



CITTÀ DI SAVIGLIANO

(PROVINCIA DI CUNEO)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 165

OGGETTO: PIANO DELLA PERFORMANCE ANNO 2020. MODIFICA E APPROVAZIONE NUOVI INDICATORI E OBIETTIVI .

L'anno **duemilaventi addì uno del mese di dicembre alle ore 18.00**, visto il Decreto Sindacale n. 3 del 30.03.2020 di autorizzazione allo svolgimento delle sedute della Giunta Comunale in video conferenza, il Segretario Generale, **BACCHETTA Carmelo Mario**, **attesta lo svolgimento della seduta in video conferenza**, accerta l'identità dei componenti che intervengono in audio e video attraverso appello nominale nelle persone di:

N.	Cognome e nome		Presente	Assente
1.	AMBROGGIO Giulio	Sindaco	X (in videoconferenza)	
2.	FROSSASCO Alessandra	Assessore	X (in videoconferenza)	
3.	CAMERA Edilio	Assessore	X (in videoconferenza)	
4.	LOVERA Michele	Assessore	X (in videoconferenza)	
5.	SENESI Petra	Assessore	X (in videoconferenza)	
6.	TESIO Paolo	Assessore	X (in videoconferenza)	

Il Sindaco **AMBROGGIO Giulio** nella qualità di Presidente, **dichiara valida la seduta in video conferenza**, con una verifica del collegamento simultaneo di un numero di presenti che rappresenti la maggioranza dei componenti della Giunta, ovvero Sindaco e cinque Assessori per un totale di sei per la trattazione dell'oggetto suindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Su relazione dell'assessore Michele Lovera

Premesso che:

- il D.Lgs. 150/2009 recante norme *“in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”* all'art. 4 dispone che le pubbliche amministrazioni sviluppino *“in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il Ciclo di gestione della performance”*; la relazione tra Ciclo di gestione della performance e i documenti di programmazione dell'Ente non è di tipo nominalistico ma l'uno viene posto in posizione strumentale e di supporto rispetto all'altro.
- Il Decreto Legislativo 10 agosto 2014 n. 126 introduce disposizioni integrative e correttive al Decreto Legislativo 23 giugno 2011 n. 118, in termini di armonizzazione dei sistemi contabili degli Enti Locali.
- il D.lgs. 75/2017 ha apportato modifiche al D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni), in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della Legge 7 agosto 2015, n. 124”. In particolare L'articolo 8 introduce alcune modifiche all'articolo 10 del D. Lgs. 150 del 2009, che disciplina i contenuti del Piano della Performance e della Relazione sulla performance, principalmente al fine di coordinare l'adozione di tali documenti con il ciclo di programmazione economico finanziario. In base al vigente quadro normativo (art. 10, co. 1, D. Lgs. 150/2009), allo scopo di assicurare la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, ogni anno le amministrazioni sono tenute a redigere e a rendere pubblico un documento programmatico triennale, denominato, *“Piano della performance”*, da adottare entro il 31 gennaio 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 gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori
- L'articolo 8, comma 1, lett. d) ed f) del d.lgs. 150/2009 individua, tra gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa, la modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali, nonché l'efficiente impiego delle risorse. Il Ministero della Funzione Pubblica, per il ciclo 2020-2022, ha adottato la circolare sugli indicatori comuni relativi alle funzioni di supporto svolte dalle pubbliche amministrazioni. Il Ministero della Funzione Pubblica con la circolare nota prot. . n. DFP-0080611-P del 30 dicembre 2019 indirizzata alle amministrazioni e agli enti statali di cui all'art. 1, comma 2 del D.lgs. 165/2001, ha individuato gli *“Indicatori comuni per le funzioni di supporto delle Amministrazioni Pubbliche - ciclo della performance 2020-2022”* Preliminarmente, si sottolinea che:
 - nel corso del 2020, il DFP intende allargare la sperimentazione anche alle Regioni e agli enti locali previa stipula dell'accordo in sede di Conferenza Unificata previsto dall'articolo 16 del d.lgs. 150/2009: l'estensione riguarderà anche i piccoli comuni, e cioè quelli con popolazione fino a 5.000 abitanti, tenendo conto delle relative specificità organizzative con le indicazioni metodologiche che si renderanno eventualmente necessarie per adeguare l'utilizzo degli indicatori comuni ai diversi contesti;
 - è stato individuato un elenco di 15 indicatori (Allegato 1) che meglio si prestano, nelle condizioni attuali, ad essere utilizzati dalle amministrazioni.La circolare, in virtù di quanto sopra esposto, fornisce quindi le indicazioni in ordine all'utilizzo degli indicatori comuni, a decorrere dal 2020, nelle quattro aree elencate nell'Allegato 1:
 1. gestione delle risorse umane;
 2. gestione degli approvvigionamenti e degli immobili;
 3. gestione delle risorse informatiche e digitalizzazione;
 4. gestione della comunicazione e della trasparenza.Le amministrazioni possono utilizzarli, in tutto o in parte, **all'interno del Piano della performance già a decorrere dal ciclo 2020-2022**. A prescindere dall'utilizzo o meno nel Piano, per le amministrazioni per le quali trova diretta applicazione il d.lgs. 150/2009, **resta comunque ferma la necessità di assicurarne il monitoraggio all'interno dei sistemi**

