

Del che si è redatto il presente verbale.

IL SINDACO  
F.to:FERRENTINO ANTONIO

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to:GAVAINI Dr.ssa Ilaria

#### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale attesta che la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 124, comma 1, del T.U. n° 267/2000, viene pubblicata all'Albo Pretorio in data odierna, ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi, viene inoltre contestualmente comunicata ai Capigruppo Consiliari (art. 125 T.U. N° 267/2000)

- o E alla Prefettura di Torino (art. 135, c. 2, T.U. n° 267/2000).

IL SEGRETARIO COMUNALE

Sant'Antonino di Susa, .....

Copia conforme all'originale per uso amministrativo

IL SEGRETARIO COMUNALE

Sant'Antonino di Susa, .....

#### CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune per 15 gg consecutivi e che contro di essa non sono pervenuti reclami.

La presente deliberazione è **DIVENUTA ESECUTIVA IL** .....

- o per la scadenza dei 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3, del T.U. n° 267/2000).

IL SEGRETARIO COMUNALE

Sant'Antonino di Susa, .....



PROVINCIA DI TORINO

COPIA

COMUNE DI SANT'ANTONINO DI SUSA

### VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 54

#### OGGETTO:

**D.L.GS 27/10/2009, N. 150. ADOZIONE "PIANO DELLA PERFORMANCE".**

L'anno duemiladodici addì sedici del mese di maggio alle ore diciotto e minuti trenta nella Sala delle Adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

COGNOME E NOME	PRESENTE
1. FERRENTINO ANTONIO - Sindaco	Sì
2. PREACCO SUSANNA - Vice Sindaco	Sì
3. PEPE AGNESE - Assessore	Sì
4. AMODIO GIOVANNI LAZZARO - Assessore	No
5. GIACCONE ANNA - Assessore	Sì
6. REGE GIANASSO DANILA - Assessore	Sì
7. D'ADDETTA MICHELE ANTONIO - Assessore	Sì
TOTALE PRESENTI	6
TOTALE ASSENTI	1

Assiste alla seduta il Segretario Comunale GAVAINI Dr.ssa Ilaria.

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

Deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 16/05/2012

OGGETTO: D.Lgs 27/10/2009, N. 150. Adozione "Piano della Performance".

### LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che il D.Lgs n. 150/2009 ha introdotto nell'ordinamento norme per ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e migliorare l'efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

Viste le seguenti tabelle suddivise in:

- A) Norme applicabili obbligatoriamente dal 15/11/2009;
- B) Principi generali a cui gli Enti Locali devono adeguarsi entro il 31/12/2010;
- C) Altre norme che riportano l'elenco delle disposizioni contenute nel D.Lgs 27/10/2009 n. 150 (cd. Riforma Brunetta) illustrando le caratteristiche dei singoli articoli sotto la voce "contenuto", mentre il "Tipo di norma" viene distinto in S (norma rientrante nella potestà esclusiva dello Stato), PG (norma rientrante nei principi generali inderogabili, C (norme di interesse per i Comuni);

#### A) OBBLIGO DI APPLICAZIONE DAL 15 NOVEMBRE 2009 TITOLO I – PRINCIPI GENERALI

Articolo	Contenuto	Tipo di norma	Note
art. 1	Oggetto e finalità	C	

#### TITOLO II - MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE Capo I - Disposizioni generali

Articolo	Contenuto	Tipo di norma	Note
art. 1	Oggetto e finalità	C	
art. 11	<b>Trasparenza:</b> occorre garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.	S (c.1 e 3)	
Art. 28 c.3	<b>Qualità dei servizi pubblici:</b> 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	<b>Merito e premio:</b> 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 «c. 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. (modifiche all'art. 2 del D. Lgs. 165/2001)	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 incontrino 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 integrativa decentrata: definiti i termini per adeguamento ed efficacia dei contratti collettivi vigenti.	S	
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 GENERALI

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.	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)	

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.	C	
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.	C	
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.	C	
art. 12	Soggetti partecipanti al processo di valutazione: definiti i soggetti partecipanti al processo di valutazione.	C	
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.	C	
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.	C	
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.	C	

