



COMUNE DI TORRI DI QUARTESOLO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

del 30-01-2020

Oggetto:

**INDIRIZZI PER ELABORAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE
2020/2022 E PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI (PDO 2020)**

L'anno **duemilaventi** addì **trenta** del mese di **gennaio** alle ore **18:30**, nella sala delle adunanze si è riunita la Giunta Comunale così costituita:

Sindaco	Marchioro Diego	P
Vicesindaco	Schiavo Maurizio	P
Assessore	Pasinato Angela	A
Assessore	Cignacco Alessandro	P
Assessore	Tescari Elisabetta	A
Assessore	Zausa Stefano	P

P=presente A=assente

Assume la presidenza il Signor Marchioro Diego in qualità di Sindaco assistito dal Segretario Comunale De Vita Dott. Mario.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, invita la Giunta Comunale a deliberare sull'oggetto suindicato.

PREMESSO E CONSIDERATO QUANTO SEGUE.

L'art. 169 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 (TUEL), al primo comma prevede che la Giunta Comunale deliberi il piano esecutivo di gestione (PEG) entro venti giorni dall'approvazione del bilancio.

Secondo il comma 3-bis dello stesso art. 169, il PEG, dev'essere deliberato *“in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione”* e, ad esso, sono *“organicamente unificati”* il piano dettagliato degli obiettivi (PDO) di cui all'art. 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150.

A sua volta il richiamato D.Lgs. n. 150/2009, come modificato e integrato dal D.lgs. n. 74/2017, richiede che:

- le pubbliche amministrazioni provvedano a redigere e pubblicare sul sito istituzionale il Piano della Performance entro il 31 gennaio di ogni anno (art. 10, comma 1, lett. a), comunicando al Dipartimento della Funzione Pubblica (d'ora in poi anche DPF) le ragioni dell'eventuale mancato rispetto del termine (art. 10, comma 5);
- nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione degli enti territoriali si provveda, comunque, a definire obiettivi specifici *“per consentire la continuità dell'azione amministrativa”* (art. 5, comma 1-ter).

Per completezza va anche detto che, secondo alcuni autori, per individuare il termine entro il quale va approvato il Piano della Performance i Comuni, più che all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 dovrebbero far riferimento all'art. 169, comma 1, del TUEL.

Sebbene i termini sopra indicati possano considerarsi non perentori, non essendo colpita la loro eventuale inosservanza da sanzioni specifiche ed espresse, è indiscutibile che la tempestiva approvazione del Piano della Performance è condizione imprescindibile per avviare e gestire il ciclo della performance nel rispetto delle condizioni e modalità disciplinate dal D.Lgs. 150/2009 e per il perseguimento delle finalità di efficienza e trasparenza previste dallo stesso decreto, sul cui ambito di estensione ai comuni ed alle autonomie territoriali, in genere, sembrano opportune le seguenti valutazioni di metodo e di merito.

Con gli artt. 3 e 12 del D.Lgs. n.150/2009, il legislatore ha attribuito al Dipartimento della Funzione Pubblica le competenze di indirizzo, coordinamento e monitoraggio in materia di ciclo della performance prima assegnate alla Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), divenuta poi Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

A partire dal giugno 2017, la Funzione Pubblica nell'esercizio di dette competenze ha emanato le seguenti cinque Linee Guida:

- N.1 - Linee guida per il Piano della performance – Ministeri - Giugno 2017
- N.2 - Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance - Ministeri - Dicembre 2017
- N.3 - Linee guida per la Relazione annuale sulla performance - Novembre 2018

- N.4 - Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche - Novembre 2019
- N.5 - Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale - Dicembre 2019.

L'emanazione nell'arco di oltre due anni di questi importanti documenti di orientamento in una materia tanto complessa è avvenuta secondo una logica di dichiarato "rilascio graduale" che ora, con la recente pubblicazione delle ultime due Linee guida, ha raggiunto un livello di completezza tale da consentire alle amministrazioni pubbliche di confrontare le proprie metodologie di elaborazione e gestione del ciclo della performance con indicazioni fondate su una solida base teorica e testate con le esperienze concrete monitorate dalla Funzione Pubblica.

