



Comune di PIANENGO
Provincia di Cremona

DELIBERAZIONE N.	40	Prot. n°
Codice Ente	10775 6 PIANENGO	
Codice materia		

Adunanza del	23.03.2019
Trasmessa al Comitato Regionale di Controllo il	

Verbale di deliberazione del Giunta Comunale

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE 2019/2021

L'anno duemila DICIANNOVE addì VENTITRE

del mese di MARZO alle ore 08.00 nella sala delle adunanze.

Previa l'osservanza di tutte le modalità prescritte, sono stati convocati a seduta per oggi i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

- | | |
|------------------------------|-----------|
| 1) BARBAGLIO ERNESTO ROBERTO | SINDACO |
| 2) ASSANDRI CLAUDIA | ASSESSORE |
| 3) GANINI GRETA | ASSESSORE |

Presenti /
Assenti

Presente
Presente
Presente

TOTALI

3	0
---	---

Assiste il Segretario Comunale Sig. ALESIO DOTT. MASSIMILIANO

Accertata la validità dell'adunanza, il Sig. BARBAGLIO ERNESTO ROBERTO

in qualità di SINDACO ne assume la presidenza, dichiarando aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- il D.Lgs. 27.10.2009 n°150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, in attuazione della legge 4 marzo 2009 n°15, ha previsto importanti innovazioni, fra cui l'introduzione del “*ciclo di gestione della performance*”;
- ai sensi dell'articolo 10, del predetto Decreto legislativo, il *Piano della Performance* costituisce un documento programmatico, avente valenza triennale, definito dall'organo di indirizzo politico – amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- il *Piano della Performance* individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* dell'Amministrazione;
- ai sensi dell'articolo 10, comma 1°, del D.Lgs n°150/2009, il Piano è redatto con lo scopo di assicurare “*la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance*”;

Dato atto che, conseguentemente, l'elaborazione del Piano deve essere orientata sulla base di puntuali finalità, contenuti e principi generali. Precisamente:

- a) **FINALITA'**: 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, strategici ed operativi, ed i criteri per la misurazione e valutazione della performance. Il Piano ha lo scopo di assicurare tre finalità:
1. la qualità della rappresentazione della performance;
 2. la comprensibilità della rappresentazione della performance;
 3. l'attendibilità della rappresentazione della performance: quindi la sua verificabilità ex post attraverso i diversi istituti finalizzati alla misurazione e valutazione della performance;
- b) **CONTENUTO**: All'interno del *Piano della Performance* vanno riportati:
- il contesto esterno;
 - il contesto interno;
 - gli obiettivi strategici ed operativi;
 - i criteri per la misurazione e la valutazione della performance;
- c) **PRINCIPI GENERALI**: Nella stesura del Piano devono essere rispettati i seguenti principi generali:
- trasparenza;
 - immediata intelligibilità;
 - veridicità e verificabilità;
 - coerenza interna ed esterna;
 - orizzonte pluriennale;

Presa visione del *Piano della Performance* 2019-2021, elaborato dagli Uffici, presentante il seguente contenuto:

1. **PARTE PRIMA**: Introduzione.
2. **PARTE SECONDA**: Informazioni sull'ente. Contesto esterno ed interno.
3. **PARTE TERZA**: Gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi.
4. **PARTE QUARTA**: Performance ed istituti di valutazione:
 - a) **Disciplina delle Posizioni Organizzative** ai sensi degli articoli 13 e seguenti del CCNL 21.05.2018.
 - b) **Sistema di misurazione e valutazione della Performance**, ai sensi del D.Lgs n. 150/2009.
 - c) **Metodologia per la valutazione e pesatura delle “specifiche responsabilità”**, in relazione alle effettive attività e competenze del dipendente (art. 70-quinquies CCNL 21 maggio 2018).
 - d) **Metodologia valutativa per il riconoscimento delle progressioni orizzontali** (art. 16, CCNL 21 maggio 2018).

Ritenuto di approvare il *Piano triennale della Performance* 2019-2021, allegato al presente provvedimento (**ALLEGATO A**);

Visto il D.Lgs n°267/2000;

Visto il D.Lgs n°150/2009;

Acquisito il parere favorevole del Segretario Comunale, in qualità di Responsabile del Servizio Amministrativo, in merito alla regolarità tecnica della presente deliberazione, reso ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n°267/2000;

Con voti favorevoli unanimi, espressi per alzata di mano;

DELIBERA

- 1) Di approvare, ai sensi dell'articolo 10, comma 1°, del D.Lgs. n°150/2009, il *Piano della Performance* 2019-2021, quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (**ALLEGATO A**);
- 2) Di disporre che, in conseguenza dell'approvazione del Piano, gli istituti finalizzati alla misurazione e valutazione della performance, contenuti nel Piano medesimo, si sostituiscono integralmente agli eventuali sistemi e modelli di valutazione preesistenti e non conformi ai medesimi;
- 3) Di precisare quanto segue:
 - a) Per le valutazioni degli obiettivi di Performance Organizzativa, si terrà conto dei criteri di valutazione previsti dall'articolo 6 del documento “**Sistema di misurazione e valutazione della Performance**, ai sensi del D.Lgs n. 150/2009”.
 - b) Ai fini dell'attribuzione delle progressioni orizzontali e/o economiche, si farà, comunque riferimento ai soli punteggi ottenuti in sede di valutazione della Performance Individuale interessante tutti i dipendenti non titolari di P.O. (art. 6 “**Sistema di misurazione e valutazione della Performance**, ai sensi del D.Lgs n. 150/2009”).
 - c) Per i dipendenti titolari di P.O., ai fini dell'attribuzione delle progressioni orizzontali e/o economiche, si farà riferimento ai soli punteggi ottenuti in sede di valutazione della Performance Individuale (art. 5 “**Sistema di misurazione e valutazione della Performance**, ai sensi del D.Lgs n. 150/2009”).
- 4) Di disporre che il Piano sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente (www.comune.pianengo.cr.it) nella sezione “*Amministrazione Trasparente*” in linea con gli obblighi dettati dalla normativa in materia, affinché possa essere liberamente accessibile e consultabile;
- 5) Di dichiarare, con separata votazione unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4°, del D.Lgs. n° 267/2000.

Il presente verbale viene così sottoscritto:

Il Presidente

F.to Barbaglio Ernesto Roberto

Il Segretario Comunale

F.to Alesio Dott. Massimiliano

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE, COMUNICAZIONE E/O TRASMISSIONE ALL'ORGANO REGIONALE
DI CONTROLLO

La suesesa deliberazione:

ai sensi dell'art.124, comma 1°, D.Lgs. 18.08.2000 n°267 (testo unico), viene oggi pubblicata all'Al bo Pretorio per 15 giorni consecutivi.

E' stata comunicata in data odierna ai Capigruppo Consiglieri ai sensi dell'art.125, comma 1°D.Lgs. 18.08.2000 n°267 (testo unico).

Il Segretario Comunale

Pianengo, li

F.to Alesio Dott. Massimiliano

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Il Segretario Comunale

Pianengo, li

F.to Alesio Dott. Massimiliano

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' (art. 134 D.Lgs. 18.08.2000 n°267 – testo unico)

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi di legge:

decorsi 10 giorni dalla pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3°D.Lgs. 18.08.2000 n°267 (tes to unico).

Il Segretario Comunale

Pianengo, li

.....