direzionali in uso presso ciascuna amministrazione, coerentemente con quanto indicato nelle succitate linee guida del Dipartimento.

Queste ultime, infatti, chiariscono che non inserire alcune aree di attività nel Piano non significa non controllarle, in quanto esse dovrebbero essere presidiate attraverso le informazioni provenienti dai sistemi direzionali o di controllo di gestione.

Inoltre sono espressamente individuate fra le dimensioni della performance organizzativa lo stato delle risorse, l'efficienza e l'efficacia, per la misurazione delle quali possono sicuramente essere utilizzati gli indicatori proposti.

Preso atto che il Consiglio Comunale:

- con DELIBERA C.C. N.63 DEL 27.12.2019 È STATA APPROVATA “ NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) RELATIVO ALLA SEZIONE STRATEGICA 2018 –2022 ED ALLA SEZIONE OPERATIVA 2020 – 2022.”
- Con DELIBERA C.C. N.64 DEL 27.12.2019 è stato approvato ai sensi dell' ART. 174 DEL D.LGS. 18/08/2000 N.267 – D.LGS. 23/06/2011 N.118. “BILANCIO DI PREVISIONE FINANZIARIO 2020/2022, ANNESSI ALLEGATI, RELATIVA MANOVRA FINANZIARIA, TRIBUTARIA E REGOLAMENTARE DI TUTTE LE ALIQUOTE E TARIFFE E VERIFICA RISPETTO VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA. D.L. N.112/2008 CONVERTITO CON L.133/2000”
- Con DELIBERAZIONE G.C. N. 2 DEL 13.01.2020 è stato approvato : “ PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE - ANNO 2020”

Sottolineato che :

- il Ciclo di gestione della performance traduce la programmazione in obiettivi e prassi concrete ponendosi quale metodologia operativa la cui finalità è garantire ad una organizzazione produttiva un sistema che, attraverso strumenti e leve gestionali, fornisce ai soggetti interni ed esterni all'organizzazione, informazioni operative sui modi e sugli effetti relativi all'utilizzo di risorse pubbliche e di funzioni amministrative;
- il Ciclo di gestione della performance così come articolato dal legislatore, prevede alcune fasi:
 - definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
 - utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;
- adottare il Piano della performance significa fondamentalmente porsi alcune domande:
 - come produciamo quello che produciamo ?
 - quello che produciamo è adeguato ai fini proposti in sede di programmazione?
 - le risorse che utilizziamo vengono impiegate razionalmente?e quindi adottare un nuovo modello gestionale di organizzazione che verrà valutata per la performance resa, identificando tra le tante azioni quelle che concretamente contribuiscono alla creazione di valore e che, quindi, influiscono sul risultato finale, con il mantenere e incrementare l'utilità sociale prodotta;
- adottare il Piano della performance significa anche e soprattutto passare da una prospettiva economico-finanziaria dei risultati a una prospettiva degli utenti, che si concentra sulla misurazione dell'efficacia delle azioni intraprese e del grado di soddisfazione degli utenti. Su questa base è più facile individuare le funzioni” dei servizi erogati dall'Ente:
 - ai servizi sociali compete la promozione dell'agio dei cittadini, perseguita attraverso la rimozione degli ostacoli al benessere della comunità;
 - i servizi culturali e sportivi contribuiscono a fornire ai cittadini strumenti di crescita culturale, sociale e relazionale;
 - i servizi tecnici aumentano e migliorano la qualità dell'ambiente in cui il cittadino si muove;
 - i servizi economico-finanziari promuovono lo sviluppo socio-economico del territorio e migliorano l'autonomia finanziaria dell'Ente;

