



COMUNE DI PEZZAZE

*

PROVINCIA DI BRESCIA

COPIA

DELIBERAZIONE N. 65

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO:	ESAME ED APPROVAZIONE DEL PIANO PERFORMANCE E RELATIVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE, NONCHÉ DEL PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI RELATIVO ALL'ANNO 2015.
----------	---

L'anno **duemilaquindici** addì **ventotto** del mese di **ottobre** alle ore **16.00** nella sala delle riunioni presso la sede Municipale.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dal vigente ordinamento vennero per oggi convocati i componenti di questa **Giunta comunale**.

Sono Presenti i Signori:

N.	Cognome e nome	Carica	Presente / Assente
1	GIPPONI OLIVIERO	SINDACO	P
2	RICHIEDEI MARCO	VICE-SINDACO	P
3	BREGOLI MARZIANO	ASSESSORE	P

Assiste l'adunanza il Segretario comunale **VELARDI DR. SALVATORE**, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente sig. **GIPPONI OLIVIERO** nella qualità di Sindaco, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

Oggetto: **ESAME ED APPROVAZIONE DEL PIANO PERFORMANCE E RELATIVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE, NONCHÉ DEL PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI RELATIVO ALL'ANNO 2015.**

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso:

- che in data 16 novembre 2009 è entrato in vigore il D. Lgs. n. 150/2009, "Attuazione della Legge 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", cosiddetto "Decreto Brunetta", che contiene diverse disposizioni innovative, alcune delle quali immediatamente dispositive, mentre altre costituiscono principi fondamentali dell'ordinamento cui adeguarsi a livello regolamentare interno;
- che in data 1 agosto 2011 è entrato in vigore il D. Lgs. n. 141, "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" in particolare, per quanto di interesse per gli EE.LL.; vedasi l'art. 3 che ha apportato modifiche all'art. 31 – c 2 – del succitato D.lgs 150/2009;
- che l'attuazione delle disposizioni del Decreto dovrà condurre allo sviluppo di una cultura del merito e della valorizzazione della qualità del lavoro e della produttività, del singolo e della intera amministrazione, attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di valutazione delle performances;
- che l'adeguamento da porre in essere comporta notevoli difficoltà legate alla complessità della riforma e alla molteplicità degli ambiti da essa trattati, che riguardano la predisposizione del piano delle performance, le valutazioni delle performance individuali ed organizzative, la valorizzazione del merito e della produttività dei dipendenti, il ruolo degli apicali, la contrattazione collettiva, l'apparato disciplinare;

Considerato che con la deliberazione consiliare n. 42 del 23.12.2010 sono stati dettati i criteri generali per l'adeguamento del proprio regolamento ai principi contenuti nel succitato D. Lgs. 150 e che la Giunta Comunale, con deliberazione n. 81 del 29.12.2010, ha conseguentemente approvato il nuovo Regolamento di Organizzazione degli Uffici e Servizi, all'interno del quale risulta inserito il Tit. V dedicato alla disciplina del sistema di "Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale";

Rilevato che la suddetta disciplina regolamentare è stata redatta sulla base di linee guida finalizzate ad assicurare una visione integrata dell'Ente per il governo complessivo del paese, ad avvicinare l'azione del Comune ai bisogni ed alle esigenze dei cittadini, migliorando l'orientamento del servizio al cittadino;

Atteso che ai sensi dell'art. 3 del D.L.vo 150/2009:

- le Amministrazioni Pubbliche, nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e di doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;
- ogni Amministrazione Pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti;

Visto l'allegato documento (Allegato A) denominato "Piano della performance e relativo sistema di misurazione e valutazione" in cui si vanno a declinare le caratteristiche generali del sistema di misurazione e valutazione che dovranno essere attuate nel documento della performance da approvarsi ogni anno, nonché il relativo Allegato i1 contenente il "Piano degli Obiettivi" afferenti l'esercizio finanziario 2015;

Dato atto che per questi ultimi documenti, relativamente alle parti di competenza, sono state avviate le opportune relazioni sindacali;

Ritenuto, quindi, opportuno e doveroso approvare il succitato documento, quale atto prodromico e generale per l'avvio del ciclo della performance;

Dato atto:

- che l'attuale piano delle performance è stato redatto sulla scorta dei vigenti strumenti di programmazione (Bilancio annuale e pluriennale, Relazione previsionale programmatica e Piano esecutivo di gestione), talché lo stesso, a seguito delle scelte politiche che potrebbero essere effettuate in un prossimo futuro, potrà subire modificazioni mediante l'individuazione concreta di azioni ulteriori rispetto a quelle indicate;
- che la valutazione dei risultati degli incaricati di Posizioni Operative, in base al vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi è finalizzata, oltre che all'attribuzione della retribuzione di risultato, a fornire al Sindaco elementi di supporto per l'assegnazione, conferma o revoca degli incarichi di direzione di area connessa a una posizione organizzativa;
- che il Comune è privo di personale con qualifica dirigenziale;
- che le Posizioni Organizzative ex art. 8, comma 1, lett. a) CCNL 31.3.1999 (posizioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa) coincidono, giusto il disposto ex art. 11 CCNL 31.3.1999 e art. 15 CCNL 22.1.2004, con la preposizione alla direzione delle strutture di massima dimensione dell'Ente, denominati "Servizi", come individuate dal vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;
- che la titolarità della responsabilità del Servizio e correlata Posizione Organizzativa è attribuita dal Sindaco al personale in servizio nell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e comporta il conferimento delle funzioni dirigenziali ex art. 107, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 267/2000 e l'assunzione diretta della responsabilità di prodotto, di risultato e di gestione e valutazione delle risorse umane assegnate;
- che ai responsabili del Servizio è attribuita, entro i limiti massimi contrattualmente stabiliti, l'indennità di posizione, determinata in applicazione della richiamata metodologia, e l'indennità di risultato quantificata nella misura minima del 10% e massima del 25% di quella di posizione, da erogarsi in base ai risultati della valutazione annuale;
- che i criteri di valutazione della performance individuale dei titolari di incarico di direzione di struttura apicale (Servizi) e corrispondente posizione organizzativa e della performance organizzativa;
- che la nuova metodologia sostituisce, a tutti gli effetti, la metodologia di valutazione delle prestazioni e dei risultati delle posizioni organizzative attualmente in vigore presso il Comune;
- che la nuova metodologia è applicata a decorrere dall'anno 2011;
- che la proposta di valutazione annuale dei Responsabili di Servizi/Titolari di Posizione Organizzativa compete al Nucleo di Valutazione costituito ai sensi dell'art. 33 – c 1 – lettera c) del vigente Regolamento sullo ordinamento degli uffici e dei servizi che la trasmette alla Giunta Comunale, a cui spetta la decisione di valutazione finale, a sensi del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Visti gli artt. 8 e segg. del CCNL del 31.3.1999 recante la revisione dello ordinamento professionale del personale del comparto delle autonomie locali, nonché gli artt. 10 e 15 del CCNL del 22.1.2004 e relativa dichiarazione congiunta n. 12;

