

CODICE COMUNE 11018	Delibera	Numero	Data
 Città di Magenta	Giunta Comunale	135	25/07/2018
OGGETTO: APPROVAZIONE PEG/PIANO PERFORMANCE 2018- 2020			

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

L'anno duemiladiciotto addì venticinque del mese di Luglio

nella residenza comunale, convocata nei modi di legge, si è legalmente riunita la Giunta Comunale ed all'appello sono risultati:

Nome	Qualifica	Presenza
CALATI CHIARA	SINDACO	SI
GELLI SIMONE	VICE SINDACO	SI
ALOI LUCA ALBERTO	ASSESSORE	SI
CATTANEO LAURA PAOLA	ASSESSORE	SI
MORABITO ROCCO	ASSESSORE	SI
MORANI PATRIZIA	ASSESSORE	SI

PRESENTI: 6 ASSENTI: 0

Assiste il Segretario Generale Avv. Diana Rita Naverio.

La Dott.ssa Chiara Calati

- Sindaco assume la PRESIDENZA e, riconosciuta valida l'adunanza, dichiara aperta la seduta e la discussione sull'oggetto all'ordine del giorno.

CITTÀ DI MAGENTA

OGGETTO: APPROVAZIONE PEG/PIANO PERFORMANCE 2018- 2020

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 169 TUEL comma 3-bis definisce che Il PEG e' deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione;
- al PEG e' allegato il prospetto concernente la ripartizione delle tipologie in categorie e dei programmi in macroaggregati, secondo lo schema di cui all'allegato n. 8 al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni;
- il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del d.lgs. 267/2000 e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG;
- l'art. 169 del D.lgs n. 267/2000, comma 1, prescrive testualmente: "Con riferimento al primo esercizio il PEG e' redatto anche in termini di cassa.
- l'art. 3, comma 1, del D.L. n. 174 del 10/10/2012, convertito nella legge n. 213 del 7/12/2012, ha apportato modifiche al D.lgs n. 267/2000 introducendo, in aggiunta all'art. 147 "tipologie di controlli interni", gli artt. 147 bis, 147 ter, 147 quater e 147 quinquies, quale "rafforzamento" in materia di controllo degli enti locali;
- il D.lgs n. 150/2009 prevede l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni e nello specifico all'art. 4 definisce il "ciclo di gestione della Performance";
- l'art. 4 del d.lgs n. 150/2009 stabilisce che, ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 3, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.
- il ciclo di gestione della performance 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 di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;
- il Principio Contabile allegato 4/1 al d.lgs. 118/2011 definisce la programmazione come un processo di analisi e valutazione che consente di organizzare, in una dimensione temporale predefinita, le attività e le risorse necessarie per la realizzazione di fini sociali e la promozione dello sviluppo economico e civile delle comunità di riferimento;
- che, nello specifico, al punto 10, il Principio Contabile citato evidenzia che il PEG/Piano Performance è il documento che:
 1. permette di declinare in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione del Documento Unico di Programmazione (DUP);
 2. facilita la valutazione della fattibilità tecnica degli obiettivi definiti a livello politico orientando e guidando la gestione, grazie alla definizione degli indirizzi da parte dell'organo esecutivo;
 3. responsabilizza sull'utilizzo delle risorse e sul raggiungimento dei risultati e costituisce un presupposto del controllo di gestione e un elemento portante dei sistemi di valutazione;
- vengono definite la struttura ed il contenuto del PEG/Piano Performance assicurando così il collegamento con la struttura organizzativa dell'ente, gli obiettivi di gestione, attraverso la definizione degli stessi e degli indicatori per il monitoraggio del loro raggiungimento, le entrate e le uscite del bilancio attraverso l'articolazione delle stesse al quarto livello del piano finanziario e le dotazioni di risorse umane e strumentali, mediante l'assegnazione del personale e delle risorse strumentali.

