



# CITTA' DI BUSCA

PROVINCIA DI CUNEO

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 186

### OGGETTO:

**D.LGS. 74/2017 DI MODIFICA AL DLGS. 150/2009. ADEGUAMENTO.  
DETERMINAZIONI.**

L'anno **duemiladiciassette** addì **venti** del mese di **dicembre** alle ore **sette** e minuti **cinquanta** nella sala delle riunioni del Palazzo Comunale, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale; risultano presenti/assenti, alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto, i seguenti amministratori in carica:

| Cognome e Nome                         | Presente           |
|--|--------------------|
| 1. GALLO MARCO - Sindaco               | Sì                 |
| 2. CISMONDI GIANMICHELE - Vice Sindaco | Sì                 |
| 3. FERRERO GIAN FRANCO - Assessore     | Sì                 |
| 4. FERRERO FEDERICA - Assessore        | No                 |
| 5. DONADIO EZIO - Assessore            | Sì                 |
| 6. EANDI CARLA - Assessore             | Sì                 |
|  | Totale Presenti: 5 |
|  | Totale Assenti: 1  |

Ai sensi del D. Lgs. 267/00 art. 97 comma 4 partecipa all'adunanza l'infrascritto Segretario Comunale Sig. FLESIA CAPORGNO Dr. Paolo il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il signor GALLO Marco, Sindaco in qualità di Presidente ed a seduta aperta dispone per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- La legge delega 7 agosto 2015 n. 124, c.d. legge “Madia”, ha previsto una revisione dei sistemi di valutazione del personale e più in generale della misurazione e valutazione delle performance in un’ottica di semplificazione, razionalizzazione ed integrazione con i sistemi di programmazione e controllo; la scelta fatta dal legislatore è stata quella di intervenire con una revisione dei titoli II e III del d.lgs. N. 150/1999 (c.d. legge Brunetta), che riguardano per l’appunto le misurazioni e valutazioni delle performance;
- Il ciclo della performance è semplicemente quello che tra i manager è il processo di programmazione per budget, con definizione ed assegnazione degli obiettivi alle strutture, l’assegnazione di risorse collegate agli obiettivi, la verifica e monitoraggio delle attività, la misurazione dei risultati (di struttura ed individuali), i premi, la rendicontazione;
- Una delle modifiche del d.lgs. 74 è aver prescritto che nel definire gli obiettivi, occorre tener conto anche dei risultati conseguiti nell’anno precedente; e questo sottolinea la necessità di inquadrare la performance in un ciclo periodico;
- Altra importante modifica, è aver previsto due nuove tipologie di obiettivi, quelli generali, e quelli specifici di ogni amministrazione;
- Gli obiettivi generali devono individuare le priorità strategiche, sulla base di priorità politiche del programma di governo; la norma prevede che con linee guida triennali approvate con D.P.C.M., si coordini la programmazione dei diversi enti ed amministrazioni locali;
- Gli obiettivi specifici costituiscono i tipici obiettivi, da individuarsi in coerenza agli obiettivi generali ed ai programmi delle singole amministrazioni;
- Nel caso di mancata individuazione degli obiettivi generali, rimangono gli obiettivi specifici delle amministrazioni, salvo successivo adeguamento;
- Si ribadisce il concetto chiave: senza conseguimento degli obiettivi specifici programmati, non è possibile erogare gli incentivi economici;
- Altra modifica rilevante, è costituita dal fatto che il monitoraggio della performance ora andrà svolto dall’OIV (o nucleo di valutazione) e non più dagli organi di indirizzo; si tratta di norma non di diretta applicazione per gli enti locali, in quanto non richiamata all’articolo 16 del d.lgs. 150 come modificato, che enuncia i soli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1 ai fini dell’immediato obbligo di adeguamento (ai *principi* contenuti in detti articoli);
- Con la riforma, è l’OIV (o nucleo di valutazione) a dover inoltre dare un parere vincolante per l’adozione e l’aggiornamento del sistema, con evidente incremento dei suoi poteri e della sua autonomia; è necessario, inoltre, disporre di procedure di conciliazione a garanzia dei valutati;
- Viene confermato il fatto che sono gli OIV (o nuclei di valutazione) a disporre la misurazione e valutazione della performance annuale dell’amministrazione nel suo complesso, con la relazione sulla performance, oltre che valutare i dirigenti di vertice; anche i dirigenti debbono manifestare le loro funzioni nella valutazione della performance organizzativa; infine, anche i cittadini od utenti finali dei servizi, debbono partecipare alla valutazione della performance organizzativa (novità del decreto n. 74);
- La performance organizzativa non viene definita: la norma si limita ad individuare i diversi ambiti rispetto ai quali può essere misurata e valutata, e precisamente:
  - a) l’attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività
  - l’attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;

- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
  - c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
  - d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
  - e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
  - f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi; g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
  - h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.
- L'articolo 8 del decreto 150 come modificato, che disciplina gli ambiti suddetti, non è tra quelli di diretta applicazione per gli enti locali, ma ciò significa solamente che in tale ambito gli enti locali hanno piena discrezionalità decisionale, non che questo livello di performance non sia da adottare;
  - Per quanto riguarda la performance individuale, non si registrano innovazioni di particolare rilievo;
  - Non rilevanti neppure le modifiche sul piano performance: la data del 31 gennaio non si può non considerare come una scadenza di tipo sollecitatorio, in quanto non vi sono sanzioni specifiche in relazione al suo mancato rispetto, per contro sono confermate le sanzioni in caso di totale mancata approvazione del piano della performance; non si registrano modifiche anche in ordine all'individuazione del piano della performance: l'articolo 10 non è tra le norme per le quali sia previsto l'adeguamento degli ordinamenti, e gli enti spesso hanno proceduto a semplificazioni, quali sovrapporre Peg e piano, facendo sì che il primo fungesse anche da piano; tale iniziativa, nata come prassi in seguito ad un accordo tra ANCI e CIVIT, è poi divenuta norma, con il d. lgs. N. 118/2011, come modificato dal d. lgs. N. 126/2014, che all'art. 169 del TUEL, comma 3-bis, ha previsto come il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance sono unificati organicamente con il PEG;
  - Di rilievo il rafforzamento dell'OIV: la riforma prevede che esso abbia poteri di accesso a tutti gli atti e documenti, sistemi informativi, luoghi;
  - Per quanto riguarda l'opzione nucleo valutazione/OIV, per gli enti locali che hanno optato per il nucleo, si continuano ad applicare i rispettivi ordinamenti. L'art. 16 del d.lgs. N. 74 non introduce alcuna innovazione rispetto a tale assetto, non richiamando tra le disposizioni di diretta applicazione per gli enti locali gli articoli 14 e 14-bis; nel caso invece l'enti opti per l'OIV, dovrà applicare direttamente l'articolo 14 del d.lgs. N. 150/2009<sup>1</sup>;

Venendo ora agli aspetti applicativi per gli enti locali, emergono le seguenti considerazioni:

- Le norme di principio vengono assunte dai singoli enti nei propri ordinamenti interni, opportunamente modificati in relazione alle loro specificità; esse riguardano: i principi generali relativi al sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 3), la regolazione complessiva del ciclo della performance (art. 4); le caratteristiche degli obiettivi (art. 5, comma 2), la regolazione del sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 7), la definizione degli ambiti della misurazione della valutazione individuale (art. 9), l'individuazione delle responsabilità degli organi di indirizzo politico

---

<sup>1</sup> Cfr. Paola Aldigeri, *Le nuove norme in materia di valutazione della performance*, Personale News, Publika, n. 14/2017, pp. 12 ss.

amministrativo in tema di gestione del ciclo della performance e valutazione della stessa (art. 15);

- Tale regolazione, come detto, va definita in termini “alti”, di principio, e non in merito a singole questioni o metodologie applicative<sup>2</sup>;
- Le norme tecnico operative o, come dice l’articolo 16 del d.lgs. N. 150 modificato, le “ulteriori disposizioni” del decreto, saranno definite tramite accordo in sede di conferenza unificata;
- L’art. 19 del d. lgs. 150 è stato integralmente sostituito: ora l’articolo si limita a rinviare ai contratti collettivi, per l’individuazione di quanto attribuire a remunerare la performance organizzativa e quanto quella individuale, nonché ad individuare i criteri per avere una significativa differenziazione dei premi economici collegati;
- Confermato l’articolo 31, che si limita a disporre l’adeguamento per gli enti locali agli artt. 17, comma 2 (finalità), 18 (criteri di valorizzazione del merito), 19 (criteri di differenziazione); 23, commi 1 e 2 (progressioni economiche), 24 commi 1 e 2 (progressioni di carriera), 25 (attribuzioni di incarichi e di responsabilità), 26 (accesso ai percorsi formativi), 27 (premio di efficienza), istituti di fatto contrattualmente già previsti;
- Infine, per quanto concerne la partecipazione dei cittadini, o di altri utenti finali, al processo di misurazione della performance organizzativa, il concetto chiave dovrebbe essere questo: la valutazione della performance organizzativa dovrebbe essere effettuata tenendo fortemente conto, e in modo strutturato, del giudizio dei cittadini, piuttosto che dell’autovalutazione delle amministrazioni, anche se coadiuvate da soggetti terzi; e questo per evitare forme di autoreferenzialità che spesso vengono in luce;
- L’articolo 19 bis prevede che i cittadini singoli o in forma associata possano interloquire direttamente con l’OIV; le amministrazioni debbono adottare sistemi di soddisfazione degli utenti esterni, ma anche di quelli *interni*; i risultati delle misurazioni vanno pubblicati; il tutto con gradualità, considerati anche i costi, tecnici soprattutto, di tale processo partecipativo<sup>3</sup>;
- Anche tali norme sulla partecipazione dei cittadini (artt. 8, 14, 19 bis) non sono di diretta applicazione per gli enti locali; ogni ente locale può dunque decidere liberamente come procedere per fare partecipare i cittadini nel processo valutativo, ma sarebbe non rispettoso dei principi di legge non farlo;

