



COMUNE DI SAN COLOMBANO CERTENOLI

Città Metropolitana di Genova

ORIGINALE

DELIBERAZIONE N. 56
ADUNANZA DEL 10-08-2023

VERBALE DI

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO : ADOZIONE PIANO PERFORMANCE 2023/2025.

L'anno **duemilaventitre** addì **dieci** del mese di **agosto** alle ore **16:15** nella sala delle adunanze.

Previa l'osservanza di tutte le modalità prescritte, sono stati convocati a seduta per oggi i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

1.	Casella Carla	Sindaco	Presente
2.	Zavatteri Fabio	Vice Sindaco	Presente
3.	Queirolo Franco	Assessore	Presente

ne risultano assenti **0** e presenti **3**.

Presiede il Sindaco **Carla Casella**;

Assiste il Segretario Comunale **Massimo Vallese** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, la **Sig.ra Carla Casella**, in qualità di SINDACO, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta ed invita gli intervenuti a deliberare in ordine all'argomento in oggetto

LA GIUNTA COMUNALE

Su relazione del Sindaco **Carla Casella**;

Vista la proposta di deliberazione entro riportata;

Visto che sulla stessa sono stati richiesti ed acquisiti i pareri ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, in atti;

Dopo esame e discussione;

Con voti unanimi resi ed accertati nei modi di legge

DELIBERA

l'approvazione dell'allegata proposta.

Successivamente, considerata l'urgenza, con separata votazione, la presente delibera, viene dichiarata immediatamente eseguibile.

PROPOSTA DI DELIBERA UFFICIO PROPONENTE PERSONALE

Visti e richiamati i Decreti Sindacali inerenti la nomina dei Responsabili degli Uffici e dei Servizi;

Vista la Legge n.15 del 04/03/2009 "Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", i cui obiettivi primari si possono sintetizzare attraverso il conseguimento di una migliore organizzazione del lavoro, nel progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico, nell'ottenere adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico e favorire il riconoscimento di meriti e demeriti dei dirigenti pubblici e del personale;

Visto il D.Lgs. n.150/2009 "Attuazione della Legge 04.03.2009, 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;

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;

Dato atto che la costituzione di un sistema globale di gestione della performance, al quale partecipano, all'interno delle amministrazioni, i seguenti soggetti:

- il vertice politico amministrativo: fissa le priorità politiche;
- i Responsabili dei Servizi e i dipendenti: attuano le priorità politiche traducendole, attraverso l'attività di gestione, in servizi per i cittadini;
- l'OIV: supporta metodologicamente lo svolgimento del ciclo di gestione delle performance, assicura l'applicazione delle metodologie predisposte dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle pubbliche amministrazioni; consentirà di ottenere, quali risultati, quelli di pianificare, misurare, valutare, premiare e rendicontare meglio;

Ritenuto opportuno considerare 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 (ed allocazione delle risorse), monitoraggio, misurazione e valutazione, conseguenze della valutazione e rendicontazione;
- la validazione della relazione di performance, di competenza dell'OIV, è condizione inderogabile per l'accesso ai premi.

Considerato che la struttura burocratica di vertice di questa Amministrazione Comunale è stata appositamente formata e successivamente supportata dall'OIV, per addivenire alla redazione del piano delle performance;

Considerato altresì che l'Amministrazione comunale ha integrato (con deliberazione di G.C. n. 201 del 23.12.2010) il Regolamento per l'Organizzazione degli Uffici e Servizi dell'Ente, all'interno del quale sono state inserite previsioni regolamentari di recepimento dei principi del D.Lgs. 150/09 nonché delle innovazioni normative in materia di poteri dirigenziali e disposizioni organizzative che lo stesso D.Lgs. 150/09 ha apportato rispetto alla preesistente norma del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;

Dato atto che con deliberazione Giunta Comunale n. 27 del 18/05/2023 sono state individuate le fasce retributive di posizione per gli incarichi di Elevata qualificazione e la valutazione della prestazione del Comune di San Colombano Certenoli ed è stata approvata la nuova graduazione degli incarichi delle EQ a seguito della revisione della macrostruttura dell'Ente approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 17 del 31-03-2023;

