



ORIGINALE

N°43
Reg. delib.
del 14-03-2019

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	PIANO DELLE PERFORMANCE 2019/2021. INDIRIZZI STRATEGICI.
----------------	---

Oggi **quattordici** del mese di **marzo** dell'anno **duemiladiciannove** alle ore 18:00, nella sede del Comune di Noale si è riunita la Giunta Comunale.

		Presenti/Assenti
Andreotti Patrizia	Sindaco	Presente
Zen Gianni	Assessore	Presente
Dini Alessandra	Assessore	Presente
Rigo Andrea	Assessore	Assente
Stevanato Fabrizio	Vice Sindaco Assess	Presente

4	1
---	---

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il Segretario Generale Dott. Pontini Claudio.

Andreotti Patrizia nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL PRESIDENTE

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

OGGETTO	PIANO DELLE PERFORMANCE 2019/2021. INDIRIZZI STRATEGICI.
---------	--

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- il Consiglio comunale con propria deliberazione n. 37 del 15.11.2018 ha approvato il D.U.P. 2019-2021;
- il Consiglio comunale con propria deliberazione n. 5 del 21.01.2019 ha approvato il bilancio di previsione per il triennio 2019-2021 con i relativi allegati;

Visti gli indirizzi di spesa e gli obiettivi gestionali affidati all'area a valere sugli stanziamenti assegnati nei capitoli P.E.G. così come approvati con la deliberazione della Giunta comunale n. 16 del 28.01.2019;

Richiamata la deliberazione della Giunta comunale n. 21 del 31.01.2019 di approvazione degli indirizzi di gestione di cui al piano delle performance - D.U.P. 2019-2021;

Visto il D.Lgs. n.150/2009, così come integrato con il D.Lgs. n.74/2017, che dà attuazione ai principi indicati dalla legge n.15/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, valutazione e monitoraggio degli obiettivi in funzione dell'applicazione del sistema di premialità individuale;

Atteso che il citato decreto stabilisce, all'art.4, che le amministrazioni pubbliche devono sviluppare il ciclo di gestione della performance, il quale si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10;
- 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;

Visto, in particolare, l'art.10 del citato decreto, il quale stabilisce che le amministrazioni pubbliche redigono annualmente un documento programmatico triennale denominato "piano della performance", da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi e alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi indicatori;

Visto il T.U. 18 agosto 2000, n. 267 ed in particolare l'art. 169;

Richiamato:

- il vigente Regolamento Comunale relativo all'Ordinamento Generale degli Uffici e Servizi di questo Ente, che stabilisce la competenza gestionale del Dirigente o del Responsabile di servizi anche non di qualifica dirigenziale;
- il vigente Regolamento per l'istituzione e l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera di G.C. n. 163 del 20/12/2010;

Dato atto che:

- con delibera di Giunta Comunale n. 146 del 27/12/2012 è stata rivista la struttura dell'organizzazione interna di questo Ente, ritenendo quale nuova dimensione organizzativa, non più il Settore, ma l'Area in cui rientrano uno o più dirigenti e successivamente modificata e rimodulata con atto n. 137 del 20/12/2016 e con successiva delibera di Giunta Comunale n. 38 del 30/03/2017;
- con decreti del Sindaco, adottati ai sensi dell'art. 50, comma 10, del T.U. 18 agosto 2000, n. 267, sono stati individuati i Dirigenti e la direzione delle Aree organizzative;
- ciascun Dirigente ha individuato i Responsabili degli uffici e dei servizi e attribuiti agli stessi la titolarità delle posizioni organizzative e le deleghe di Capi Settore;

Dato atto altresì che con la definizione del Piano Esecutivo di Gestione, approvato con delibera di G.C. n. 16 del 28.01.2019, vengono determinati, in base al bilancio annuale ed alla relazione previsionale e programmatica allo stesso allegata, gli obiettivi da conseguire, la cui realizzazione viene affidata, con le specifiche indicazioni inserite nel Piano, ai Dirigenti e Posizioni organizzative responsabili dei servizi individuati;

Esaminato il Piano della Performance per gli anni 2019/2021 predisposto attraverso un confronto tra gli organi di indirizzo politico-amministrativo ed i Dirigenti e/o responsabili dei Servizi;

