



CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

COMUNE DI BUSSOLENO

VERBALE DI DELIBERAZIONE

DELLA GIUNTA COMUNALE N. 41

COPIA

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO PERFORMANCE 2019-2021 ANNUALITA' 2019

L'anno duemiladiciannove, addì undici del mese di marzo, alle ore 16.00 nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

		PRESENTE
ALLASIO Anna Maria	- SINDACO	Presente
FUCILE Ivano Antonio	- VICESINDACO	Presente
AMPRIMO Valter	- ASSESSORE	Assente
SOFFREDINI Gabriella	- ASSESSORE	Assente
MALACRINO' Pasquale Andrea-	ASSESSORE	Presente

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale *Dr.ssa Maria Grazia MAZZOLARI*.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 5 dell'27.02.2019 è stato approvato il Documento Unico di programmazione -DUP- 2019-2020-2021;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 06 dell'27.02.2019 è stato approvato il Bilancio di Previsione finanziario 2019-2020-2021;
- con deliberazione n. 40 in data odierna è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione - annualità 2019 che costituisce base operativa per i Responsabili di area;

VISTO il D.Lgs. 150 del 27.10.2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni in *attuazione della Legge 4 marzo 2009, n.15*;

CONSIDERATO che l'introduzione del ciclo di gestione della performance ha importanti implicazioni per gli Enti Locali, implicazioni che, come indicato dalla CIVIT (del. n. 112/2010 "*Struttura e modalità di redazione del Piano della Performance (articolo 10, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n.150 del 27/10/2009*") possono essere pienamente evidenziate anche mediante l'adattamento del PEG (o, in comuni con popolazione inferiore ai 15.000 abitanti - del P.R.O.) al Piano della Performance;

RILEVATO che, secondo quanto previsto dall'art. 10, comma 1, D.Lgs. 150/2009, il Piano è redatto con lo scopo di assicurare "*la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance*" e, pertanto, l'elaborazione dello stesso deve essere orientata su precise finalità, contenuti e principi generali che di seguito vengono illustrati:

a) Finalità

Il Piano delle Performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance. E' un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target. Il Piano della Performance definisce dunque gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Il Piano ha lo scopo di assicurare tre finalità:

- la qualità della rappresentazione della performance dal momento che in esso è esplicitato il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'Amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi;
- la comprensibilità della rappresentazione della performance: nel Piano viene esplicitato il "legame" che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'Amministrazione. Questo rende esplicita e comprensibile la performance attesa, ossia il contributo che l'Amministrazione intende apportare attraverso la propria azione alla soddisfazione dei bisogni della collettività;
- l'attendibilità della rappresentazione della performance: quindi la sua verificabilità ex post attraverso un processo di pianificazione metodologicamente corretto (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, target).

b) Contenuti

All'interno del Piano della Performance vanno riportati:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione;

- gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

In particolare: il tipo di obiettivo, la descrizione dell'obiettivo, il risultati attesi, le fasi e i tempi di realizzazione, eventuali particolari adempimenti di chiusura esercizio, gli indicatori di risultato, le risorse umane e strumentali assegnate. Ai sensi del D.Lgs n. 150/2009 gli obiettivi devono essere misurabili in termini concreti e riferibili ad un arco temporale determinato, normalmente corrispondente ad un anno.

c) Principi generali

Nella stesura del Piano devono essere rispettati i seguenti principi generali:

1. trasparenza;
2. immediata intelligibilità;
3. veridicità e verificabilità;
4. partecipazione;
5. coerenza interna ed esterna;
6. orizzonte pluriennale;

RILEVATO, inoltre, che nella definizione del Piano occorre tenere conto di due elementi:

1. collegamento ed integrazione con il processo ed i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio;
2. la gradualità nell'adeguamento ai principi ed il miglioramento continuo;

RITENUTO pertanto di approvare, ai sensi dell'art. 10, comma 1, D.Lgs. 150/2009, il Piano della Performance 2019-2020-2021, quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione:

- come riportato in calce alla presente deliberazione;
- con obiettivi per l'anno 2019 che saranno, nello specifico consegnati ai Responsabili di area;

affidando così la gestione delle attività dell'Ente ai suddetti Responsabili sulla scorta degli indirizzi programmatici definiti:

- con il DUP (sia parte tecnico-contabile, sia parte anticorruzione), con il Bilancio di Previsione e con il PEG, con particolare riferimento all'assunzione di impegni di spesa prevista dall'art. 183 del TUEL;
- con le schede obiettivo di dettaglio da rilasciare per la puntualità operativa e la conseguente valutazione dei risultati attesi;
- con le modalità comportamentali e deontologiche derivanti dal piano triennale per la prevenzione della corruzione verso il quale la presente deliberazione costituisce esplicita correlazione;

DATO ATTO che ricorre correlazione tra obiettivi di gestione e risorse assegnate, al fine di consentire ai Responsabili di Servizio la corretta attuazione della gestione;

RILEVATO che la presente deliberazione non comporta spesa;

ACQUISITI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi, ai sensi dell'art. 49 della D.Lgs. 18.8.2000 n. 267, modificato dall'art. 3 comma 1, lettera b, D.L. 10.10.2012, n. 174, convertito nella legge 7.12.2012. n. 231, da parte della Responsabile dei servizi finanziari.

VISTO l'art. 48 D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 che demanda alla G.C. l'ordinaria amministrazione di funzioni e servizi (il presente provvedimento si riferisce si riferisce ad indirizzi gestionali contabili per la funzionalità dell'Ente);

CON VOTAZIONE UNANIME E FAVOREVOLE ESPRESSA IN FORMA PALESE MEDIANTE ASSENSO VERBALE:

DELIBERA

1. di richiamare le premesse quali parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
2. di approvare, ai sensi dell'art. 10, comma 1, D.Lgs. 150/2009, il Piano della Performance 2019-2020-2021, quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione:
 - come riportato in calce alla presente deliberazione;
 - con obiettivi per l'anno 2019 che saranno, nello specifico consegnati ai Responsabili di area;affidando così la gestione delle attività dell'Ente ai suddetti Responsabili sulla scorta degli indirizzi programmatici definiti:
 - con il DUP (sia parte tecnico-contabile, sia parte anticorruzione), con il Bilancio di Previsione e con il PEG, con particolare riferimento all'assunzione di impegni di spesa prevista dall'art. 183 del TUEL;
 - con le schede obiettivo di dettaglio da rilasciare per la puntualità operativa e la conseguente valutazione dei risultati attesi;
 - con le modalità comportamentali e deontologiche derivanti dal piano triennale per la prevenzione della corruzione verso il quale la presente deliberazione costituisce esplicita correlazione.

SUCCESSIVAMENTE

LA GIUNTA COMUNALE

Attesa l'urgenza del precedente contestuale atto per consentire l'esecuzione degli atti in merito;

Visto l'art. 134, 4° comma, D.Lgs. 18.08.2000 n. 267;

CON VOTAZIONE UNANIME E FAVOREVOLE ESPRESSA IN FORMA PALESE MEDIANTE ASSENSO VERBALE:

DELIBERA

Di dichiarare, a norma dell'art. 134, 4° comma, D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, immediatamente eseguibile il precedente contestuale atto deliberativo per consentire l'esecuzione degli atti in merito.

PIANO DELLA PERFORMANCE 2019 – 2020 – 2021

Si vuole premettere che il Comune di Bussoleno è strutturato in sei aree con le relative Posizioni Organizzative:

Area amministrativa	1 P.O. 1 istruttore amministrativo 1 collaboratore amministrativo
Area demografica/attività produttive	1 P.O. 4 istruttori amministrativi
Area Tecnico manutentiva	1 P.O. 1 istruttore direttivo 3 istruttori amministrativi 5 collaboratori amministrativi
Area vigilanza	1 P.O. – Comandante p.m. 3 agenti p.m.
Area Urbanistica	1 P.O. 1 istruttore amministrativo 1 collaboratore amministrativo
Area Finanziaria/Tributi	1 P.O. 3 istruttore amministrativo 2 collaboratori amministrativi

Il Segretario comunale presta servizio per il 55.56% del monte ore, essendo in convenzione con altri due Comuni.