Considerato inoltre che, in ulteriore attuazione del D.Lgs. 150/09, l'Amministrazione comunale ha, all'interno del Regolamento di Organizzazione suddetto, delineato le competenze del Nucleo di Valutazione dell'Ente realizzando una totale identità tra le funzioni di tale organo e quelle dell'Autorità Indipendente di Valutazione prevista, in materia di analisi delle risultanze della misurazione e della valutazione delle strutture, nonché del corretto utilizzo delle risorse finanziarie in materia di valutazione delle risorse umane dell'Ente;

Richiamata la deliberazione della CIVIT n. 121/2010, 'Osservazioni in ordine al documento avente ad oggetto "L'applicazione del Decreto legislativo n. 150/2009 negli Enti Locali: le Linee Guida dell'ANCI in materia di Ciclo della Performance"

Evidenziato che, secondo il disposto normativo, in fase di prima applicazione, le Amministrazioni devono adottare i modelli per la definizione del sistema di misurazione e di valutazione;

Viste le n. 16 schede di processo;

Tenuto conto che, ai sensi dell'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 150/09, gli obiettivi dell'Ente definiti secondo le modalità appena descritte, devono concretizzare le seguenti caratteristiche strutturali, al fine di poter essere individuati quali oggetto di misurazione e valutazione per l'applicazione del sistema premiante e performante:

"2. Gli obiettivi sono:

- 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;
- 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.

Dato atto che gli obiettivi di gestione individuati sono coerenti con i programmi, piani ed obiettivi generali dell'Amministrazione contenuti nel bilancio di previsione e negli altri documenti programmatici dell'Ente, nello specifico il D.U.P.;

Dato atto che vi è piena correlazione tra obiettivi e risorse assegnate;

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

Visto il D.Lgs. n. 118/2011 e ss.mm. e ii;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il vigente Regolamento comunale di contabilità;

Acquisito il parere favorevole del Segretario in ordine alla regolarità tecnica ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49, comma 1 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267;

A voti unanimi espressi nei modi e nei termini di legge

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 San Colombano Certenoli per l'anno 2023, completo delle 16 schede di processo.
3. Di trasmettere copia del presente atto e relativi allegati al Nucleo di Valutazione ed ai Responsabili di Area per i successivi adempimenti di competenza.
4. 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 e secondo quanto definito nel "Piano Triennale della prevenzione della Corruzione e per la trasparenza 2023/2025";

INDI

con distinta e separata votazione unanime, la Giunta Comunale dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ravvisata l'urgenza, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.

Visti e richiamati i Decreti Sindacali inerenti la nomina dei Responsabili degli Uffici e dei Servizi;

Vista la Legge n.15 del 04/03/2009 "Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", i cui obiettivi primari si possono sintetizzare attraverso il conseguimento di una migliore organizzazione del lavoro, nel progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico, nell'ottenere adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico e favorire il riconoscimento di meriti e demeriti dei dirigenti pubblici e del personale;

Visto il D.Lgs. n.150/2009 "Attuazione della Legge 04.03.2009, 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;

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;

Dato atto che la costituzione di un sistema globale di gestione della performance, al quale partecipano, all'interno delle amministrazioni, i seguenti soggetti:

- il vertice politico amministrativo: fissa le priorità politiche;
- i Responsabili dei Servizi e i dipendenti: attuano le priorità politiche traducendole, attraverso l'attività di gestione, in servizi per i cittadini;
- l'OIV: supporta metodologicamente lo svolgimento del ciclo di gestione delle performance, assicura l'applicazione delle metodologie predisposte dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle pubbliche amministrazioni; consentirà di ottenere, quali risultati, quelli di pianificare, misurare, valutare, premiare e rendicontare meglio;

Ritenuto opportuno considerare 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 (ed allocazione delle risorse), monitoraggio, misurazione e valutazione, conseguenze della valutazione e rendicontazione;
- la validazione della relazione di performance, di competenza dell'OIV, è condizione inderogabile per l'accesso ai premi.

