



COMUNE DI BUSANO

PROVINCIA DI TORINO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 25 del 31/05/2021

OGGETTO:

APPROVAZIONE PIANO PERFORMANCE E OBIETTIVI 2021

L'anno duemilaventuno, addì TRENTUNO, del mese di MAGGIO, alle ore diciassette e minuti trenta, nella solita sala delle riunioni.

Sono presenti i Signori:

Cognome e Nome	Pr.	Video conf.
CHIONO Giambattistino - Sindaco	Giust.	
CORBO Leonardo - Assessore	Sì	
MARCHETTO Federica - Assessore	Sì	
Totale presenti	2	
Totale assenti	1	

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale Signor PUGLIESE Dott. Carmelo, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Sig. CORBO Leonardo nella sua qualità di ASSESSORE assume la presidenza e, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO PERFORMANCE E OBIETTIVI 2021

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D.Lgs. n.150/2009 (cosiddetto decreto Brunetta) "Attuazione della Legge 4.3.2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", le cui linee-guida relative alla trasparenza e integrità della pubblica amministrazione, alla valutazione della performance e a merito-premialità impegnano gli enti locali ad attuare tutte le azioni necessarie al raggiungimento di tali obiettivi inderogabilmente dal gennaio 2011;

Visto in particolar modo l'art. 10 del D.lgs 150/2009 rubricato "Piano della Performance e Relazione sulla performance" che prevede l'obbligo di dotarsi del Piano e della Relazione, per tutte le pubbliche amministrazioni;

Visto il vigente Regolamento sull'ordinamento dei servizi e degli uffici, come modificato con deliberazione della Giunta comunale in data 23/02/2011, n. 17 in attuazione delle disposizioni recate dagli artt. 16 e 31 del D. Lgs. n. 150/2010 sopra citato,

Considerato che l'art. 4 del sopracitato D.Lgs. prevede che le amministrazioni pubbliche debbano sviluppare il ciclo di gestione della performance, che si articola nelle seguenti fasi:

- ✓ definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- ✓ collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- ✓ monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- ✓ misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- ✓ utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- ✓ 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;

Considerato che:

- ✓ il concetto di performance rappresenta il passaggio fondamentale dalla logica dei mezzi a quella di risultato;
- ✓ la performance si valuta per migliorare la qualità dei servizi e la competenza dei dipendenti;
- ✓ il ciclo di gestione della performance raccoglie in un unico quadro le funzioni di pianificazione, monitoraggio, misurazione e valutazione, conseguenze della valutazione e rendicontazione;
- ✓ la validazione della relazione di performance, di competenza del nucleo di valutazione, è condizione inderogabile per l'accesso ai premi.

Dato atto che alla costituzione del sistema globale di gestione della performance partecipano, all'interno delle amministrazioni, i seguenti soggetti:

- vertice politico amministrativo, che fissa le priorità politiche;
- dirigenti e dipendenti, che attuano le priorità politiche traducendole, attraverso l'attività di gestione, in servizi per i cittadini;
- organismo di valutazione: che supporta metodologicamente lo svolgimento del ciclo di gestione delle performance, assicura la corretta applicazione delle metodologie, la trasparenza e l'integrità delle pubbliche amministrazioni;

Verificato che sia il vertice politico-amministrativo che la struttura gestionale di questa Amministrazione Comunale è stata appositamente formata e successivamente supportata dall'organismo di valutazione, per addivenire alla redazione del piano della performance;

Visto che il Nucleo di Valutazione ha esaminato le proposte di obiettivo da assegnare ai singoli Responsabili e in generale a tutto il personale dipendente e con verbale n. 1 del 28/05/2021 (allegato) ne ha effettuato la validazione e pesatura;

Visto Il Piano Indicatori delle Performance 2021 contenente gli obiettivi da raggiungere, così come redatto per settore di competenza;

Condiviso quanto contenuto nella medesima documentazione e ritenuto pertanto, in considerazione delle motivazioni sopra estese, di procedere all'approvazione dello stesso;

Ricordato che all'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance è connessa la possibilità di riconoscere alle Posizioni Organizzative ed al personale dipendente, rispettivamente la retribuzione di risultato e l'erogazione di compensi collegati alla produttività individuale, da erogarsi in sede di contrattazione decentrata;

Visti i pareri in merito alla regolarità tecnica e alla regolarità contabile;

