

COMUNE DI FURCI SICULO

Città Metropolitana di Messina

C.A.P. 98023 PIVA 00361970833 TEL FAX 0942/794122

GEMELLATO CON OCTEVILLE SUR MER (FRANCIA)



COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.	273	OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE PER IL TRIENNIO 2022 - 2024.
DEL	17/11/2022	

L'anno **duemilaventidue**, addì **diciassette**, del mese di **novembre**, alle ore **16:30** e seguenti, nella Casa Comunale, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei signori:

COGNOME E NOME	PRESENTE	ASSENTE
Francilia Matteo Giuseppe - Sindaco	X	
MERCURIO DANIELA - Vice Sindaco	X	
GARUFI COSIMA ROSA - Assessore	X	
MOSCHELLA FRANCESCO - Assessore		X
CATANIA GIOVANNI - Assessore	X	
	PRESENTI 4	ASSENTI 1

Assume la presidenza il Sindaco **Dott. Matteo Giuseppe Francilia**

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dott.ssa Giuseppina Minissale

Il Presidente, pertanto, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i presenti a deliberare sulla proposta allegata.

LA GIUNTA COMUNALE

- **Vista** la proposta di deliberazione n. 294 del 17/11/2022 avente ad oggetto Approvazione del Piano della Performance per il triennio 2022 - 2024. allegata al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale;

Acquisiti i pareri espressi dai responsabili dei servizi interessati ai sensi della L.R. n. 30 del 23/12/2000 art.12;

- **Visto** l'O.A.EE.LL. e successive modificazioni;
- **Fatta** ogni altra opportuna considerazione in merito
- **Ritenuto** di dover procedere all' approvazione della medesima;
- Con voti unanimi e favorevoli espressi nei modi e forme di legge.

DELIBERA

- **Di approvare** la proposta di deliberazione n. 294 del 17/11/2022 avente ad oggetto Approvazione del Piano della Performance per il triennio 2022 - 2024.

allegata al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale, sia per quanto riguarda le motivazioni che la parte dispositiva.

Successivamente, con voti unanimi e favorevoli espressi nei modi e forme di legge.

DELIBERA

- **Di dichiarare**, la presente deliberazione Dichiarata immediatamente esecutiva (art. 134, comma 4° del D.Lgs 267/2000)



COMUNE DI FURCI SICULO

Città Metropolitana di Messina

C.A.P. 98023 PIVA 00361970833 TEL FAX 0942/794122

GEMELLATO CON OCTEVILLE SUR MER (F)

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE N.294 DEL 17/11/2022

OGGETTO:

Approvazione del Piano della Performance per il triennio 2022 - 2024.

Premesso che il D.lgs. 150/2009, relativo all'attuazione della legge 04.03.2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, come modificato dal D.lgs. 25 maggio 2017 n. 74 di attuazione della legge delega n. 124/2015, all'art.10 comma 1 lett. a) impone alle Amministrazioni di individuare ed attuare le priorità politiche, le strategie di azione e gli obiettivi programmatici, collegandoli con i contenuti del Bilancio, attraverso l'approvazione di un documento denominato "Piano della Performance";

Vista la delibera della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche sul Piano della 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;

Considerato che:

-la mancata adozione o aggiornamento del Piano comportano rilevanti sanzioni sia a livello di amministrazione nel suo complesso, sia sulle singole Posizioni organizzative. In particolare per le Amministrazioni è previsto il divieto di procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o collaborazione comunque denominati (art. 10 comma 5 del D.lgs. 150/2009); per le Posizioni organizzative che abbiano concorso alla mancata adozione od aggiornamento del Piano, per inerzia od omissione nell'adempimento dei propri compiti è previsto il divieto di erogazione della retribuzione di risultato;

-le sanzioni sopra citate confermano come il Piano della Performance sia una pietra angolare dell'azione riformatrice del Ministro dell'Innovazione e della Pubblica Amministrazione;

Considerato che il D.lgs. n.150/2009:

-ha disciplinato il ciclo della performance per le Amministrazioni Pubbliche che si articola in diverse fasi, consistenti nella definizione e nella assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra gli obiettivi e le risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale e nell'utilizzo dei sistemi premianti, e che si conclude con la 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 ed ai destinatari dei servizi;

- prevede l'obbligatoria costituzione presso ciascuna amministrazione, anche in forma associata, di un organismo di valutazione per supportare l'amministrazione, sotto l'aspetto metodologico, sulla correttezza dei processi di misurazione, monitoraggio, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale e negli altri compiti individuati agli artt. 14 e 14 bis dello stesso decreto;