Le attività del Comune sono svolte da una struttura organizzativa in cui il Segretario comunale rappresenta la connessione dinamica tra l'organo politico e gli uffici fornendo supporto alla missione istituzionale.

La parte politica, presieduta dal Sindaco, è svolta dal Consiglio Comunale composto da n. 12 unità e dalla Giunta comunale con n. 4 Assessori, di cui un Vicesindaco, con mandato per il quinquennio amministrativo 2014/2019.

Gli obiettivi strategici trovano fonte primaria nella deliberazione del Consiglio comunale approvativa delle linee di mandato, assunta in sede di insediamento a seguito delle elezioni nell'anno 2014.

Con il Piano della performance sono esplicitati gli obiettivi operativi che danno attuazione alle linee programmatiche dell'Amministrazione comunale, come azioni tese non solo alla produzione di servizi legati "all'azienda Comune", ma anche alla modalità ottimale di esecuzione degli stessi.

L'efficienza operativa che deriva dalla programmazione della performance deve tendere ad escludere il rischio di eventi corruttivi (cfr. vigente Piano di Prevenzione della Corruzione e Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2019-2021), cioè tutti gli obiettivi assegnati a ciascun Responsabile per la concretizzazione dei programmi devono essere perseguiti in stretta coerenza con il sistema di prevenzione vigente e rilevato proprio nel citato PPCTI.

Inoltre anche il Documento Unico di Programmazione –DUP– quale documento di programmazione pluriennale mediante il quale l'Amministrazione definisce le proprie linee strategiche, che poi verranno tradotte in obiettivi operativi, deve essere assunto in connessione con la programmazione anticorruzione. Infatti in esso compare una sezione specifica anticorruzione che ribadisce le linee comportamentali in materia, necessarie all'attività politica-amministrativa.

La creazione, nel complesso, di una sola strategia operativa che sia seriamente trasparente, consente al Comune di muoversi legittimamente muove in un contesto molto esteso per quanto riguarda i soggetti cui amministrare servizi, omogeneizzando le esigenze del territorio con i dettati normativi in vigore specifici per ogni materia di competenza.

Le competenze attribuite al Comune hanno l'obiettivo di svolgere un'azione efficace orientando i comportamenti e le scelte nell'allocatione delle risorse pubbliche, senza dimenticare, appunto, il rispetto delle regole in materia di trasparenza.

Le programmazioni annuali, quindi, si concretizzano nella documentazione di bilancio (annuale e pluriennale e, in particolare, trovano esplicitazione nel DUP - sia parte tecnico-contabile, sia parte anticorruzione), tenuto conto che con l'assegnazione dei capitoli di spesa, mediante il Piano Esecutivo di Gestione -PEG- alle Posizioni Organizzative si conclude, a cascata, il quadro strategico per l'operatività e quindi per il perseguimento degli obiettivi.

Gli obiettivi mansionali vengono ripresi e dettagliati con la consegna alle Posizioni Organizzative da parte del Nucleo di Valutazione, di schede operative dettagliate e puntuali che definiscono fasi e tempi di realizzazione e gli indicatori che misurano i risultati intermedi e finali. Dette schede, pur se formate e consegnate in tempo differente, assurgeranno a parte integrante del presente Piano in quanto fattore necessario alla conoscenza, condivisione ed attuazione delle fasi gestionali.

La consistenza, metodologia e monitoraggio delle apposite schede degli obiettivi in ragione annuale e pluriennale trovano riscontro nella contrattazione intercomunale esperita, con riserva di aggiornamento in fase di adeguamento dei sistemi al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali triennio 2016-2018, sottoscritto in data 21.5.2018.

Il presente documento costituisce allegato al PEG quale documento base da rendere operativo.

Letto confermato e sottoscritto.

In originale firmati da:

IL SINDACO

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to (Anna Maria ALLASIO)

F.to (Dr.ssa Maria Grazia MAZZOLARI)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE

La presente deliberazione, in copia conforme, viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per quindici giorni consecutivi e contestualmente trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari a decorrere dal 15.03.2019.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Il

.....

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITÀ

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA ...

Per la scadenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Il

.....

Il presente atto è redatto ai sensi delle disposizioni del T.U.E.L. 267/2000.