Con voti favorevoli unanimi resi per alzata di mano

DELIBERA

1. di approvare le premesse del presente atto quali parti integranti e sostanziali;
2. di approvare, ai sensi del Titolo II del D.Lgs. 150 del 2009, il PIANO DELLE PERFORMANCE del Comune di Busano per l'anno 2021, comprendente gli obiettivi del Piano Indicatori di Performance 2021;
3. di dare atto che alla valutazione della prestazione, a fronte degli obiettivi approvati, è correlata l'erogazione dell'indennità di risultato a favore dei Responsabili e l'erogazione di compensi collegati alla produttività individuale, da erogarsi in sede di contrattazione decentrata;
4. di trasmettere copia del presente atto e relativi allegati all'organismo di Valutazione ed ai Responsabili di Settore per i successivi adempimenti di competenza;
5. di provvedere alla pubblicazione del presente provvedimento sul sito istituzionale del Comune nell'apposita sezione "Trasparenza", nonché a tutti gli ulteriori adempimenti previsti dalla legge in materia di pubblicità e trasparenza del presente provvedimento;
6. di dichiarare infine, con voti unanimi, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, quarto comma, del D.Lgs. n. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto

IL ASSESSORE
(F.to : CORBO Leonardo)

IL SEGRETARIO COMUNALE
(F.to : PUGLIESE Dott. Carmelo)

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

La presente viene pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio digitale accessibile dal sito web istituzionale (art.32, comma 1 legge 18 giugno 2009, n.69), del Comune per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 125 del D.lgs. 267/2000

Busano 28 GIU 2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
(F.to PUGLIESE Dott. Carmelo)

Copia conforme all'originale, in carta libera ad uso amministrativo.

Li 28 GIU 2021



IL SEGRETARIO COMUNALE
(PUGLIESE Dott. Carmelo)

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione:

- È divenuta esecutiva in data 31-mag-2021 perché decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione
- X È dichiarata immediatamente eseguibile

Busano, 28 GIU 2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
(F.to PUGLIESE Dott. Carmelo)

VISTO: l'art. 49 del Decreto Legislativo n. 267/00
PARERE CONTABILE: FAVOREVOLE

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA

VISTO: l'art. 49 del Decreto Legislativo n. 267/00
PARERE TECNICO: FAVOREVOLE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

NUCLEO di VALUTAZIONE
Comune di BUSANO
CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

*Alla c.a. del Sindaco
del Segretario
ai titolari di Posizione Organizzativa
Busano 28/05/2021*

Verbale n° 1/2021

Verbale validazione del Piano delle Performance e Piano degli Obiettivi 2021

Il giorno 28 maggio 2021 il Nucleo di Valutazione nella persona di Francesco Aragona completa l'iter di valutazione degli strumenti di programmazione predisposti dall'Ente.

Il Nucleo di Valutazione verifica che il Piano degli Obiettivi in fase di adozione siano coerenti:

- con quanto previsto dall'art. 4 comma 2 del Dlgs. 150/09 ovvero adeguato alla corretta applicazione del ciclo di gestione della performance articolata 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."*
- con i criteri espressi nell'art. 5 comma 2 del D.lgs 150/09 in merito alla definizione di obiettivi ovvero
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;*
 - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;*
 - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;*
 - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;*
 - e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe (banchmarking);*
 - f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;*
 - g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.*
- con quanto previsto dall'art. 9 del Dlgs 150/09 commi 1 e 2 ovvero *"Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale"*

- con quanto previsto dall'art. 37 del CCNL del 22.01.2004 ovvero *"La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali - quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa"*;

In tal senso Il Nucleo di Valutazione ha proceduto alla verifica degli obiettivi di gestione, degli obiettivi di performance, degli indicatori proposti per la misurazione della performance collegata a ciascun obiettivo e della coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2020-2022 adottato dall'Ente.

Il Nucleo di Valutazione attesta che gli obiettivi validati positivamente sono gli unici su cui, a seguito di certificazione sul raggiungimento del risultato atteso, si procederà alla liquidazione della produttività.

Il Nucleo di Valutazione

Visti gli artt. 198 e 198/bis del D.Lgs 267/00 e s.m.i.;

Vista la Circolare n. 42 del 27 ottobre 2006 della Corte dei Conti Sezioni Riunite;

Visto l'art. 6. del D.Lgs. 150/09 *"Monitoraggio della performance"*; ribadisce che il servizio di controllo di gestione ha competenza di monitoraggio in itinere e di refertazione finale delle attività svolte dai responsabili.

Considerato che tale attività è propedeutica sia al controllo collaborativo obbligatorio della Corte dei Conti e contemporaneamente alla valutazione di merito di cui all'art. 107 del D.Lgs. 267/00.

Affida

Al controllo interno la competenza di fornire il report finale atto all'utilizzo sia della valutazione delle posizioni organizzative che alla certificazione di cui all'art. 37 del CCNL del 22/1/2004.

Nucleo di Valutazione

Francesco Aragona

