

Delibera di giunta comunale n. **25** del **31.05.2011**

OGGETTO: adozione piano della *performance*.

La riforma Brunetta collega il principio del merito al principio della misurazione, quindi della valutazione: esprime cioè la convinzione che la riforma della pubblica amministrazione debba passare in primo luogo alla valutazione dei risultati, ossia che la valutazione della performance debba compiersi a partire dalla verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati. Il sistema di misurazione della performance organizzativa e individuale si fonda proprio sul binomio misurazione/valutazione: laddove la prima azione rappresenta il presupposto per poter poi verificare i risultati della struttura e dei soggetti che operano all'interno. Si è andati a definire, così come sancito dal D.Lgs. n. 150/2009 il ciclo della performance stabilendo che a monte vi fosse la Relazione Previsionale e programmatica che contiene gli indirizzi dell'amministrazione, declinati anche dai progetti e programmi della relazione medesima, a sua volta esposti in obiettivi specifici in un arco temporale annuale e triennale. L'applicazione della riforma non è il fine bensì il mezzo per innovare, crescere, migliorare, per creare valore pubblico nella consapevolezza che oggi l'esigenza non è più quella di misurare per distribuire produttività, ma di misurare per verificare se l'attività svolta risponde pienamente ai bisogni espressi dalla collettività. Il sistema di valutazione dei comportamenti è fondato sulle competenze chiave per l'organizzazione, su quelle caratteristiche necessarie al successo delle trasformazioni in atto e da attuarsi. La performance individuale è considerata come parte di quella organizzativa: in quanto la prima misura i contributi dei singoli dipendenti al raggiungimento degli obiettivi attribuiti dall'amministrazione, la seconda misura i risultati complessivi dell'azione amministrativa rispetto alle esigenze espresse dai cittadini. Per la misurazione della performance individuale: si è elaborato un nuovo sistema di valutazione unico per tutte le categorie fondato sulla valutazione rispetto gli obiettivi applicata a tutte le categorie con percentuali diverse a seconda delle responsabilità e su un sistema di competenze chiave, rilevanti e strategiche in particolare per i dirigenti e le posizioni organizzative.

Di seguito le principali idee:

- _ il sistema di misurazione deve valorizzare il merito;
- _ la differenziazione va applicata a 360° ossia al raggiungimento dei risultati ma anche al comportamento individuale e deve riguardare, seppure in modo diverso, tutti i profili professionali;
- _ la distribuzione forzata in fasce va applicata nel modo meno preordinato possibile;
- _ occorre valorizzare il lavoro di squadra;

Il sistema di misurazione della performance disciplina due ambiti: a) misurazione della performance organizzativa attraverso il piano della performance concepito come un nuovo strumento di programmazione, misurazione, rendicontazione che integri tutti gli altri strumenti affinché non venga svilito con mero ed esclusivo riferimento alla Relazione previsionale e programmatica; b) misurazione della performance individuale attraverso un nuovo sistema di valutazione il cui scopo è quello di valutare i comportamenti ma anche il contributo alla performance organizzativa. Il sistema sarà sperimentale nel senso che nel corso del 2011 verranno testati istituti, criteri, metodologia, in maniera da studiarne gli effetti e valutarne gli impatti. Il sistema sarà inoltre graduale: applicherà cioè punteggi, fasce in maniera progressiva in base ai *feed back* dell'organizzazione. Potrà prevedere revisioni e modulazioni nella sua applicazione definitiva.

L'idea di fondo è che gli obiettivi del legislatore, selettività e differenziazione, possano essere raggiunti responsabilizzando le posizioni organizzative, il segretario comunale ed i soggetti cui spetta l'attività di misurazione e valutazione.

Vista la delibera della Commissione per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche sul Piano delle performance [Del. 28 ottobre 2010, n. 112 CIVIT](#), strumento strategico per l'ottimizzazione della produttività e per l'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa degli enti pubblici.

Il Piano delle performance è un documento programmatico triennale che gli enti devono adottare entro il 31 gennaio di ogni anno. Nel documento devono essere esplicitati in

coerenza con le risorse assegnate, gli obiettivi, gli indicatori e il target sui quali deve basarsi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

La mancata adozione o aggiornamento del Piano comportano rilevanti sanzioni sia a livello di amministrazione nel suo complesso sia sui singoli dirigenti: in particolare per le amministrazioni nel caso di mancata adozione e/o aggiornamento del Piano è previsto il divieto di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati (art. [10, comma 5, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150](#)). Per i dirigenti che abbiano concorso alla mancata adozione o aggiornamento del Piano, per inerzia o omissione nell'adempimento dei propri compiti è previsto il divieto di erogazione della retribuzione di risultato.