Considerato che la Legge n.190/2012 ed il decreto legislativo n. 33/2013 prevedono che l'organismo di valutazione della performance debba svolgere alcuni compiti obbligatori per tutte le amministrazioni, quali la validazione della relazione annuale del RPCT, la verifica della coerenza fra il Piano triennale della corruzione e della trasparenza ed il piano della performance, l'attestazione annuale sull'assolvimento degli obblighi di trasparenza;

Rilevato che, secondo quanto previsto dall'art. 10, comma 1, del D.lgs. 150/2009, il Piano è redatto con lo scopo di assicurare la "qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance" e, pertanto, l'elaborazione dello stesso deve essere orientata su precise finalità, contenuti e principi generali che di seguito vengono illustrati:

a) Finalità

Il Piano della Performance è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance. E' un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target. Il Piano definisce dunque gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

Il Piano ha lo scopo di assicurare tre finalità:

- la qualità della rappresentazione della performance dal momento che in esso è esplicitato il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi;
- la comprensibilità della rappresentazione della performance: nel Piano viene esplicitato il legame che sussiste tra i bisogni della collettività, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione. Questo rende esplicita e comprensibile la performance attesa, ossia il contributo che l'amministrazione intende apportare attraverso la propria azione alla soddisfazione dei bisogni della collettività;
- l'attendibilità della rappresentazione della performance, quindi la sua verificabilità ex post attraverso un processo di pianificazione metodologicamente corretto e delle sue risultanze;

b) Contenuti

All'interno del Piano della Performance vanno riportati o successivamente integrati:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione;
- gli obiettivi assegnati al personale titolare di Posizione organizzativa;

c) Principi generali

Nella stesura del Piano devono essere rispettati i seguenti principi generali:

1. trasparenza
2. immediata intelligibilità;
3. veridicità e verificabilità;
4. partecipazione;
5. coerenza interna ed esterna;
6. orizzonte pluriennale;

Visti in particolare:

-l'art. 3 del D.lgs. 150/2009 che prevede che le amministrazioni pubbliche devono adottare metodi e strumenti idonei a misurare e valutare e premiare la Performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi degli interventi;

-l'art. 4 del D.lgs. 150/2009 il quale stabilisce che le Amministrazioni pubbliche sviluppino, in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio, il Ciclo di gestione della performance articolato sulla definizione ed assegnazione degli obiettivi da raggiungere in collegamento alle risorse, dei valori di risultato attesi e dei rispettivi indicatori, nonché sulla conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, con connesso utilizzo dei sistemi premianti e di valorizzazione del merito, con rendicontazione finale dei risultati;

- l'art. 10 del D.lgs. 150/2009 che disciplina il Piano della Performance stabilendo che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono annualmente un documento programmatico triennale, denominato Piano della Performance da adottare in coerenza con il ciclo della performance finanziaria e di bilancio, individuando gli indirizzi ed obiettivi strategici ed operativi e definendo indicatori per la misurazione e la valutazione della performance;

Rilevato inoltre che nella definizione del Piano occorre tenere conto di due elementi:

1. collegamento ed integrazione con il processo ed i documenti di programmazione economico – finanziaria e di bilancio;
2. la gradualità nell'adeguamento ai principi ed il miglioramento continuo;

Richiamati gli articoli 16 comma 2, 31 comma 2 e 74 comma 2 del D.lgs. n.150/2009, che indicano le disposizioni del decreto applicabili agli enti locali;

Richiamato il parere n. 1 del 9 gennaio 2018 della Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Sardegna, secondo il quale "anche i Comuni inferiori a 5.000 abitanti, pur non essendo tenuti all'adozione del PEG, devono redigere il piano della performance. Data la ridotta dimensione dell'Ente, si tratta di una programmazione minimale, ma comunque necessaria in quanto le norme in materia non hanno previsto aree di esenzione. L'adozione del piano, per tutti gli Enti Locali (e a prescindere, quindi, dal numero degli abitanti), è condizione necessaria per l'esercizio della facoltà assunzionale negli esercizi finanziari a venire. Inoltre l'assegnazione, in via preventiva, di precisi obiettivi da raggiungere e la valutazione successiva del grado di raggiungimento degli stessi rappresentano una condizione indispensabile per l'erogazione della retribuzione di risultato";

Visti:

-l'art. 13 del CCNL 21/05/2018 a mente del quale "Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato: a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa; b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum. Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per l'effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14. Nel caso in cui siano privi di posizioni di categoria D, la presente disciplina si applica: a) presso i comuni, ai dipendenti classificati nelle categorie C o B";

-l'art. 17 comma 1 che, replicando la precedente disposizione del CCNL 31/03/1999, conferma che "negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicali, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dall'art. 13";

Dato atto che la struttura organizzativa dell'ente è articolata nelle seguenti Aree e Settori:

- Area Amministrativa ed Istituzionale;
- Area Economico – Finanziaria;
- Area tecnica;
- Settore Vigilanza;
- Settore Advocatura comunale;