TITOLO III - MERITO E PREMI

Articolo	Contenuto	Tipo di norma	Note
art. 19	Criteri per la differenziazione delle valutazioni: definiti i criteri.	C	
art. 20	Strumenti per merito e premi: definiti gli strumenti per premiare il merito e la professionalità.	C	
art. 21	Bonus annuale delle eccellenze: costituisce uno strumento per premiare il merito e la professionalità.	C	
art. 22	Premio annuale per l'innovazione: costituisce uno strumento per premiare il merito e la professionalità.	C	
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	C	
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.	C	
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.	C	
art. 31 cc. 4 e 5	Norme per gli Enti locali per il sistema misurazione, merito e premi: definiti i tempi per l'adeguamento per gli Enti locali.	C	
art. 32	Norme sull'ordinamento del lavoro: definiti l'oggetto, l'ambito e le finalità di applicazione delle disposizioni inerenti le modifiche apportate sull'ordinamento del lavoro.	C	
art. 37	Dirigenza pubblica: definite l'oggetto, l'ambito di applicazione e le finalità delle norme di modifica alla dirigenza pubblica.	C	
Artt. 38 e 39	Ampliamento 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.	C	

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.	C	
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.	C	
art. 40 lettere c) e d)	Conferimento e revoca di incarichi dirigenziali: norme di interesse solo per le amministrazioni statali.	C	
art. 40 lettera e)	Conferimento e revoca di incarichi dirigenziali: requisiti per il conferimento incarichi extra dotazione.	C	
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.	C	
art. 41	Responsabilità dirigenziale: modificato l'art. 21 del D.Lgs. 165/2001 relativo al sistema delle responsabilità in capo ai dirigenti.	C	
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		Norma non di interesse per i Comuni
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.	C	
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.	C	
Artt. 46 e 47	Accesso alla qualifica di dirigente della seconda fascia: modificato l'art. 28 D.Lgs. 165/2001.		Norma non di interesse per i 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.	C	
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.	C	
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.	C	
art. 51	Procedure concorsuali: legittima la possibilità di prevedere nei bandi di concorso l'inserimento della clausola della residenza dei concorrenti.	C	
art. 52	Disciplina delle incompatibilità: introdotta una nuova ipotesi di incompatibilità per gli incarichi di direzione.	C	
art. 53	Contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata: definito l'ambito di applicazione (rivolta a tutte le pubbliche amministrazioni) e le finalità delle modifiche.	C	
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.	C	
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	C	
art. 58	Contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata: modificato l'art. 46 del D.Lgs. 165/2001 relativo ai compiti dell'Aran	C	
art. 59	Contrattazione collettiva nazionale e integrativa decentrata: modifica all'articolo 47 del D.Lgs. 165/2001 relativo al procedimento di contrattazione collettiva.	C	

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.	C	
art. 67	Sanzioni disciplinari: definite le finalità del decreto Brunetta in materia di riforma delle sanzioni disciplinari.	C	
art. 70	Comunicazioni sentenze: le sentenze penali sono tempestivamente comunicate all'amministrazione interessata.	C	
art. 71	Ampliamento poteri ispettivi.	Norma non di interesse per i Comuni	
art. 72	Norme abrogate: elencate le norme abrogate dal decreto Brunetta.	C	
art. 74	Ambito di applicazione ed entrata in vigore: l'articolo suddivide l'ambito di applicazione del decreto in disposizioni 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.)	C	

Dato atto che alcune di queste norme costituiscono principi generali nelle anzidette materie ai quali gli EE.LL. dovranno adeguarsi, altre 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 locali:

- 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:

- 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, 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 si provvederà all'adozione di un nuovo Regolamento mentre il sistema di valutazione - eventualmente modificabile dopo l'approvazione del presente atto avente contenuto programmatico - al momento è quello risultante dal contratto integrativo decentrato anno 2009 che sarà sostituito da una nuova metodologia;

Considerato che, una volta approvato il Piano, si procederà con la collaborazione del Nucleo di valutazione all'elaborazione di parametri di efficacia, efficienza ed economicità, nonché di indicatori e dati di rilevazione che possano effettivamente condurre ad utilizzare - 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), - la documentazione che costituisce il "Piano", o in funzione della valutazione non solo dell'avvenuta realizzazione dei progetti ed obiettivi dell'amministrazione comunale ma, soprattutto - secondo lo scopo del "ciclo della performance" - della valutazione della qualità di tale perseguimento per realizzare un controllo di gestione e di qualità dell'attività dell'amministrazione comunale e del lavoro dei propri dipendenti, con ciò realizzando compiutamente il piano delle performance: la "performance" infatti costituisce una prestazione valutata sotto il punto di vista della qualità della sua esecuzione;

Viste le finalità ed il contenuto del "Piano delle Performance" indicati nella delibera CiVIT n 112/2010, "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 con riferimento alle unità organizzative ed ai singoli dipendenti e che tale processo è collegato ad un sistema premiante dei dipendenti, articolato in premi e incentivi in cui sono coinvolti gli organi politici per gli indirizzi loro spettanti, il vertice direzionale per il controllo di gestione, i funzionari e, infine, i cittadini/utenti.