- i servizi amministrativi garantiscono al cittadino l'informazione, l'acquisizione di documenti, la legalità dell'azione dell'Ente;

Preso atto che:

- Il Comune di Savigliano ha adottato con deliberazione n.149 del 16 dicembre 2010 il sistema di misurazione e valutazione della performance e in base a queste linee-guida è stato costruito il Piano della Performance per l'anno 2020.
- Per l'anno 2020 è stato delineato un obiettivo intersettoriale che coinvolge tutti i Settori, Uffici di Staff e Servizi finalizzato da un lato al mantenimento e ottimizzazione dei livelli qualitativi sia dei servizi interni che esterni e dall'altro alla prosecuzione con un livello alto di attenzione alla prevenzione dei rischi corruttivi in ottemperanza alle disposizioni contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 253 del 23.12.2019, pubblicato in consultazione dal 24.12.2019 al 15.01.2020 e approvato definitivamente con deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 20.01.2020.
- All'obiettivo strategico intersettoriale viene attribuito peso 50 nella misurazione e valutazione della performance
- Agli obiettivi operativi settoriali viene attribuito un peso di 50 nella misurazione e valutazione della performance
- La somma determina il livello di performance collettiva dell'Ente
- Gli obiettivi presentano queste caratteristiche:
 - Sono specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - Sono tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - Sono riferibili all'anno corrente 2020
 - Sono confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento almeno al triennio precedente;
 - Sono correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Dato atto che :

- Il 21/05/2018 è stato stipulato il C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 i cui effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diverse prescrizioni dello stesso contratto.
 - Il nuovo C.C.N.L. stabilisce due distinti utilizzi delle risorse destinante ai premi correlati alla performance: quella "organizzativa" e quella "individuale". Si tratta di due distinte voci di erogazione per la diversa tipologia dei risultati da conseguire
- PERFORMANCE ORGANIZZATIVA** (art. 68 "Fondo risorse decentrate: utilizzo" – lettera a))
 Rileva la capacità di un soggetto collettivo (intera amministrazione e/o strutture organizzative) di soddisfare le esigenze dei cittadini attraverso un'efficiente allocazione delle risorse. Si tratta di una prestazione "alta", che riassume lo stato di salute dell'Ente, la sua reattività alle mutevoli esigenze della comunità e del contesto di riferimento.
 La misurazione viene effettuata rilevando indicatori con riferimento a:
- quantità;
 - qualità: articolata in accessibilità, qualità tecnica, e tempestività;
 - efficienza: articolata in tecnica e economica;
 - soddisfazione dell'utenza: interna o esterna.
- In particolare potrebbero essere declinati dei criteri valutativi attinenti:
- la performance organizzativa di Ente;
 - la performance organizzativa di struttura;
 - la performance organizzativa di gruppo;
 - il contributo individuale alle diverse performance organizzative (ovvero la capacità del-singolo di incidere sulla performance della struttura di appartenenza).
- PERFORMANCE INDIVIDUALE** (art. 68 "Fondo risorse decentrate: utilizzo" – lettera b);
 almeno il 30% delle risorse indicate all'art. 67, comma 3.)
 Trattasi di una sintesi del grado di raggiungimento di:
1. obiettivi di struttura: ovvero quelli inerenti l'attività ordinaria riferiti alla struttura di appartenenza;
 2. obiettivi individuali: ovvero quelli legati ad indicatori di risultato inerenti l'attività propria della struttura di appartenenza ed all'apporto peculiare del valutato in termini quali-quantitativi;

3. comportamenti e caratteristiche: trattasi della componente valutativa che attiene al "come" viene resa la prestazione lavorativa.