Considerato che:

- nel PEG devono essere specificatamente individuati gli obiettivi esecutivi dei quali occorre dare rappresentazione in termini di processo e in termini di risultati attesi al fine di permettere:
 1. la puntuale programmazione operativa;
 2. l'efficace governo delle attività gestionali e dei relativi tempi di esecuzione;
 3. la chiara responsabilizzazione per i risultati effettivamente conseguiti;
 4. le risorse finanziarie assegnate per ogni programma definito nel SeO del DUP che sono destinate, insieme a quelle umane e materiali, ai singoli dirigenti per la realizzazione degli specifici obiettivi di ciascun programma;
- nel PEG le risorse finanziarie devono essere destinate agli specifici obiettivi facendo riferimento al quarto livello di classificazione del piano dei conti finanziario;
- gli "obiettivi di gestione" costituiscono il risultato atteso verso il quale indirizzare le attività e coordinare le risorse nella gestione dei processi di erogazione di un determinato servizio;
- le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere;
- la struttura del PEG deve essere predisposta in modo tale da rappresentare la struttura organizzativa dell'Ente individuando per ogni obiettivo o insieme di obiettivi appartenenti allo stesso programma un unico dirigente responsabile;
- la definizione degli obiettivi comporta un collegamento con il periodo triennale considerato dal bilancio finanziario;
- gli obiettivi gestionali, per essere definiti, necessitano di un idoneo strumento di misurazione individuabile negli indicatori, essi consistono in parametri gestionali considerati e definiti a preventivo che dovranno trovare confronto con i dati desunti, a consuntivo, dall'attività svolta;
- il PEG contribuisce alla veridicità e attendibilità della parte previsionale del sistema di bilancio, poiché ne chiarisce e dettaglia i contenuti programmatici e contabili;
- il processo di assegnazione degli obiettivi prende avvio dalla presente deliberazione che, visti gli adempimenti normativi sopra citati, presenta in un unico atto il Piano della Performance/PEG così composto:
 1. Obiettivi di Ente;
 2. Piano Dettagliato degli Obiettivi Esecutivi;
 3. Risorse finanziarie funzionali al raggiungimento degli obiettivi esecutivi (capitoli di entrata e spesa assegnati ad ogni settore);tutti, attuativi degli Obiettivi Operativi (O.O.) definiti nel Documento Unico di Programmazione (DUP);
- il Nucleo di Valutazione ha validato l'allegato documento proponendo le seguenti dimensioni di ponderazione degli obiettivi:
 - rilevanza rispetto al programma di mandato del Sindaco e al DUP;
 - rilevanza per un efficace ed efficiente funzionamento della macchina comunale;
 - grado di innovatività e/o di miglioramento della qualità dei servizi (interni ed esterni);
 - trasversalità dell'obiettivo rispetto alla strutture;e una scala di misurazione pentametrica per la loro pesatura nel modo seguente:
 - rilevanza rispetto al programma di mandato del Sindaco e al DUP → 30%;
 - rilevanza per un efficace ed efficiente funzionamento della macchina comunale → 20%;
 - grado di innovatività e/o di miglioramento della qualità dei (interni ed esterni) → 30%;
 - trasversalità dell'obiettivo rispetto alle strutture → 20%.

Considerato che il Nucleo propone altresì di determinare il budget di premialità di settore in modo proporzionale alla pesatura degli obiettivi di settore sul totale della pesatura di tutti gli obiettivi dell'Ente;

Considerato altresì di valutare l'obiettivo di performance organizzativa "Progetto azioni di team working" con particolare riferimento alla dimensione comportamentale "lavori in gruppo e integrazioni" della scheda di valutazione dirigenziale (peso: 50% del peso attribuito ai comportamenti organizzativi secondo quanto previsto dal sistema di valutazione);

Considerato altresì di valutare l'obiettivo di performance organizzativa "Progetto azioni di team working" con particolare riferimento alla dimensione comportamentale "Lavori in gruppo e integrazioni" della scheda

di valutazione dirigenziale (peso: 50% del peso attribuito ai comportamenti organizzativi secondo quanto previsto dal sistema di valutazione);

Dato atto che essendo in corso la revisione della struttura organizzativa dell'Ente e con provvedimento della Giunta Comunale n. 118 del 03/07/2018 si è approvata la macrostruttura dell'Ente demandando a successivi provvedimenti la definizione della microstruttura interna, considerandosi la dotazione di HR provvisoriamente assegnata;

Dato atto che risulta necessario/utile dare informazione del presente provvedimento ai seguenti soggetti: agli utenti interni tramite la INTRANET comunale, agli utenti esterni mediante la pubblicazione sul sito istituzionale.

Visto che:

con deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 31/01/2018 è stato approvato il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2018 – 2019 – 2020.