Ritenuto che il sistema premiante sopra menzionato possa essere costituito - fatte salve eventuali, future modificazioni che saranno proposte dal Nucleo di valutazione - dagli attuali strumenti di valutazione e di incentivazione dei dipendenti di Sant'Antonino di Susa;

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 della Performance è finalizzato all'avvio del "ciclo di gestione della 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" - laddove esista un utente - la fascia di mercato a cui l'ente deve indirizzarsi;

Visto che il Piano definisce gli elementi fondamentali su cui si baseranno misurazione, valutazione e rendicontazione della "performance" che il Comune di Sant'Antonino di Susa intende ed è in grado di fornire attraverso la propria organizzazione;

Dato atto che per l'art. 10, comma 1, del D.Lgs. 150/2009, il Piano dovrà essere redatto con lo scopo di assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance in quanto lo stesso - che dovrà essere di facile lettura e comprensione da parte dei cittadini - dovrà essere pubblicato sul sito del Comune (ex art. 11, comma 3, D.Lgs. n. 150/2009);

Considerato che - essendo il Piano uno strumento fondamentale per la corretta attuazione del ciclo di gestione della performance - il D.Lgs. n. 150/2009 prevede, in caso di mancata adozione o mancato aggiornamento annuale, sanzioni a livello sia di amministrazione nel suo complesso che di singoli soggetti: in particolare, è previsto il divieto di erogazione della retribuzione di risultato in caso di mancata adozione nonché il divieto per l'amministrazione di procedere all'assunzione di personale e al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati, ex art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009, seppur sia ancora discusso 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'Anici 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:

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

Considerato che lo strumento prescelto dovrà essere adattato al Piano delle Performance sulla base dei principi espressi dal D.Lgs. n. 150/2009, effettuando le seguenti modifiche e integrazioni :

- dovrà essere un documento programmatico triennale;
- in coerenza con le risorse assegnate, dovranno essere esplicitati obiettivi, indicatori e relativi “target” (nel senso sopra indicato di quest’ultima parola);
- dovranno essere definiti gli elementi fondamentali su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance;
- dovrà consentire la verifica interna ed esterna della qualità del sistema degli obiettivi e della coerenza che deve caratterizzare gli stessi obiettivi;
- dovrà 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;
- dovrà consentire una verifica a consuntivo della correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, 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, qualunque sia la scelta operata da ciascun ente locale, è opportuno che nel Piano siano inseriti in premessa i seguenti elementi:

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

Ritenuto pertanto possibile e ragionevole - in base a quanto sin qui riepilogato - utilizzare la Relazione Previsionale e Programmatica, il P.E.G. e la predisposizione di obiettivi particolari in capo ai responsabili di area - che la documentazione rappresentata da tali elaborati costituisca nel suo complesso - con gli opportuni collegamenti, miglioramenti ed adattamenti eventualmente apportati, - il “piano della performance” per il Comune;

Dato atto che occorrerà provvedere a che tale documentazione nel suo complesso possa essere letta attraverso i seguenti elementi:

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

Visto che, nell’ambito della Relazione previsionale programmatica, i “programmi” corrispondono agli “obiettivi strategici” 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 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 entrate e di spese);
- la graduazione dei servizi in “centri di costo” , attraverso i quali accorpate specifici interventi, con l’assegnazione di tali “centri” ad un soggetto “responsabile” della realizzazione degli interventi medesimi;
- chiari legami con il Piano Esecutivo di Gestione.