Riscontrato che gli obiettivi inseriti nel Piano della Performance rispettano la missione istituzionale, le priorità politiche e le strategie dell'Amministrazione e gli obiettivi operativi risultano chiari, performanti e misurabili;

Evidenziato che:

- il conseguimento degli obiettivi strategici inseriti nel Piano nella misura minima del 70% è condizione necessaria per l'erogazione, alla generalità dei dipendenti – esclusi dirigenti, dei premi annuali sui risultati della performance ai sensi dell'accordo decentrato integrativo – parte giuridica e che l'erogazione dei premi è inoltre determinata in base alla valutazione della performance individuale condotta coerentemente con le linee guida per la valutazione sia dei dirigenti che dei dipendenti in generale;
- i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati nel Piano della Performance saranno riportati a consuntivo nella Relazione sulla Performance, soggetta a validazione del nucleo di valutazione;
- la predisposizione e l'attribuzione del piano della performance rende tale strumento indispensabile anche per il riconoscimento delle progressioni orizzontali nonché per l'attribuzione degli incarichi di responsabilità;

Precisato che il Piano della Performance potrebbe subire nel corso dell'anno parziali rettifiche in relazione al verificarsi di criticità e circostanze esterne sfavorevoli o in virtù di una riprogrammazione delle attività da parte dell'organo esecutivo, ai sensi del c. 3 dell'art. 10 del D. Lgs. 150/2009;

Ritenuto, alla luce di quanto fin qui esposto, di procedere all'approvazione del Piano della Performance anni 2019/2021, che allegato sub A) alla presente deliberazione ne forma parte integrante e sostanziale;

Ritenuto pertanto necessario provvedere all'approvazione del Piano delle Performance che, unitamente al PEG ed agli indirizzi di gestione, individuano ed assegnano ai Dirigenti e/o Responsabili dei servizi, gli obiettivi di gestione, di sviluppo e di miglioramento delle performance, dell'attività da realizzare, nonché le dotazioni strumentali, umane e finanziarie necessarie per il perseguimento di tali obiettivi. Detto Piano è stato elaborato in collaborazione con i Dirigenti e Responsabili dei servizi e con gli stessi concordato;

Visto il vigente D.Lgs n. 267/2000 e s.m.i.;

Visto il vigente regolamento per l'istituzione e l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;

Visto il vigente Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Acquisiti i pareri, di cui all'art. 49 comma 1, del D.Lgs del 18 agosto 2000, n. 267;

All'unanimità dei voti favorevoli espressi nelle forme di legge

DELIBERA

1. DI APPROVARE, per le ragioni espresse in premessa, il Piano delle Performance a definizione degli obiettivi strategici 2019/2021, attuazione anno 2019, ai fini della valutazione del personale dipendente, salvo adeguamento annuale allegato sub. A) alla presente deliberazione quale sua parte integrante e sostanziale;

2. DI PRECISARE che:

a) l'attuazione degli obiettivi strategici inseriti nel piano della performance 2019/2021 – anno 2019 sarà soggetta a monitoraggio e che eventuali parziali modifiche o adeguamenti al piano potranno essere approvati successivamente;

b) i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati nel Piano della Performance saranno evidenziati a consuntivo nella relazione sulla performance, soggetta a validazione del Nucleo di valutazione;

3. DI EVIDENZIARE che il conseguimento degli obiettivi inseriti nel piano nella misura minima del 70% è condizione necessaria per l'erogazione dei premi annuali sui risultati della performance e che la quantificazione dei premi verrà inoltre determinata in base alla valutazione della performance individuale;

4. DI DISPORRE che il Piano delle Performance venga pubblicato alla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web del Comune e che sia inviato al Nucleo di valutazione e ai Dirigenti e responsabili di settore per darne ampia diffusione ai propri collaboratori.

Successivamente, con voti favorevoli unanimi, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Dlgs. 267/2000.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis ed allegati alla presente deliberazione.

OGGETTO	PIANO DELLE PERFORMANCE 2019/2021. INDIRIZZI STRATEGICI.
----------------	---

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL Sindaco
Andreotti Patrizia

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

IL Segretario Generale
Dott. Pontini Claudio

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.