PREMIALITA' MAGGIORATA (art. 69 "Differenziazione del premio individuale")

La premialità aggiuntiva non potrà essere inferiore al 30% del valore medio dei premi attribuiti. La contrattazione stabilirà i contingenti e la percentuale. La quota dei beneficiari potrebbe essere orientativamente individuata nel 20-30% del personale che presenta i requisiti più alti di partecipazione al premio. In particolare la quota dei beneficiari, non essendo gli stessi valutati dal medesimo valutatore ma da soggetti dirigenziali diversi, potrà essere applicata a livello di singola struttura.

Verificato che il vigente Sistema delle Performance di cui alla Deliberazione G.C. 458 del 29/12/15, nel quale è contenuto il sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali, il sistema di valutazione dei risultati degli incaricati di Posizione Organizzativa ed il sistema permanente di valutazione della generalità dei dipendenti, prevede, quale documento programmatico, il Piano Dettagliato degli Obiettivi che raccoglie gli obiettivi di attuazione degli indirizzi strategici e quelli di innovazione organizzativa e gestionale;

Evidenziato che :

- in data 31/01/2020 il Consiglio dei Ministri ha dichiarato per sei mesi lo stato di emergenza sanitaria per l'epidemia da coronavirus a seguito della dichiarazione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità di emergenza di sanità pubblica di rilevanza internazionale;
- con Delibera del Consiglio dei Ministri del 29.07.2020 è stato esteso lo stato di emergenza sanitaria per l'epidemia da coronavirus a seguito della dichiarazione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità di emergenza di sanità pubblica di rilevanza internazionale fino al 15.10.2020 e successivamente Il Consiglio dei Ministri ha prorogato al 31 gennaio 2021 lo stato d'emergenza per COVID-19, approvato con il D.L. 7 ottobre 2020, n. 125
- si sono susseguiti Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri che hanno dettato misure restrittive sia alla circolazione delle persone sia nella fattispecie all'attività degli uffici e dei servizi, disponendo da un lato le attività da *indifferibili da rendere in presenza*, dall'altro prevedendo lo *smart working come modalità ordinaria di prestazione lavorativa*
- il DPCM 19.10.2020 in esecuzione ai precedenti DPCM del 13 ottobre 2020 e del 18 ottobre 2020, con proprio decreto del 19 ottobre 2020, ha ritenuto necessario stabilire, per le pubbliche amministrazioni, in fase di applicazione del terzo periodo del comma 1, del citato art. 263 del dl n. 34/2020, specifiche modalità organizzative e fissare criteri ai quali attenersi per garantire la necessaria flessibilità del lavoro pubblico e per lo svolgimento del lavoro in modalità agile

Dato atto che con due successivi provvedimenti è stata disposta ex aliis le sospensione dei termini nei procedimenti amministrativi e precisamente:

- 1 ° FASE - Art. 103 DEL D.L. 17 MARZO 2020 N. 18, CONV. IN L. 24.04.2020 N. 27 (Sospensione dei termini nei procedimenti amministrativi ed effetti degli atti amministrativi in scadenza) 1. Ai fini del computo dei termini ordinatori o perentori, propedeutici, endoprocedimentali, finali ed esecutivi, relativi allo svolgimento di procedimenti amministrativi su istanza di parte o d'ufficio, pendenti alla data del 23 febbraio 2020 o iniziati successivamente a tale data, non si tiene conto del periodo compreso tra la medesima data e quella del 15 aprile 2020. Le pubbliche amministrazioni adottano ogni misura organizzativa idonea ad assicurare comunque la ragionevole durata e la celere conclusione dei procedimenti, con prioritari per quelli da considerare urgenti, anche sulla base di motivate istanze degli interessati. Sono prorogati o differiti, per il tempo corrispondente, i termini di formazione della volontà conclusiva dell'amministrazione nelle forme del silenzio significativo previste dall'ordinamento.
- 2 ° FASE Art. 37.DEL D.L. 08.04.2020 CONVERTITO IN L.05.06.2020, N. 40 (Termini dei procedimenti amministrativi e dell'efficacia degli atti amministrativi in scadenza) 1. Il termine del 15 aprile 2020 previsto dai commi 1 e 5 dell'articolo 103 del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, e' prorogato al 15 maggio 2020;