Considerato che la struttura burocratica di vertice di questa Amministrazione Comunale è stata appositamente formata e successivamente supportata dall'OIV, per addivenire alla redazione del piano delle performance;

Considerato altresì che l'Amministrazione comunale ha integrato (con deliberazione di G.C. n. 201 del 23.12.2010) il Regolamento per l'Organizzazione degli Uffici e Servizi dell'Ente, all'interno del quale sono state inserite previsioni regolamentari di recepimento dei principi del D.Lgs. 150/09 nonché delle innovazioni normative in materia di poteri dirigenziali e disposizioni organizzative che lo stesso D.Lgs. 150/09 ha apportato rispetto alla preesistente norma del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;

Dato atto che con deliberazione Giunta Comunale n. 27 del 18/05/2023 sono state individuate le fasce retributive di posizione per gli incarichi di Elevata qualificazione e la valutazione della prestazione del Comune di San Colombano Certenoli ed è stata approvata la nuova graduazione degli incarichi delle EQ a seguito della revisione della macrostruttura dell'Ente approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 17 del 31-03-2023;

Considerato inoltre che, in ulteriore attuazione del D.Lgs. 150/09, l'Amministrazione comunale ha, all'interno del Regolamento di Organizzazione suddetto, delineato le competenze del Nucleo di Valutazione dell'Ente realizzando una totale identità tra le funzioni di tale organo e quelle dell'Autorità Indipendente di Valutazione prevista, in materia di analisi delle risultanze della misurazione e della valutazione delle strutture, nonché del corretto utilizzo delle risorse finanziarie in materia di valutazione delle risorse umane dell'Ente;

Richiamata la deliberazione della CIVIT n. 121/2010, 'Osservazioni in ordine al documento avente ad oggetto "L'applicazione del Decreto legislativo n. 150/2009 negli Enti Locali: le Linee Guida dell'ANCI in materia di Ciclo della Performance"

Evidenziato che, secondo il disposto normativo, in fase di prima applicazione, le Amministrazioni devono adottare i modelli per la definizione del sistema di misurazione e di valutazione;

Viste le n. 16 schede di processo;

Tenuto conto che, ai sensi dell'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 150/09, gli obiettivi dell'Ente definiti secondo le modalità appena descritte, devono concretizzare le seguenti caratteristiche strutturali, al fine di poter essere individuati quali oggetto di misurazione e valutazione per l'applicazione del sistema premiante e performante:

"2. Gli obiettivi sono:

- 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;
- 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.

Dato atto che gli obiettivi di gestione individuati sono coerenti con i programmi, piani ed obiettivi generali dell'Amministrazione contenuti nel bilancio di previsione e negli altri documenti programmatici dell'Ente, nello specifico il D.U.P.;

Dato atto che vi è piena correlazione tra obiettivi e risorse assegnate;

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

Visto il D.Lgs. n. 118/2011 e ss.mm. e ii;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il vigente Regolamento comunale di contabilità;

Acquisito il parere favorevole del Segretario in ordine alla regolarità tecnica ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49, comma 1 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267;

A voti unanimi espressi nei modi e nei termini di legge

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 San Colombano Certenoli per l'anno 2023, completo delle 16 schede di processo.

3. Di trasmettere copia del presente atto e relativi allegati al Nucleo di Valutazione ed ai Responsabili di Area per i successivi adempimenti di competenza.

4. 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 e secondo quanto definito nel "Piano Triennale della prevenzione della Corruzione e per la trasparenza 2023/2025";

INDI

con distinta e separata votazione unanime, la Giunta Comunale dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ravvisata l'urgenza, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
(Sig.ra Casella Carla)

Il Segretario Comunale
(Massimo Vallese)

Documento firmato digitalmente
(ai sensi del D.Lgs 07/03/2005 n. 82 e s.m.i.)

Documento firmato digitalmente
(ai sensi del D.Lgs 07/03/2005 n. 82 e s.m.i.)