Le sanzioni sopra citate, richiamate nella delibera confermano come il Piano delle Performance sia una pietra angolare dell'azione riformatrice del Ministro dell'Innovazione e della Pubblica Amministrazione.

La delibera descrive, nella prima parte: le finalità, i contenuti e i principi generali relativi al Piano; nella seconda parte, fornisce indicazioni operative sulla struttura del Piano, il contenuto minimo, il processo di traduzione del mandato politico in obiettivi attraverso l'albero della performance, il processo di redazione del Piano.

Nella stesura del Piano le amministrazioni sono tenute al rigoroso rispetto dei principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità, partecipazione; coerenza interna ed esterna, orizzonte pluriennale.

Il Piano deve essere pertanto pubblicato sul sito istituzionale dell'ente pubblico (art. [11, comma 8, D.Lgs. n. 150 del 2009](#)) nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" e deve essere trasmesso alla Commissione per la valutazione della p.a. e al Ministero delle finanze.

La trasparenza non deve essere limitata all'accessibilità del Piano sul portale istituzionale ma deve riguardare anche il processo di formazione del Piano e coinvolge molteplici canali di informazione e comunicazione.

La delibera precisa come il Piano debba essere di dimensioni contenute e facilmente comprensibile anche sotto il profilo del linguaggio anche per gli stakeholder esterni (utenti, fornitori, cittadinanza, associazioni di categoria).

Il documento deve essere strutturato in una parte principale divulgativa e nei relativi allegati tecnici finalizzati a consentire la verificabilità del Piano da parte dei soggetti interni ed esperti esterni qualificati.

Il Piano delle performance deve contenere, ai sensi dell'art. [10, comma 1, D.Lgs. n. 150 del 2009](#) e secondo la delibera:

- 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.
- la descrizione dell'identità dell'amministrazione (novità introdotta dalla delibera);
- l'evidenza delle risultanze dell'analisi del contesto interno ed esterno all'amministrazione con particolare attenzione, in via esemplificativa alle aspettative degli stakeholder (v. delibera);
- l'evidenza del processo seguito per la realizzazione del Piano e delle azioni di miglioramento del Ciclo di gestione delle performance con particolare attenzione alla descrizione delle fasi, dei soggetti e dei tempi del processo di redazione del Piano, del collegamento e dell'integrazione del Piano con il processo e i documenti di programmazione economico-finanziaria e di bilancio (art. [5, comma 1](#), e art. [10, comma 1, D.Lgs. n. 150 del 2009](#)); delle eventuali criticità emerse relative all'attuazione del Piano (v. delibera).

I contenuti del Piano devono corrispondere alla realtà e per ogni indicatore deve essere indicata la fonte di provenienza dei dati e la tracciabilità dei dati che alimentano gli indicatori.

In ottemperanza al principio di verificabilità del Piano, il documento dovrebbe riportare le fasi, i tempi e le modalità, il processo per la predisposizione del Piano (calendario del Piano) e per la sua eventuale revisione infra-annuale nel caso in cui intervenissero situazioni straordinarie.

In coerenza con il principio di partecipazione, il Piano deve essere il frutto di un preciso e strutturato di coinvolgimento di tutti gli attori del sistema (dirigenti, personale, stakeholder). Il Piano si sviluppa in un arco temporale di tre anni, con scomposizione in obiettivi annuali, secondo una logica di scorrimento.

La struttura del documento deve consentire il confronto negli anni dello stesso con la Relazione sulla Performance, il documento finalizzato ad illustrare i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi programmate e le risorse utilizzate.

La definizione degli obiettivi del Piano deve avvenire in maniera integrata con il processo di programmazione economica-finanziaria e di bilancio.

Occorre nello specifico che l'integrazione fra la pianificazione della performance e il processo di programmazione economica e finanziaria e di bilancio siano garantiti ad almeno su quattro livelli: a) coerenza dei contenuti; b) coerenza del calendario; c) coordinamento degli attori e delle funzioni organizzative rispettivamente coinvolte (ad esempio: Organismi indipendenti di valutazione (OIV) centri di responsabilità amministrativa, nuclei di valutazione della spesa, uffici di bilancio di valutazione); d) integrazione degli strumenti di reportistica e dei sistemi informativi a supporto dei due processi.