Considerato che - poiché il processo e le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della performance - 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 - lo schema della “Relazione revisionale programmatica” attualmente utilizzato, dovrà essere integrato con appositi paragrafi che facciano riferimento specifico a come si inseriscono sia tali “fasi, soggetti e tempi”, sia le “azioni”, all’interno dei documenti costituenti il “Piano” come sopra specificato, costituito dall’insieme della Relazione stessa, del P.E.G. e degli eventuali, ulteriori, specifici obiettivi in capo ai responsabili di area - mentre il documento che approva il piano esecutivo di gestione dovrà essere integrato con uno specifico rimando alla coerenza con la complessiva programmazione economico-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 unitamente al Piano Esecutivo di Gestione in quegli enti che utilizzano questo strumento di programmazione;

Richiamata la deliberazione della Giunta comunale n. 90/2000 e smi di approvazione del “Regolamento comunale sull’ordinamento generale degli uffici e dei servizi. Dotazione organica “ che prevede il “Nucleo di Valutazione” necessario - oltre che per quanto previsto dai principi contenuti nel citato D.L.gs 286/99, ora trasposti nell’art. 147 del T.U. n. 267/2000 - per effettuare la valutazione del personale comunale titolare di “posizione organizzativa” in adempimento del CCNL per i dipendenti EE.LL;

Ritenuto che “la valutazione ed il controllo strategico” di cui alla lettera d) dell’art. 147 del D.Lgs n. 267/2000, possano trovare il proprio contenuto secondo il D.Lgs n. 286/99, che definisce all’art. 6 gli scopi di verifica e la consistenza di tali attività: “*l’attività di valutazione e controllo strategico mira a verificare, in funzione dell’esercizio dei poteri di indirizzo da parte dei componenti organi, l’effettiva attuazione delle scelte contenute nelle direttive ed altri atti di indirizzo politico, l’attività stessa consiste nell’analisi, preventiva e successiva, della congruenza e/o degli eventuali scostamenti tra le missioni affidate dalle norme, gli obiettivi operativi prescelti, le scelte operative effettuate e le risorse umane, finanziarie e materiali assegnate, nonché nella identificazione degli eventuali fattori ostativi, delle eventuali responsabilità per la mancata o parziale attuazione, dei possibili rimedi*”;

Visto che la definizione fornita dalla suddetta norma di questo quarto tipo di controlli interni potrebbe attagliarsi - con buona approssimazione - a spiegare finalità e consistenza della “Relazione sulla performance” contemplata dall’art. 10, 1 comma lett. b) del D.L.gs n. 150/2009;

Vista la somiglianza tra il concetto di “valutazione e controllo strategico” ed il contenuto della “Relazione” suddetta e ricordato che pur non esistendo uno specifico obbligo per gli enti locali di dare attuazione al suddetto art. 10, questi ultimi devono comunque adeguare i propri ordinamenti ai principi contenuti negli artt. 3, 4 e 7 del Decreto n. 150/2009 (in cui si prevedono - rispettivamente - la misurazione e la valutazione della performance, lo sviluppo del “ciclo di gestione” di quest’ultima, nonché la valutazione annuale della performance organizzativa ed individuale) ed intendendo la Giunta comunale di Sant’Antonino di Susa inserire nel “Regolamento degli uffici e dei servizi” - in capo al

“Nucleo di valutazione” - l’attribuzione del compito di realizzare la valutazione ed il controllo strategico, attivando e rendendo operative le attività inerenti quest’ultimo, il Comune di Sant’Antonino di Susa adempirebbe così all’obbligo di adeguare le proprie procedure e normative ai principi suddetti in materia di misurazione e valutazione della “performance/prestazione” e, contemporaneamente, realizzerebbe il tipo di controllo voluto dalla lett. d) dell’art. 147: attraverso di esso, l’organo di indirizzo politico avrebbe su ogni bilancio e, in confronto con il precedente consuntivo, un parere preventivo circa la congruenza tra le scelte che intende effettuare, gli obiettivi da affidare ed i programmi da compiere, rispetto alle risorse disponibili ed agli eventuali fattori ostativi; lo stesso parere dovrà essere espresso a posteriori sulla congruenza – cioè la “corrispondenza” tra gli obiettivi predefiniti dall’Amministrazione ed i risultati conseguiti, nonché tra le direttive emanate ed i comportamenti tenuti;