Visto l'art.15 comma 2 del sopracitato CCNL 2016 -2018 relativo alla retribuzione di posizione e retribuzione di risultato che prevede che:

-l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di 5.000,00 euro ad un massimo di 16.000,00 euro per tredici mensilità, per le categorie D e da un minimo di 3.000,00 euro ad un massimo di 9.500,00 euro annui lordi per tredici mensilità per le categorie C;

- ciascun ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione in rapporto a ciascuna delle P.O. precedentemente individuate, previa valutazione annuale predisposta dall'OIV o Nucleo di valutazione;

Vista la propria deliberazione n.169 del 13.07.2022 con la quale è stato approvato il Regolamento per il sistema di misurazione e valutazione della performance, esitato con parere favorevole del Nucleo di valutazione;

Visto l'art. 169 comma 1 del D.lgs. 267/2000 e s.m.i. che prevede che, sulla base del bilancio di previsione deliberato dal Consiglio comunale, la Giunta comunale delibera il Piano della Performance di cui all'art.10 del D.lgs. 150/2009;

Visto il Piano definitivo della Performance 2022/2024, allegato al presente provvedimento;

Ritenuto di dover procedere all'approvazione dell'allegato Piano della Performance 2022-2024, nelle more della definizione del PIAO;

Visto il bilancio di previsione 2022/2024 approvato con deliberazione consiliare n. 54 del 16.11.2022, dichiarata immediatamente esecutiva;

Acquisito il parere in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 53 della legge 08.06.1990 n. 142 – come recepita con l'art. 1 comma 1 lett. i) della L.R. 11.12.91 N. 48, come sostituito dall'art.12 comma 1 punto 1 della L.R. N. 30 del 23.12.2000;

Visti:

- lo Statuto comunale;
- Il D.lgs. 118/2011;
- il D.lgs. 267/2000 e s.m.i.;
- il D.lgs. 165/2001 come modificato dal D.lgs. 150/2009 e s.m.i.;
- l'O.A.EE.LL. Vigente nella Regione Sicilia

Propone che la Giunta Comunale

Deliberi

Di approvare il piano della Performance 2022-2024, che si compone del documento di cui in allegato e che costituisce parte integrante e sostanziale del presente deliberato;

Di trasmettere tramite PEC copia del presente provvedimento ai Responsabili di Posizione organizzativa ed al Segretario comunale per il conseguimento dei risultati, dando atto che la notificazione ha valore di affidamento formale di tutti gli obiettivi indicati nel presente piano;

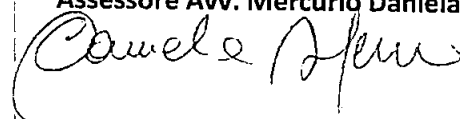
Di trasmettere copia del presente provvedimento al Nucleo di valutazione al fine di consentire il monitoraggio e la verifica finale del risultato di gestione da parte dei Responsabili di Posizione organizzativa;

Di pubblicare il presente atto con l'unito Piano sul sito internet del Comune nella sezione Amministrazione Trasparente, sottoSezione "Performance";

Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente esecutivo, ai sensi dell'art. 12 comma 2 della L.R. n.44/1991, per darvi immediata attuazione anche al fine di procedere da parte del relativo Responsabile alla definitiva redazione del PIAO.

Il Proponente

Assessore Avv. Mercurio Daniela



Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma:

Il Presidente
F.to Dott. Francilia Matteo Giuseppe

L'Assessore Anziano
F.to Prof.ssa Garufi Cosima Rosa

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Minissale Giuseppina

Per copia conforme all'originale ad uso amministrativo, li 17/11/2022

Il Segretario Comunale

Attestazione e certificazione di avvenuta pubblicazione

Ai sensi dell'art. 8, comma 1, del Regolamento Comunale Albo Pretorio Informatico, si attesta e certifica che, la presente deliberazione

- ☐é..... pubblicata all'Albo Pretorio on -oline il giorno _____ ed annotata al n. _____ del Reg. di repertorio (art. 32, comma 5, L. 18.06.09, n. 69 s.m.i.).
- ☐ è rimasta pubblicata all'Albo Pretorio on line per quindici giorni consecutivi dal.....al..... con/senza opposizione (art. 11 L.R. 44/91)

Il Responsabile del procedimento

Li, _____

Il Responsabile del sito istituzionale

Li, _____

Il Segretario Comunale

Li, _____

Certificato di esecutività

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione ai sensi dell'art. 12 ,comma 1, della L. R. 44/ 91.

Li, _____

Il Segretario Comunale _____

La presente deliberazione è immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. 44/91.

Il Segretario Comunale

Li 17/11/2022

La presente deliberazione è stata trasmessa per l'esecuzione:

_____ in data _____

_____ in data _____

Il dipendente incaricato