E' vero che i Comuni, in mancanza dell'accordo previsto dall'art. 16 del D.Lgs. n.150/2009 e dall'art. 3, comma 4, del DPR 106/2016, non andrebbero annoverati tra i destinatari diretti delle richiamate Linee Guida, ma è indubitabile che le indicazioni metodologiche che vi sono contenute offrono spunti e contributi da tenere nella massima considerazione non solo per la qualità e l'autorevolezza della fonte da cui provengono, ma soprattutto perché grazie ad esse è possibile risolvere gran parte delle incertezze che, nella confusione di sostanza e di forma presente in materia (e per rendersene conto basta scorrere rapidamente i Piani della Performance e i sistemi di valutazione pubblicati sui siti ufficiali delle varie amministrazioni), hanno scoraggiato questa Amministrazione dal mettere mano all'impianto generale degli strumenti finora utilizzati.

Quindi, l'aggiornamento del ciclo della performance, nei suoi strumenti e nelle sue fasi, già previsto e rinviato per le cause appena accennate, ora può essere collocato tra le priorità concretamente realizzabili entro il primo semestre dell'anno.

Per impostare correttamente quest'opera di revisione e aggiornamento occorre affrontare e risolvere, con il sostegno convinto degli organi di indirizzo politico e con la partecipazione attiva e costruttiva dei responsabili delle unità organizzative di massima dimensione, le criticità e anomalie che emergono dal raffronto le modalità di elaborazione e i contenuti che finora hanno caratterizzato gli strumenti funzionali alla gestione del ciclo della performance (Piano e SVMP) e le caratteristiche che dovrebbero invece contraddistinguere tali strumenti secondo le indicazioni che si traggono dalle richiamate Linee guida.

Le criticità o, per usare un'espressione cara alla Funzione Pubblica, i "**punti di attenzione**" da affrontare per elaborare un Piano della Performance correttamente impostato, in estrema sintesi si possono così riassumere:

- 1) **allineamento temporale e di contenuti** tra il ciclo della performance e il ciclo di programmazione economico finanziaria: il Piano della Performance deve prevedere "*obiettivi, misuratori e target da raggiungere secondo una pianificazione triennale e, a livello operativo, secondo una programmazione annuale*"(cfr. Linee guida n. 1, pag 33), rispettando il canone fondamentale della coerenza, con il Programma di Mandato, il DUP e la relativa Nota di aggiornamento;
- 2) **individuare con chiarezza gli obiettivi** specifici (art. 5, comma 01, lett b) del D.Lgs. n.150/2009) che l'Amministrazione Comunale intende perseguire nel triennio e, in relazione a

questi, gli obiettivi operativi che intende realizzare su base annuale, specificando in entrambi i casi indicatori e risultati attesi;

- 3) **selezionare** con attenzione **gli obiettivi** da inserire nel Piano della Performance in modo che siano rappresentativi delle **scelte prioritarie** perseguite dall'Amministrazione e presentino le caratteristiche declinate dall'art 5, comma 2, del D.Lgs. n.150/2009, da leggere ora in "combinato disposto" con l'art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL 21/05/2018;
- 4) essere **strumento della performance organizzativa**, intesa come *"insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso o delle sue unità organizzative"* (cfr. Linee guida n. 1, pag 32), da tenere ben distinta dalla performance individuale;
- 5) **coinvolgere** nella sua elaborazione i dipendenti collocati nell'area delle **posizioni organizzative**;
- 6) risolvere e chiarire secondo la richiamata logica di coerenza le relazioni con il **Piano dettagliato degli obiettivi**, con il quale, come detto prima, è organicamente unificato nel PEG.

Il Piano della Performance, come ricordano le Linee guida n.1, è lo strumento che dà avvio al Ciclo della performance, che in base all'art. 4, comma 2, del D.Lgs. n.150/2009 si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- 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, agli organi di controllo (interni ed esterni), ai cittadini, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.

Se il Piano della Performance è lo strumento che dà avvio al ciclo, il **Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)** è lo strumento che ne garantisce la corretta gestione, attraverso il monitoraggio periodico, l'approvazione di eventuali interventi correttivi, la misurazione e valutazione dei risultati conseguiti e il riconoscimento delle misure premianti.