Dato atto che:

- alcuni indicatori degli obiettivi di performance prevedevano parametri temporali di realizzazione non rispettabili per la sospensione dei termini di cui sopra
- alcuni indicatori erano legati ad obiettivi di fatto non realizzabili per divieti imposti normativamente
- un indicatore di performance strategico risulta sospeso ex lege
- con Delibera di Consiglio Comunale di approvazione del DUP 2018 – 2022 Dup 2018-2022 sono stati approvati i seguenti due nuovi obiettivi strategici :
 1. *Interventi ed attività per fronteggiare gli effetti da emergenza e crisi Covid-19*
 2. *Interventi ed attività per garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori nell'emergenza Covid-19.*

Richiamate le conferenze dei Responsabili di Settore , nel corso delle quali è emersa la necessità di modificare alcuni obiettivi e/o alcuni indicatori di performance in linea con le intervenute disposizioni normative

Visti:

- Report sullo stato di attuazione degli obiettivi richiesti dal Segretario Generale entro il 30.06.2020;
- Report sullo stato di attuazione degli obiettivi al 30.11.2020, prodotto a seguito di confronti con i Responsabili di Settore, sia in forma collegiale che in forma individuale

Viste le proposte di modifica degli obiettivi, a seguito di report sullo stato di attuazione, prevenute dai seguenti settori:

- Settore Affari generali e Istituzionali
- Settore Finanziario
- Settore Demografici
- Centrale Unica di Committenza e Cultura
- Segreteria Particolare del Sindaco

Vista la proposta di modifica di un obiettivo strategico di performance, come previsto da Deliberazione di Consiglio Comunale di approvazione del DUP 2018-2022 , elaborata dal Segretario Generale

Dato atto che le proposte di modifica sia dell'obiettivo strategico di performance elaborato dal Segretario Generale, sia degli obiettivi/indicatori di performance provenienti dai Settori sono allegati al presente provvedimento a formarne parte integrante e sostanziale

Visto l'art. 48 del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 circa la competenza della Giunta a deliberare in merito.

Visto il D. Lgs. 118 del 23/06/2011 e successive modificazioni intervenute.

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 e s.m.i. attestante, al contempo, ai sensi dell'art. 147 bis, 1° comma, del medesimo Decreto Legislativo, la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo proposto, rilasciato dal Segretario Generale

Dato atto che il presente provvedimento non comportando effetti diretti e/o indiretti sulla situazione economico/finanziaria/patrimoniale dell'ente non necessita di preventivo parere di regolarità contabile da parte del competente Responsabile del Servizio Finanziario

Con voti favorevoli unanimi, espressi per appello nominale in modalità audio e video;

DELIBERA

1. Di approvare l'obiettivo strategico di performance, elaborato dal Segretario Generale, allegato al presente provvedimento a formarne parte integrante e sostanziale

2. di approvare gli obiettivi di performance proposti dai Settore:
 - Settore Affari generali e Istituzionali
 - Settore Finanziario
 - Settore Demografici
 - Centrale Unica di Committenza e Cultura
 - Segreteria Particolare del Sindacoallegati alla presente a formarne parte integrante e sostanziale
3. di dare atto che i restanti obiettivi di performance non oggetto di revisione sono efficaci, fatti salve ulteriori modifiche da adottare con successiva deliberazione
4. di trasmettere copia della presente deliberazione e allegati ai Responsabili di settore /Uffici di Staff per il successivo inoltro e descrizione a tutti i dipendenti, ciascun per competenza
5. di disporre la pubblicazione del presente provvedimento e allegati nella sezione dedicata dell'Amministrazione Trasparente

Successivamente, con voti favorevoli unanimi, espressi per appello nominale in modalità audio e video, stante l'urgenza motivata dal rispetto dei termini previsti per legge il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 – 4° comma – del D.Lgs. n° 267/2000 e s.m.i.

IL PRESIDENTE
AMBROGGIO Giulio

(Firmato Digitalmente)

IL SEGRETARIO GENERALE
BACCHETTA Carmelo Mario

(Firmato Digitalmente)