La delibera sottolinea il principio della contestualità dei processi di pianificazione della performance con la programmazione economica e finanziaria consente un processo semplificato di redazione del Piano per la prima annualità (2011-2013) in considerazione del fatto che molte amministrazioni approveranno i bilanci prima dell'elaborazione del Piano. Le amministrazioni in questo caso dovranno effettuare una riclassificazione (ed eventualmente un accorpamento) degli obiettivi ed indicatori inseriti nei documenti di bilancio (note preliminari, budget) secondo le logiche descritte nella stessa delibera a partire dagli obiettivi e indicatori.

Le pubbliche amministrazioni hanno sistemi di pianificazione delle performance molto diversi rispetto ai modelli descritti dalla delibera ma sono comunque tenute ad adeguarsi agli indirizzi definiti nella stessa delibera secondo una logica di gradualità e di miglioramento continuo. La delibera richiede di illustrare le criticità relative all'attuazione degli indirizzi nel Piano stesso e di comunicare tale situazione alla Commissione. La delibera in esame costituisce un prezioso strumento per le p.a. nel complesso sforzo verso un'azione amministrativa efficace ed efficiente e dimostra come il Piano delle Performance non costituisca solo un mero adempimento formale e burocratico ma una leva del cambiamento nel rapporto fra cittadini e le moderne pubbliche amministrazioni.

La delibera è di attuazione immediata per i ministeri, le aziende e le amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, gli enti pubblici non economici, le agenzie fiscali (con esclusione dell' Agenzia del demanio); per gli altri enti pubblici (regioni, enti locali, strutture del Servizio sanitario nazionale) invece la delibera assume il valore di linee guida, nelle more dell'adeguamento degli ordinamenti degli enti territoriali ai principi contenuti nel [D.Lgs. n. 150 del 2009](#). ([Del. 28 ottobre 2010, n. 112 della CIVIT](#))

Ritenuta la competenza della giunta a' sensi dell'art. 48 del tuel enti locali D. lgs. n. 267/2000 (vedi Consiglio di Stato, sez, IV, n. 3067 del 2001, TAR Lombardia Brescia 10 marzo 2005 n. 150 e Consiglio di Stato sez. VI 27/7/2010 n. 4890 in ordine alla competenza della Giunta municipale in

via generale e residuale ai sensi dell'art. 42 comma 2 lett. b) d.lgs. n. 267 del 2000, mentre ai dirigenti spettano, ai sensi dell'art. 107, commi 1 e 2, del [D.Lgs. n. 267 del 2000](#) e dell'art. 4 comma 2 del D: lgs. n. 165/2001, le funzioni inerenti la gestione tecnica, finanziaria, amministrativa).

Acquisito il parere in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento, a' sensi dell'art. 49 del tuel enti locali D. lgs. n. 267/2000, (TAR Sicilia – Catania, sez. I, sent. 3 maggio 2007 n. 759 e C. Conti Puglia Sez. giurisdiz., 01-03-2006, n. 207), ed il parere di regolarità contabile del responsabile del servizio ragioneria che investe l'esatta imputazione della spesa al bilancio, la disponibilità finanziaria del capitolo sul quale la spesa viene imputata e la regolarità sotto l'aspetto economico e fiscale della proposta e non abbisogna di motivazione, la quale è un requisito del provvedimento, e non già degli atti prodromici (Cons. Stato Sez. V, 31 luglio 2006, n. 4704).

Precisato che il parere tecnico non comporta una valutazione di legittimità dell'atto in riferimento all'oggetto della delibera, essendo un parere tecnico e non di legittimità, e si limita ad attestare che l'atto corrisponde all'attività istruttoria compiuta, ai fatti acquisiti nell'attività istruttoria, che l'atto nella sua composizione formale corrisponde a quanto voluto dalla normativa sulla formazione della delibera nel suo aspetto estrinseco e non attesta nulla in ordine alla legittimità delle ragioni di merito che sottostanno al tipo di delibera adottata. I pareri, seppure obbligatori, non sono vincolanti e non intervengono ad integrare la volontà dell'organo adottante.(Corte dei Conti, Sicilia, Sez. App., 13 gennaio 2009, n. 1)

Con voti favorevoli unanimi espressi dai presenti nelle forme di legge.

DELIBERA

Di approvare il piano della performance, a' sensi delle disposizioni normative in premessa menzionate che qui s'intendono richiamate, segnatamente dell'art. 10, comma 1, del D. Lgs. n. 150 del 2009, che si compone dei documenti e prospetti di cui in allegato formanti parte integrante e sostanziale del presente deliberato.

Di dichiarare la presente, con separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile, a' sensi dell'art. 134 comma 4 del tuel D. Lgs. n. 267/2000, stante l'urgenza.