Per quanto concerne in specifico l’ordinamento di questo ente, può rilevarsi che:

- Con deliberazione di Giunta n. 134 in data 1.12.2010 vennero adottate le disposizioni regolamentari di adeguamento all’ordinamento uffici e servizi, in ordine al ciclo della performance e OIV. Tale articolato ordinamentale può considerarsi adeguato, almeno in prima applicazione, ai principi contenuti nel d.lgs. 150 anche nelle modifiche intervenute con il d.lgs. N. 74, in particolare anche per quanto concerne la performance organizzativa, ovviamente da declinare, nell’attuazione tramite il PEG, integrandovi le novità del principio contenuto nel novellato articolo 8: non più “attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività”, bensì “attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività”; non è banale il passaggio dalla “soddisfazione finale” ai “bisogni ed esigenze”, perché oggi più che mai è interessante approfondire la differenza tra bisogni e interessi percepiti o non percepiti, contrapposti, ecc., in un’ottica di crescita e sviluppo di una comunità;

---

<sup>2</sup> Cfr. Renato Ruffini, *Il sistema di misurazione e valutazione delle performance. Le modifiche al d. lgs. N. 150/2009*, in “*La riforma del pubblico impiego e della valutazione*” di A. Bianco, A. Boscati, R. Ruffini, Maggioli editore, 2017, pp. 145 ss.

<sup>3</sup> Ivi, p. 181.

- Con deliberazione di Giunta n. 99 in data 31.8.2011, venne approvato il sistema di valutazione e misurazione della performance, prevedendo tra l'altro:
  - o Scheda specifica per la misurazione della capacità di valutazione dei collaboratori;
  - o Inclusione tra i fattori valutativi anche dei reclami dell'utenza, del rispetto dei termini, delle autotutele, dei reclami in ambito organizzativo;
  - o Prevalenza dell'incidenza degli obiettivi strategici, gestionali, ecc., per i titolari di incarichi di autonomia e responsabilità;
  - o Inclusione di significativa incidenza dei comportamenti organizzativi;
 anche in questo caso, si può affermare che l'adeguamento (questa volta, direttamente nei confronti del contenuto dell'articolo 9 del d.lgs. N. 150), può considerarsi, almeno in via di prima applicazione, effettivo;
- Con deliberazione di Consiglio n. 32 in data 26.9.2011 venne abrogata l'istituzione dell'OIV, istituendo il nucleo di valutazione in forma monocratica con funzioni demandate al segretario generale. Tale previsione dovrà essere approfondita ed eventualmente riconsiderata più che altro alla luce dell'attuale disciplina anticorruzione e disciplinare, ipotizzando eventualmente la costituzione in forma associata;
- Con il PEG per l'esercizio 2017 (e più latamente, per il triennio 2017-2019) sono stati approvati indicatori specifici di qualità e di reportistica, suddivisi tra:
  - o Enunciazione della catena strategica del valore comunale;
  - o Indicatori di contesto e di dimensione;
  - o Aree di impatto e indicatori;
  - o Indicatori per misurazione e valutazione di performance per attività e servizi;
  - o Indicatori di salute economico finanziaria;
  - o Indicatori di salute organizzativa;
  - o Indicatori di salute delle relazioni;
- Tale previsione ha lo scopo di raccogliere dati e creare serie storiche di dati omogenei, riscontrando così anche l'esigenza, ora contenuta nel d.lgs. 150 come novellato, di riferimento all'esercizio precedente (art. 4, comma 2, di diretta applicazione); tra l'altro gli indicatori inseriti sono stati desunti anche dalle previsioni CIVIT e indicazioni ANCI di prima applicazione della performance;
- Nell'ambito del DUP 2018-2020, viene inserito quanto segue:  
**“RICONOSCIMENTO DEI CITTADINI NEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE** (art. 7, comma 2, lett. A, d. lgs. N. 150/2009 come modificato dal d. lgs. N. 74/2017, decreto “Madia”):
- Si introduce questo tema, mediante individuazione, a cura dei servizi d'intesa tra loro, di un ambito da sottoporre a feedback dell'utenza. Ciò costituisce obiettivo intersettoriale per **TUTTI I RESPONSABILI DEI SERVIZI**.  
 Le norme in tema di partecipazione dei cittadini alla valutazione della performance organizzativa (artt. 8, 14 e 19-bis del d. lgs. N. 150/2009) non sono di diretta applicazione per gli enti territoriali; mentre il riconoscimento dei cittadini nel sistema di valutazione della performance di cui all'art. 7, costituisce una norma di indirizzo a cui gli enti devono adeguare i propri ordinamenti.  
 Il sistema di misurazione della performance per il Comune di Busca, prevede già la presa in considerazione dei “reclami scritti”, ai fini della valutazione.  
 Quale adeguamento ulteriore, si stabilisce che:
  - o Almeno un servizio comunale deve essere assoggettato a uno specifico riconoscimento dei cittadini nel sistema di valutazione della performance, con graduale e progressiva estensione ad altri servizi; ciò può avvenire attraverso questionari, ad esempio, oppure attraverso riscontri diretti in occasione di contatti con gli utenti per altre ragioni o in altre occasioni; l'individuazione del servizio/i avverrà nell'ambito del PEG;
  - o Il nucleo di valutazione sarà a disposizione dei cittadini per segnalazioni, audizioni;