Visto l'art. 15 del D.Lgs. 150/2009, a mente del quale il piano delle performance deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo dell'ente;

Visto il vigente Regolamento degli uffici e dei servizi;

Considerato:

1. che le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
2. che il Piano della Performance è il documento programmatico triennale 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 prestazioni della Amministrazione, degli apicali e dei dipendenti non apicali;

3. che gli obiettivi assegnati al personale apicale ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente individuate con i Servizi del comune in ottemperanza al vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;
4. che il presente documento individua quindi nella sua interezza la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale (quest'ultima suddivisa fra non Responsabili e contributi individuali in interventi di gruppo);
5. che il piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che in base all'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 si articola nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - c) 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;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 ed in particolare il Titolo III "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance";

Visto il D.Lgs. 1 agosto 2011 n. 141

Visto il Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, approvato con Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Acquisito in proposito il sottoriportato e favorevole parere del Responsabile del Servizio interessato, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49 del citato D.Lgs. 267/2000;

Con voti favorevoli ed unanimi, espressi nelle forme di legge;

D E L I B E R A

- 1) Di approvare i criteri di valutazione della performance individuale e collettiva e il Piano delle Performance in allegato alla presente delibera che ne entra a far parte integrante e sostanziale e si intendono qui interamente riportato e trascritto (allegato "A");
- 2) Di dare atto che gli obiettivi indicati nel documento allegato potranno essere arricchiti da azioni previste negli strumenti di programmazione dell'ente che seguiranno e che dunque gli obiettivi degli apicali così come quelli degli altri dipendenti saranno non solamente quelli contenuti nel piano delle performance, ma anche quelli risultanti da successivi eventuali documenti di programmazione;
- 3) Di trasmettere il presente provvedimento ai singoli Responsabili dei Servizi del Comune anche al fine di darne massima diffusione al personale posto alle loro dipendenze e ai componenti del Nucleo di Valutazione;
- 4) Di disporre la pubblicazione della presente deliberazione, in permanenza, sul sito web ufficiale del Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente" ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 33/2013;
- 5) Di dare atto, ai sensi dell'art 3 della legge n. 241/90 sul procedimento amministrativo, che qualunque soggetto ritenga l'Atto amministrativo illegittimo, e venga dallo stesso direttamente leso, può proporre ricorsi innanzi al T.A.R. –Sezione di Brescia – al quale è possibile rappresentare i propri rilievi in ordine alla legittimità del presente atto entro e non oltre 60 giorni dall'ultimo di pubblicazione all'Albo Pretorio;

- 6) Di dichiarare il presente deliberato, con apposita, separata ed unanime votazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 140, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

ATTESTAZIONI E PARERI

(Ai sensi del Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267)

Il/La sottoscritto/a Dott. Salvatore Velardi – Segretario comunale, esprime parere **Tecnico favorevole** attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa e, contestualmente, ai sensi dell'Art. 147 bis del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento Enti Locali, approvato con Decreto Legislativo n. 267/2000 e s.m.i. assicura l'avvenuto controllo preventivo di regolarità amministrativa.

Il/La Responsabile del Settore
Dott. Salvatore Velardi

Letto, confermato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
F.to GIPPONI OLIVIERO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to VELARDI DR. SALVATORE

REFERTO DI PUBBLICAZIONE e COMUNICAZIONE AI GRUPPI CONSILIARI

(Artt. 124 e 125 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i.)

Copia della presente deliberazione:

- viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per **15** giorni consecutivi a partire dal **02.11.2015** e fino al **17.11.2015**
- è stata trasmessa, in elenco, ai capigruppo consiliari in data **02.11.2015**.

Reg. Pubblicazioni Nr. 20

IL MESSO COMUNALE
F.to VELARDI DR. SALVATORE

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(Art. 134 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i.)

Si certifica che la presente deliberazione:

- E' diventata esecutiva in data . . . , per decorrenza del decimo giorno dalla data di inizio pubblicazione all'Albo Pretorio (*art. 134 comma 3 del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267*).
- ✓ **E' stata dichiarata immediatamente eseguibile con il voto espresso dalla maggioranza dei componenti (*art. 134 comma 4 del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267*).**

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to VELARDI DR. SALVATORE

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

La presente copia è CONFORME ALL'ORIGINALE, rilasciata in carta libera ad uso amministrativo

Addì, 16.03.2017

IL SEGRETARIO COMUNALE