettivi, indicatori e relativi "target" (nel senso sopra esplicitato di quest'ultima parola);
- devono essere definiti gli elementi fondamentali su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance;
- deve consentire la verifica interna ed esterna della qualità del sistema degli obiettivi e della coerenza che deve caratterizzare gli stessi obiettivi;
- deve essere di facile comprensione, esplicitando il legame che sussiste tra i bisogni degli utenti/cittadini, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'ente;
- deve consentire una verifica a consuntivo della correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempo, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target).

DATO ATTO che, come esplicitato nelle linee guida bis dell'Anci in materia di Ciclo di gestione della performance, qualsiasi sia la scelta operata da ciascun ente locale, è opportuno che nel Piano vengano inseriti in premessa i seguenti elementi:

- sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e per i portatori di interesse esterni, cioè “chi siamo”,
- “cosa facciamo (aree di intervento, relative attività e risultati desiderati di interesse per i destinatari esterni)”,
- “come operiamo”,
- identità, cioè l’amministrazione “in cifre”;
- analisi del contesto, esterno ed interno al Comune.

VISTO CHE, nell’ambito della Relazione previsionale programmatica, i “programmi” corrispondono agli obiettivi strategici (a), in quanto già ora, per come sono costruiti, consentono una definizione della strategia derivante dall’integrazione di indirizzi di carattere politico e di obiettivi di carattere amministrativo (intendendo, con tale “carattere”, la realizzazione degli scopi di funzionamento ordinario dell’ente locale), nonché una individuazione di obiettivi strategici di risultato, con relativi indicatori e target.

VISTO CHE – sempre nell’ambito della suddetta relazione – i “progetti” costituiscono (b) obiettivi operativi, i quali già ora consentono:

- la graduazione delle risorse dell’entrata e degli interventi dell’uscita in “capitoli” (recanti una chiara individuazione – rispettivamente – dei tipi di introiti e di spese),
- la graduazione dei servizi in “centri di costo” (attraverso i quali accorpare specifici interventi, con l’assegnazione di tali “centri” ad un soggetto quale “responsabile” della realizzazione degli interventi medesimi),
- chiari legami con il Piano Esecutivo di Gestione.

CONSIDERATO – poiché il processo e le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della performance (c) devono individuare fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del “Piano” in coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio, nonché azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione della performance – che lo schema della “Relazione revisionale programmatica” oggi in uso, dovrà essere integrato con appositi paragrafi che facciano riferimento specifico a come si inseriscono sia tali “fasi, soggetti e tempi”, che tali “azioni”, all’interno dei documenti costituenti il “piano” (come già detto, costituito dall’insieme della Relazione stessa, del P.E.G. e degli eventuali, ulteriori, specifici obiettivi in capo alla dirigenza), mentre il documento che approva il piano esecutivo di gestione dovrà essere integrato con uno specifico rimando alla coerenza con la complessiva programmazione economica-finanziaria e di bilancio.

VISTO che con delibera n. 121/2010 la CiVIT ribadisce la necessità sullo stretto collegamento tra l’approvazione del bilancio e la predisposizione del Piano delle performance ma,, non essendo il termine del 31/01 per l’approvazione del Piano delle Performance tassativo per gli enti locali, questa potrà intervenire unitamente al bilancio di previsione od anche successivamente a tale data (cioè unitamente al Piano Esecutivo di Gestione in quegli enti che utilizzano questo strumento di programmazione).

DATO ATTO che l’Amministrazione comunale ritiene utile provvedere a che la suddetta documentazione nel suo complesso possa essere meglio letta attraverso i seguenti elementi:

- a. obiettivi strategici (finalità);
- b. obiettivi operativi;
- c. processo e azioni di miglioramento del Ciclo di gestione della performance:
 - fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano,
 - coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio,
 - azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione della performance;

- d. rilevazione per il consolidamento dei conti pubblici;
- e. considerazioni finali sulla coerenza dei programmi rispetto ai piani regionali di sviluppo, ai piani regionali di sviluppo, ai piani regionali di settore e agli atti programmatici della Regione;
- f. allegati tecnici (per il contenuto si rimanda alle “Carte di lavoro per la redazione degli allegati tecnici” allegate alla delibera CiVIT n. 112/2010).

DATO ATTO che il contenuto del presente atto deliberativo è stato redatto dal Segretario comunale, anche con l’ausilio della relazione costituente l’allegato A) qui unito a fare parte integrante e sostanziale della medesima, mentre l’allegato B) è stato predisposto – sempre dal Segretario comunale – con l’ausilio dei componenti l’organo esterno nominato quale “nucleo di Valutazione” nominato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 81 del 19.12.2012 per realizzare quanto detto nel capoverso precedente;

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la suddetta proposta di deliberazione e considerato che la medesima sia confacente, insieme agli allegati a) e b) ad essa uniti, alle esigenze dell’Amministrazione comunale di Garzigliana;

Visto l’art. 49 del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000 “Testo unico delle Leggi sull’ordinamento degli Enti Locali”;

Con voti unanimi e favorevoli resi in forma palese;

DELIBERA

1. di utilizzare la Relazione Previsionale e Programmatica, il P.E.G. e la predisposizione di obiettivi particolari in capo ai dirigenti (in assenza di essi, al personale incaricato di posizione organizzativa ex art. 10 del CCNL 1/4/1999 EE.LL.), affinché la documentazione da tali elaborati rappresentata, costituisca nel suo complesso – con gli opportuni collegamenti, miglioramenti ed adattamenti che nel corso del 2014 e per gli anni futuri, potranno essere apportati con la collaborazione dei dipendenti comunali e del “nucleo di valutazione” - il “piano della performance” per il comune intestato;
2. di approvare la relazione “Scopo e caratteristiche del Piano della “Prestazione” ex D.Lgs. n. 150/2009 qui unita sub lett. A), nonché il documento “SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE/PRESTAZIONI ” costituente l’allegato B) al presente verbale.

Letto confermato e sottoscritto:

IL SINDACO
F.to COALOVA PIERGIORGIO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to RIVELLINI Dott. Alessandro

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata sul sito informatico di questo comune all'indirizzo:
www.comune.garzigliana.to.it per 15 giorni consecutivi come previsto dall'art. 124, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, con decorrenza dal _____

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
RIVELLINI Dott. Alessandro

=====

Il sottoscritto Segretario Comunale , visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione, contestualmente alla pubblicazione viene comunicata in elenco il primo giorno di pubblicazione con lettera Prot. n. _____

Ai Signori Capi Gruppo consiliari così come previsto dall'art. 125, del T.U. n. 267/200

Li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
RIVELLINI Dott. Alessandro

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio web per 15 giorni consecutivi dal _____ al _____, senza reclami.

La presente deliberazione è **DIVENUTA ESECUTIVA** in data _____

per la scadenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione all'Albo Pretorio web (art. 134, comma.3 del T.U. n. 267/2000)

Li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
RIVELLINI Dott. Alessandro