Anche la revisione dell'attuale Sistema di misurazione e valutazione della performance dev'essere condotta affrontando, con la partecipazione e il coinvolgimento degli attori sopra ricordati, i relativi "punti di attenzione" che, detto in sintesi (rinviando, quindi, alla sede opportuna tutti gli ulteriori approfondimenti), riguardano i seguenti aspetti problematici:

- 1) la distinzione tra performance organizzativa e performance individuale, che con l'entrata in vigore del CCNL del 21/05/2018 ha assunto anche nel confronto e nella contrattazione con le organizzazioni sindacali un rilievo prima sconosciuto;
- 2) le diverse dimensioni della performance individuale, come indicate dall'art. 9, comma 1 (per il personale in posizione organizzativa), e comma 2 (per gli altri dipendenti) del D.Lgs. n.150/2009;
- 3) l'importanza nella valutazione della performance individuale dei momenti di confronto tra valutatore e valutato e dell'uso tempestivo, in tale contesto, di strumenti di calibrazione (cfr. Linee Guida n. 5, pag. 5 e pag. 13);

- 4) le finalità della valutazione, che dev'essere non solo il presupposto degli incentivi monetari, ma anche l'attività attraverso la quale si favorisce la crescita individuale e professionale dei collaboratori;
- 5) la valutazione partecipativa dei cittadini e dei portatori di interesse (*stakeholders*).

Per fare tutto questo, è plausibile ipotizzare una sequenza di attività preparatorie, così articolata:

- entro il 31 marzo 2020, il Segretario, con il coinvolgimento dei dipendenti collocati nell'area delle posizioni organizzative, elaborerà un proposta di SMVP e, parallelamente, di Piano della Performance, PDO;
- entro il 15 aprile, la Giunta si esprimerà sulla proposta e si darà avvio alla fase di confronto con la parte sindacale;
- entro il 30 aprile 2020, si giungerà all'approvazione sia del nuovo Sistema, sia dei due Piani;

Nel frattempo, i responsabili di area si atterrano agli obiettivi esplicitati nei documenti di programmazione già approvati nonché agli ulteriori eventuali indirizzi che saranno espressi con atti di Giunta.

Tutto ciò premesso e considerato,

LA GIUNTA COMUNALE

ACQUISITO il solo parere - inserito in preambolo – di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

CON VOTI favorevoli unanimi resi in forma palese

DELIBERA

- 1) Di approvare gli indirizzi e le indicazioni contenuti in premessa, quale parte integrante e sostanziale del presente dispositivo.
- 2) Di fissare, per le motivazioni espresse in premessa, al 30 aprile 2020, il termine per l'approvazione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nonché dei relativi Piano della Performance e Piano dettagliato degli obiettivi, per il periodo 2020 – 2021 – 2022.
- 3) Di dichiarare, pure unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi del comma 4° dell'art.134 del D.L.vo n.267/18.08.2000, stante l'urgenza di provvedere in merito.

VISTO: parere Favorevole in merito alla regolarità tecnica espresso dal SEGRETARIO COMUNALE.

Il Responsabile del Servizio
f.to De Vita Mario

IL PRESIDENTE

Marchioro Diego

*firma autografa omessa ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs.
39/1993*

IL SEGRETARIO

De Vita Dott. Mario

*firma autografa omessa ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs.
39/1993*

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Nr. r.p.

Copia conforme del presente verbale è stata pubblicata il giorno _____ all'Albo Pretorio on-line del Comune di Torri di Quartesolo, ove vi rimarrà esposta per 15 (*quindici*) giorni consecutivi, ossia fino al _____, compreso.

Torri di Quartesolo,

Il Segretario Comunale
F.to De Vita Dott. Mario

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione:

è stata dichiarata *immediatamente eseguibile*, ai sensi dell'art. 134, co. 4, del D. Lgs. 267/2000, T.U.EE.LL.

diverrà esecutiva, ai sensi dell'art. 134, co. 3, del D. Lgs. 267/2000, T.U.EE.LL., trascorsi 10 (*dieci*) giorni dalla data di pubblicazione all'Albo Pretorio on-line del Comune, ossia il _____.

Il Segretario Comunale
F.to De Vita Dott. Mario

Copia conforme all'originale per uso amministrativo