



COMUNE DI VOLPIANO

Città Metropolitana di Torino



VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 92 DEL 15/06/2017

OGGETTO:

Approvazione Piano della Performance del Comune di Volpiano per l'anno 2017.

L'anno duemiladiciassette addì quindici del mese di giugno alle ore diciannove e minuti zero nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale.

Sono presenti per la trattazione del presente punto all'O.d.G. i sottoelencati Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. DE ZUANNE Emanuele - Sindaco	Sì
2. BERARDO Irene - Assessore	Sì
3. PANICHELLI Giovanni - Assessore	Sì
4. CISOTTO Andrea - Vice Sindaco	Sì
5. SCIRETTI Marco - Assessore	Sì
6. GIGLIOTTI Elisa - Assessore	Sì
Totale Presenti:	6
Totale Assenti:	0

Assiste all'adunanza il Segretario Generale Signor DEVECCHI Dott. Paolo il quale provvede alla redazione del presente verbale.

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

OGGETTO:

Approvazione Piano della Performance del Comune di Volpiano per l'anno 2017.

LA GIUNTA COMUNALE

Dato atto che il Bilancio di Previsione 2017 è stato approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 80 del 29.12.2016, esecutiva ai sensi di legge;

Richiamata la Deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 12.01.2017, esecutiva ai sensi di legge, con la quale si approva il Piano Esecutivo di Gestione per l'esercizio 2017, definito conformemente alle previsioni del bilancio annuale;

Visto il decreto sindacale n.ro 669 del 19 gennaio 2017 con cui veniva nominato il Nucleo di Valutazione di questo Ente per numero 3 (tre) anni, dal 2017 al 2019, composto dai Sigg: dott. Andrea MATARAZZO, dott. Giuseppe FORMICHELLA, dott.ssa Elda MILANESIO;

Visto il D.Lgs. n.150/2009 "Attuazione della Legge 4.3.2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", le cui linee-guida relative alla trasparenza e integrità della pubblica amministrazione, alla valutazione della performance e a merito-premialità impegnano gli enti locali ad attuare tutte le azioni necessarie al raggiungimento di tali obiettivi;

Considerato che l'art. 4 del sopracitato D.Lgs. prevede che le amministrazioni pubbliche debbano sviluppare il ciclo di gestione della performance, che si articola nelle seguenti 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, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

Dato atto che:

adottare il Piano delle Performance significa fundamentalmente 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?

il concetto di performance rappresenta il passaggio fondamentale dalla logica dei mezzi a quella di risultato;

la performance si valuta per migliorare la qualità dei servizi e la competenza dei dipendenti;

il ciclo di gestione della performance raccoglie in un unico quadro le funzioni di pianificazione, monitoraggio, misurazione e valutazione, conseguenze della valutazione e rendicontazione;

la validazione della relazione di performance, di competenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione è condizione inderogabile per l'accesso ai premi.

Rilevato che con l'entrata in vigore della legge 114/2014, di conversione del decreto legge 23 giugno 2014, n. 90, le competenze dell'ANAC, già Civit, relative alla misurazione e valutazione della performance, di cui agli articoli 7,8,9,10,12,13 e 14 del decreto legislativo 150 del 2009, sono trasferite al Dipartimento della Funzione Pubblica;

Dato atto che alla costituzione del sistema globale di gestione della performance partecipano, all'interno delle amministrazioni, i seguenti soggetti:

- vertice politico amministrativo, che fissa le priorità politiche;
- Responsabili di Settore/Servizio e dipendenti, che attuano le priorità politiche traducendole, attraverso l'attività di gestione, in servizi per i cittadini;
- Organismo Indipendente di Valutazione: che supporta metodologicamente lo svolgimento del ciclo di gestione delle performance, assicura la corretta applicazione delle metodologie, la trasparenza e l'integrità delle pubbliche amministrazioni;

Rimarcato che nel Piano della Performance, vanno evidenziati, oltre agli obiettivi di mantenimento delle attività ordinarie principali, rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, anche e soprattutto quelli tesi a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati;

Rilevato altresì, che, ai sensi del D.Lgs. 150/2009 detti obiettivi devono essere misurabili in termini concreti e riferibili ad un arco temporale determinato, normalmente corrispondente ad un anno;

Verificato che la struttura gestionale di questa Amministrazione Comunale è stata appositamente formata per addivenire alla redazione del piano della performance;