Visti:

- il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il D. Lgs. n. 118/2011 e ss. mm. e ii.;
- i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti;
- il vigente Regolamento del sistema dei controlli interni;
- il vigente Sistema di misurazione e di valutazione della performance;
- il vigente Regolamento di contabilità;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il vigente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Comune di Magenta;
- lo Statuto del Comune di Magenta.

Visti i pareri espressi, di cui all'art. 49 del D.lgs. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli resi nelle forme e modi di legge, accertati e proclamati dal Presidente;

D E L I B E R A

1. Di approvare il PEG/Piano della Performance 2018-2020 (allegato 1), che forma parte integrante e sostanziale del presente atto, con i quali sono individuati gli obiettivi esecutivi, fasi e target manageriali, e le risorse economiche collegate agli obiettivi per l'attuazione delle politiche dell'Amministrazione Comunale.
2. Di allegare, al fine di fornire un'autonoma rappresentazione degli elementi che compongono il PEG/Piano Performance di cui all'allegato 1:
 - i documenti contabili riportanti le sole risorse finanziarie in entrata e in uscita per il triennio 2018-2020 assegnati ad ogni dirigente;
 - gli obiettivi esecutivi comprensivi di fasi e target manageriali.
3. Di approvare ad integrazione della Deliberazione di G.C. n. 25/2015 la seguente dimensione di ponderazione degli obiettivi:
 - rilevanza rispetto al programma di mandato del Sindaco e al DUP;
 - rilevanza per un efficace ed efficiente funzionamento della macchina comunale;
 - grado di innovatività e/o di miglioramento della qualità dei servizi (interni ed esterni);
 - trasversalità dell'obiettivo rispetto alla strutture;e una scala di misurazione pentametrica per la loro pesatura nel modo seguente:
 - rilevanza rispetto al programma di mandato del Sindaco e al DUP → 30%;
 - rilevanza per un efficace ed efficiente funzionamento della macchina comunale → 20%;
 - grado di innovatività e/o di miglioramento della qualità dei (interni ed esterni) → 30%;
 - trasversalità dell'obiettivo rispetto alle strutture → 20%.

e di determinare il budget di premialità di settore in modo proporzionale alla pesatura degli obiettivi di settore sul totale della pesatura di tutti gli obiettivi dell'Ente.

4. Di valutare l'obiettivo di performance organizzativa "Progetto azioni di team working" con particolare riferimento alla dimensione comportamentale "lavori in gruppo e integrazioni" della scheda di valutazione dirigenziale (peso: 50% del peso attribuito ai comportamenti organizzativi secondo quanto previsto dal sistema di valutazione).
5. Di valutare l'obiettivo di performance organizzativa "Progetto azioni di team working" con particolare riferimento alla dimensione comportamentale "Lavori in gruppo e integrazioni" della scheda di valutazione dirigenziale (peso: 50% del peso attribuito ai comportamenti organizzativi secondo quanto previsto dal sistema di valutazione).
6. Di demandare a successivo apposito provvedimento la pesatura degli Obiettivi Esecutivi da parte del Nucleo di Valutazione.
7. Di prendere atto che il Piano esecutivo di Gestione – Piano delle performance per l'anno 2018 costituisce la fonte anche per l'attribuzione formale, ai sensi del Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente e del Contratto Collettivo Integrativo vigente, degli obiettivi individuali anche al personale dipendente nonché il presupposto per la valutazione delle eventuali risorse aggiuntive al fondo delle risorse decentrate (art. 31 CCNL 22.1.2004) e del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato (art. 26 CCNL 23.12.1999 e ss.mm. e ii.), ai sensi e per gli effetti dell'art. 40, comma 3-quinquies, del D. Lgs. n. 165/2001.
8. Di dare atto che la gestione delle risorse deve avvenire nel rispetto delle norme recate dal vigente Regolamento per il funzionamento degli uffici e dei servizi, per la parte applicabile ai fini del presente atto, nonché del vigente Regolamento di contabilità e dal Regolamento sul sistema dei controlli interni.

Con separata votazione e con voti unanimi espressi palesemente nelle forme di legge, dichiara il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. 267/2000.

Delibera G.C. n. 135 in data 25/07/2018

ORIGINALE

**OGGETTO: APPROVAZIONE PEG/PIANO PERFORMANCE
2018- 2020**

Letto il presente verbale di deliberazione, viene approvato e firmato come segue:

IL Sindaco
Dott.ssa Chiara Calati

IL Segretario Generale
Avv. Diana Rita Naverio

(atto sottoscritto digitalmente)

ORIGINALE