Considerato che “la valutazione ed il controllo strategico” – come in precedenza descritti utilizzando il contenuto dell’art. 6 del D.Lgs n. 286/99 – si sovrappongono, coincidendo per la maggior parte dei propri contenuti, alla “relazione sulla performance” (voluta dall’art. 10 del D.Lgs n. 150/2009 ma non specificamente richiesta in capo agli enti locali dal D.Lgs 150/09, in quanto l’art. 10 che la contempla non rientra tra le norme alla quali gli enti locali devono conformarsi) e che “valutazione e controllo” sono previsti dal citato art. 147 del T.U.E.L. n. 267/2000, c. 1 lett. d) ma non sono stati sinora specificatamente affrontati sotto questa veste concettuale all’interno del Comune di Sant’Antonino di Susa sia a livello regolamentare che a livello attuativo, nel senso che dette attività da attribuire al “Nucleo di valutazione” nel Regolamento degli uffici e dei servizi, non sono previste nel loro contenuto o nella loro modalità di svolgimento, né tanto meno affrontate specificatamente da parte del Revisore dei conti (attraverso la sua relazione su bilanci e rendiconti annuali) o dal Regolamento di contabilità;

Visto che i controlli interni contemplati dal D.Lgs n. 267/200, art. 147 (già art. 1 del D.Lgs 286/1999, comma 1) sono riepilogati nella seguente tabella:

ART. 147 DEL D.L.GS 267/2000	TIPO DI CONTROLLO ORGANO CHE LO ESERCITA	FUNZIONE DI CONTROLLO
Let. a)	- Controllo di regolarità amministrativa e contabile - Responsabile del Servizio finanziario e Revisore dei Conti	Garantire la legittimità, la regolarità e la correttezza dell’azione amministrativa
Let. b)	- Controllo di gestione - Nucleo di valutazione	Verificare l’efficacia, l’efficienza e l’economicità dell’azione amministrativa, al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto tra costi e risultati
Let. c)	- Valutazione della dirigenza - Nucleo di valutazione	Valutare le prestazioni del personale con qualifica o funzioni dirigenziali
Let. d)	- Valutazione e controllo strategico - Nucleo di valutazione	Valutare l’adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei programmi ed altri strumenti di determinazione dell’indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti
Artt. 3, 4 e 7 del D.L.gs 165/2001	- Può costituire la “valutazione della performance organizzativa dell’Ente”	

Ricordato che la “valutazione ed il controllo” possono costituire la “relazione sulla performance” di cui all’art. 10, c. 1 lett. b), del D.Lgs n. 150/2009 e che quest’ultimo Decreto, nel tentativo di ottenere un miglioramento dell’organizzazione e della gestione delle amministrazioni pubbliche, ha richiesto a queste ultime di impostare la loro capacità progettuale sul concetto di “performance”, facendo con ciò riferimento ad una impostazione “aziendalistica”, nei diversi ambiti amministrativi e di pubblico

servizio attraverso provvedimenti e disegni di riforma amministrativa, in un contesto ancora in evoluzione;

Considerato che valutare le “performances” - cioè le “prestazioni” - di una pubblica amministrazione, comporta che quest’ultima abbia posto a monte delle attività di cui tali prestazioni si estrinsecano, degli obiettivi, perseguibili attraverso i beni (mobili ed immobili) e le dotazioni finanziarie e di personale di cui si dispone, valutando le prestazioni di quest’ultimo e dell’amministrazione nel suo complesso, sia durante l’esercizio delle attività che tali obiettivi perseguono, che a consuntivo: in sostanza, non è importante soltanto l’obiettivo che ci si pone ma conta, altresì, l’attività svolta per conseguirlo, intesa come “prestazione” (performance), sicché la pubblica amministrazione, pur non dovendo comportarsi come un’impresa - l’azienda ha finalità economiche o lucrative - deve però fondare tale attività su una logica economico-aziendale, indirizzandosi verso la ricerca di efficienza, efficacia ed economicità;

Ritenuto che l’estensione del concetto di *aziendalizzazione* agli enti pubblici non modifichi le finalità tipiche dell’Ente locale, in quanto il richiamo alla gestione aziendale non deve essere inteso con riferimento alle regole del mercato e delle imprese - operanti secondo valutazioni di convenienza economica particolare -, bensì come richiamo all’applicazione di sistemi di gestione più efficaci nel realizzare i fini e più efficienti nell’utilizzo di risorse sempre più scarse: infatti, ciò che viene definito con il termine “azienda” non necessariamente corrisponde al succitato concetto di “impresa”, potendo essa perseguire finalità extraeconomiche, come nel caso della “azienda composta pubblica” le cui finalità sono esclusivamente erogative;