- Tali iniziative dovranno condurre a raccogliere feedback dell'utenza, dati, suggerimenti, che dovranno essere tenuti in debita considerazione dai soggetti gestionali e politici nella formulazione delle proprie gestioni e politiche.”
- Si tratta indubbiamente di una introduzione di primo adeguamento ai principi del sistema, che tiene però conto sia delle effettive fattibilità tecniche di questo Ente (assai sottodimensionato come organico), sia dell'oggettiva circostanza per la quale, stanti le peculiarità demografiche, culturali e sociali della popolazione, il rapporto con l'utenza è quotidianamente e costantemente improntato a un continuo confronto, scambio di osservazioni o rilievi, sia direttamente con il personale, sia direttamente con gli amministratori comunali; integra tale contesto la previsione dei c.d. “incontri tematici” sulle materie di primaria importante programmatica e istituzionale, il “tempo per le domande del cittadino” in occasione dei Consigli comunali; il servizio di ascolto per il cittadino mediante il portale web (specifica sezione), e infine l'attività di ricevimento diretta da parte del segretario – nucleo di valutazione;
- Annualmente il PEG viene adottato, quale schema, con determinazione del nucleo di valutazione;

Ciò premesso;

Acquisito il parere, favorevole, in ordine alla regolarità tecnica, *e nelle funzioni di nucleo di valutazione ai sensi e per gli effetti del d. lgs. N. 74/2017*, da parte del segretario,

con votazione all'unanimità favorevole, palesemente espressa

## **DELIBERA**

- Di richiamare ed approvare la premessa quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, ai fini dell'adeguamento dell'ordinamento comunale alle disposizioni del d.lgs. N. 74/2017 di modifica del d.lgs. N. 150/2009;
- Di disporre pertanto l'integrazione dell'ordinamento comunale in materia e segnatamente del contenuto delle deliberazioni di Giunta n. 134/2010 e n. 99/2011, con quanto in premessa riportato, prevedendo inoltre che:
  - Nel caso di differimento del termine di adozione dei bilanci di previsione, la definizione di obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa può consistere anche nel richiamo agli obiettivi già fissati per l'anno e triennio in corso, in considerazione dell'arco temporale triennale del bilancio dell'ente;
  - Gli utenti interni partecipano al processo di misurazione della performance organizzativa in relazione ai servizi strumentali e di supporto, mediante il diretto coinvolgimento da parte del nucleo di valutazione nella raccolta di informazioni, dati e rilievi;
  - Il nucleo di valutazione prevede fasce di ricevimento dell'utenza esterna per il coinvolgimento dei cittadini nel processo di misurazione della performance;
  - Nell'ambito del PEG sono annualmente previste modalità di coinvolgimento dell'utenza esterna nel processo valutativo;
  - Il nucleo di valutazione ha accesso a tutti gli atti e documenti in possesso dell'amministrazione, sistemi informativi, luoghi;
  - In caso di valutazione negativa della performance individuale, o laddove siano evidenti gravi difformità da parte del valutatore nell'attuazione del processo di valutazione così come previsto dal sistema dell'ente, è possibile avvalersi di procedura di conciliazione come di seguito indicato:
- Dipendenti non responsabili di PO:

- Ciascun dipendente sottoposto a valutazione può attivare la procedura di conciliazione presentando osservazioni in forma scritta alla Conferenza dei responsabili di servizio ovvero chiedendo ad essa un incontro. Le osservazioni vanno presentate entro 10 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, a pena di decadenza.
  - Le osservazioni devono essere precise, dettagliate e circostanziate e devono contenere esplicitamente i motivi per i quali il dipendente contesta totalmente o parzialmente la propria scheda di valutazione.
  - In caso di osservazioni di mera contestazione o di lamentela generica, o comunque presentate oltre il termine, la Conferenza dei responsabili provvede alla immediata archiviazione delle stesse.
  - La Conferenza dei responsabili decide con nota motivata entro 10 giorni dalla presentazione delle osservazioni, previa audizione del dipendente, ove questi ne abbia fatto formale richiesta all'atto della presentazione delle osservazioni, e del responsabile del servizio di appartenenza dell'istante.
  - Della decisione della Conferenza dei responsabili viene data comunicazione formale al dipendente.
  - E' facoltà del dipendente farsi assistere durante la procedura da un rappresentante sindacale.
  - Nel caso in cui la Conferenza dei responsabili ritenga in tutto o in parte fondate le osservazioni del dipendente, con nota scritta invita il responsabile a provvedere ad una nuova valutazione entro 5 giorni dalla comunicazione della decisione.
  - La scheda di valutazione del dipendente acquisisce carattere di definitività in caso di mancata presentazione di osservazioni nei termini o a seguito della decisione della Conferenza dei responsabili che decide sulle osservazioni proposte respingendole o a seguito della nuova valutazione del responsabile di riferimento del dipendente.
- Responsabili di servizio posizioni organizzative:
- La procedura di conciliazione può essere attivata da ciascun responsabile sottoposto a valutazione entro 10 giorni, a pena di decadenza, dal ricevimento della scheda di valutazione, attraverso la presentazione di osservazioni scritte all'Organismo Indipendente di Valutazione e al Segretario.
  - Le osservazioni devono essere precise, dettagliate e circostanziate e devono contenere esplicitamente i motivi per i quali il responsabile contesta totalmente o parzialmente la propria scheda di valutazione.
  - In caso di osservazioni di mera contestazione o di lamentela generica, o comunque presentate oltre il termine di 10 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, l'Organismo Indipendente di Valutazione provvede alla immediata archiviazione delle stesse.
  - L'Organismo Indipendente di Valutazione decide con nota motivata entro 10 giorni dalla presentazione dell'istanza, previa audizione del responsabile, ove questi ne abbia fatto formale richiesta all'atto della presentazione delle osservazioni.
  - Della decisione dell'Organismo Indipendente di Valutazione viene data comunicazione formale al responsabile.
  - E' facoltà del responsabile farsi assistere durante la procedura da un rappresentante sindacale.
  - Nel caso in cui l'Organismo Indipendente di Valutazione ritenga in tutto o in parte fondate le osservazioni del responsabile, provvede ad una nuova valutazione entro 15 giorni dalla comunicazione della decisione.
  - La scheda di valutazione del responsabile acquisisce carattere di definitività in caso di:
    - a. mancata presentazione di osservazioni nei termini;
    - b. rigetto delle osservazioni presentate;

c. nuova valutazione (a rettifica della precedente) a seguito di accoglimento delle osservazioni presentate.

- Quanto sopra costituisce primo adeguamento dell'ordinamento comunale a quanto statuito dal d.lgs. N. 150/2009 come integrato e modificato con d.lgs. N. 74/2017, fermo restando l'ulteriore adeguamento a seguito degli indirizzi previsti dal decreto stesso, e dando atto della valenza programmatica di quanto in premessa enunciato al riguardo;
- Quanto sopra costituisce inoltre espressa integrazione all'ordinamento uffici e servizi dell'ente;
- Di trasmettere la presente deliberazione alle R.SU. ed OO.SS. ai sensi e per le implicazioni di legge.

Di quanto sopra si è redatto il presente verbale.

**Il Sindaco**  
Firmato Digitalmente  
**Dott. GALLO Marco**

---

**Il Segretario Comunale**  
Firmato Digitalmente  
**FLESIA CAPORGNO Dr. Paolo**

---