Presa visione del Piano della Performance del Comune di Volpiano per l'anno 2017, predisposto dai Responsabili di Settore/servizio, consistente in 33 schede di processo e in 28 schede di obiettivi gestionali e contenente la descrizione dettagliata dei processi/obiettivi, i risultati attesi, i tempi di realizzazione, gli indicatori di risultato e le risorse umane che concorrono a perseguirli;

Evidenziato che gli obiettivi assegnati con il presente atto ai Responsabili di Settore/Servizio sono tesi prevalentemente al miglioramento dell'azione amministrativa e all'innalzamento dei livelli di efficienza dei servizi erogati alla cittadinanza, presentando elementi innovativi e strategici;

Precisato che detto Piano della Performance potrebbe subire nel corso dell'anno parziali rettifiche, in relazione al verificarsi di circostanze imprevedibili o in virtù di una riprogrammazione delle attività dell'Organo esecutivo o su suggerimento del Nucleo di Valutazione il quale ha suggerito delle modifiche ad alcuni di esse che sono poi state recepite dai Responsabili di Settore/Servizio;

Condiviso quanto contenuto nella surriferita documentazione e ritenuto pertanto, in considerazione delle motivazioni sopra esposte, di procedere all'approvazione del Piano della Performance;

Precisato che:

- ritenendo importante dotarsi di un sistema integrato di controlli interni, capace di fungere da raccordo fra i diversi livelli di governo (politico e amministrativo), garantendo a ciascuno la possibilità di fornire il proprio apporto e integrando i contributi di tutti nell'ottica del miglioramento della performance, ci si è dotati a partire dall'anno 2013, per la predisposizione del Piano della Performance, del sistema M.A.Ga.D.L. attraverso cui è possibile gestire sia la fase preparatoria del piano performance generando i documenti necessari per l'approvazione sia la successiva fase di monitoraggio, correzione e rendicontazione dei risultati conseguiti;
- il sistema M.A.Ga.D.L. non permette di suddividere percentualmente il lavoro del personale dipendente, tra i vari processi ed obiettivi del Piano in parola, in numeri inferiori all'unità o comunque contenenti decimali e, pertanto, laddove il dipendente partecipasse al lavoro in misura minima la sua percentuale risulterà sempre essere almeno dell'1%;

Tutto ciò premesso;

Visto il parere favorevole espresso in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa dal Responsabile Servizi Personale e Demografici, dal Responsabile Servizi Amministrativi Istituzionali, dal Responsabile del Servizio Lavori Pubblici e Patrimonio, dal Responsabile del Servizio Ambiente e Territorio e dal Responsabile del Settore Servizi Finanziari e in ordine alla regolarità contabile dal Responsabile del Settore Servizi Finanziari, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 (T.U. Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali) e s.m.i.;

Con votazione unanime e favorevole espressa in forma palese;

DELIBERA

- 1) di approvare le premesse del presente atto che quivi si intendono integralmente riportate.
- 2) di approvare, ai sensi del Titolo II del D.Lgs. 150 del 2009 e s.m.i., il PIANO DELLA PERFORMANCE del Comune di Volpiano per l'anno 2017 consistente in 33 schede di processo e in 28 schede di obiettivi e contenente la descrizione dettagliata dei processi/obiettivi, i risultati attesi, i tempi di realizzazione, gli indicatori di risultato e le risorse umane che concorrono a perseguirli, tutti allegati alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale
- 3) di precisare che il sistema M.A.Ga.D.L. non permette di suddividere percentualmente il lavoro del personale dipendente, tra i vari processi ed obiettivi del Piano in parola, in numeri inferiori all'unità o comunque contenenti decimali e, pertanto, laddove il dipendente partecipasse al lavoro in misura minima la sua percentuale risulterà sempre essere almeno dell'1%
- 4) di trasmettere copia del presente atto al Nucleo di Valutazione ed ai Responsabili di Settore/Servizio per i successivi adempimenti di competenza.
- 5) di provvedere alla pubblicazione del presente provvedimento sul sito istituzionale del Comune nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente", nonché a tutti gli ulteriori adempimenti previsti dalla legge in materia di pubblicità e trasparenza del presente provvedimento.

Inoltre, con successiva votazione unanime e favorevole resa in forma palese per alzata di mano, delibera di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i. (T.U.E.L.)

Letto, confermato e sottoscritto

Il Presidente

Firmato Digitalmente

DE ZUANNE Dott. Emanuele

Il Segretario Generale

Firmato Digitalmente

DEVECCHI Dott. Paolo