Ricordato che per efficienza si intende il rapporto tra input ed output da cui risulta l’efficienza del sistema quando a parità di risorse impiegate si realizza il massimo risultato, l’efficacia verifica che l’azione del sistema abbia dato luogo a risultati coerenti con gli obiettivi programmati ed i risultati siano stati in grado di soddisfare i bisogni (efficacia sociale) e, infine, per economicità si intende la capacità di soddisfare i bisogni di interesse pubblico sulla base di un flusso di ricchezza “economicamente sopportabile e socialmente accettabile”;

Dato atto, infine, che la logica economica aziendale della “prestazione”, pur non dovendo in astratto rifuggire da finalità economico-lucrativa, deve integrarsi con una logica giuridico-istituzionale, in cui sono coinvolti aspetti e problematiche inerenti quelli che possono essere definiti il “sistema istituzionale” ed il “sistema politico”:

1. il “sistema aziendale” corrisponde al primo tipo di “logica” menzionata ed è costituito dall’insieme di regole di funzionamento dettate dai principi dell’economia, ossia dalla scarsità delle risorse in rapporto ai bisogni, mirando a realizzare e mantenere un equilibrio tra le prime ed i secondi, con regole, principi e criteri di scelta che devono guidare sotto questo punto di vista i processi di acquisizione e di impiego delle risorse, nonché di cessione dei servizi; sotto questo profilo, sono espressione di conoscenze tecniche, organizzative ed economiche;
2. il “sistema istituzionale” è l’insieme delle regole accettate da una società, consolidate in norme di diritto, a loro volta costituenti una determinata forma di Stato, con i suoi principi e ed il proprio sistema di funzionamento;
3. il “sistema politico” è da intendersi quale insieme di regole attraverso le quali perseguire ed ottenere il consenso della società, essenziale per la funzionalità delle amministrazioni pubbliche, considerando che proprio dal consenso politico trae legittimazione che ha il potere di amministrare la cosa pubblica;

Considerato, pertanto, che la qualità di una buona amministrazione deriva dal bilanciamento delle diverse esigenze miranti a garantire l’equilibrio del sistema aziendale nonché dagli altri equilibri che si rivelano fondamentali per il corretto svolgimento delle attività, sicché le amministrazioni pubbliche dovrebbero attrezzarsi al fine di garantire un contemporaneo equilibrio tra sistema aziendale, sistema istituzionale e sistema politico;

Ritenuto che, per quanto sopra, il significato del tipo di controllo di cui si tratta consiste nell'esprimere un giudizio "a consuntivo" sulla prestazione/performance dell'Amministrazione esaminata, che concili le tre logiche, espressione dei tre sistemi definiti, cercando di non sovrapporlo al "controllo di gestione" e non replicando i contenuti del giudizio sulla "performance individuale" del personale: per far ciò il "Nucleo di valutazione" dovrà considerare i programmi della relazione revisionale e programmatica ed i dati statistici, demografici, sociali ed economici disponibili sul territorio, nonché le indicazioni generalmente riassumibili degli esiti del controllo di gestione e della performance del personale;

Acquisiti i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 del 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. 213;

Con votazione unanime e favorevole, espressa in forma palese;

#### DELIBERA

1. Di dare atto che la premessa narrativa costituisce parte integrante e sostanziale del presente dispositivo.
2. Di utilizzare la Relazione Previsionale e Programmatica, il P.E.G. e gli obiettivi in esso contenuti, affinché la suddetta documentazione costituisca nel suo complesso, con gli opportuni collegamenti, miglioramenti ed adattamenti che nel corso del 2012 e per gli anni futuri, potranno essere apportati al "Piano della Performance" per il Comune di Sant'Antonino di Susa. (Allegato A).
3. Di esprimere direttiva affinché la "valutazione" e il "controllo strategico" di cui alla lettera d) comma 1 dell'art. 147 del D.Lgs. 267/2000 - ritenuta dall'Amministrazione comunale equivalente alla "valutazione annuale della performance organizzativa" di cui agli artt. 3, 4 e 7 del D.Lgs. 150/2009 - venga effettuata dal "Nucleo di valutazione" del Comune di Sant'Antonino di Susa.

Procedutosi a separata e successiva votazione, per volontà espressa dall'intero collegio deliberante, la presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del T.U.E.L. - D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000.