



# COMUNE DI MINTURNO

PROVINCIA DI LATINA

## COPIA DELIBERA GIUNTA COMUNALE

Delibera: **55**

Oggetto: Sistema valutazione e misurazione della Performance organizzativa ed individuale del Comune di Minturno.

del **10/03/2014**

Letto, approvato e sottoscritto.

**IL SINDACO**

F.TO Dr. Paolo GRAZIANO

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

F.TO D.ssa Massimina De Filippis

### Attestato di pubblicazione

Il sottoscritto Segretario Comunale attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata, in data odierna, per rimanervi per 15 giorni consecutivi nel sito web istituzionale di questo Comune. (art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69).

dalla Residenza Municipale, il 17 MAR. 2014

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

F.TO D.ssa Massimina De Filippis

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio:

**ATTESTA**

Che la presente deliberazione è stata comunicata in elenco, in data 17 MAR. 2014 Capigruppo Consiliari, come prescritto dall'art. 125, D.Lgs. 267/2000.

dalla Residenza Municipale, il 17 MAR. 2014

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

F.TO D.ssa Massimina De Filippis

### Esecutività

Il sottoscritto Segretario Comunale, attesta:

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 17 MAR. 2014

- essendo trascorsi dieci giorni dalla pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, c. 3, D.Lgs. 267/2000.
- perchè dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4, D.Lgs. 267/2000.

dalla Residenza Municipale, il 17 MAR. 2014

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

F.TO D.ssa Massimina De Filippis

Per copia conforme all'originale per uso amministrativo

Minturno, li 17 MAR. 2014



**IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO COPIE**

COMUNE DI MINTURNO  
UFFICIO COPIE  
L'Ufficiale Amministrativo  
*Elisa Falso*

L'anno **duemilaquattordici** addì **dieci** del mese di **marzo** alle ore **11.45** nella sala delle adunanze, convocati previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dal vigente ordinamento delle autonomie locali, si riuniscono i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

#### Nominativi

Il Sindaco Dr. Paolo GRAZIANO

Gianfranco COLACICCO

Roberto LEPONE

Fabio SALTARELLI

Manuela CAPPUCCIA

Vincenzo FEDELE

Presente	Assente
X	
X	
	X
X	
X	
X	

Assiste il Segretario Comunale D.ssa Massimina De Filippis il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il SINDACO Dr. Paolo GRAZIANO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

ef

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- il Decreto Legislativo n. 150/2009, di attuazione della legge delega n°15/2009, ha disposto il "rinnovo" del sistema di valutazione permanente del personale dipendente, con l'obbligo per gli Enti Locali, a norma dell'art.16 dello stesso decreto, di adottare la nuova metodologia di valutazione delle performance, con l'esplicito scopo di "migliorare la qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.";
- il suddetto Decreto Legislativo n. 150/2009 dispone l'obbligo di aggiornamento del Regolamento degli Uffici e Servizi al fine di adeguarlo alla riforma sulla misurazione delle performance;

Ritenuto, conseguentemente, che:

- l'Amministrazione intende dare attuazione a tale precetto normativo e procedere all'approvazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale del Comune di Minturno;
- in attuazione del Decreto Legislativo 150/2009, con deliberazione n. 104/2012 la CIVIT ha espressamente previsto che "i contenuti e la struttura dei sistemi di misurazione e valutazione che devono consentire la misurazione, la valutazione e, quindi, la rappresentazione in modo integrato ed esaustivo, con riferimento a tutti gli ambiti indicati dagli articoli 8 e 9 del decreto, del livello di performance";

Visto lo schema di "Sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale del Comune di Minturno (sub "A") che, allegato al presente atto, ne costituisce parte integrante e sostanziale;

Ravvisata l'urgenza di assumere il presente provvedimento in considerazione della necessità di dar corso in tempi celeri alla fase operativa;

Visto il Decreto Legislativo 165/2001;

Visto il Decreto Legislativo 150/2009;

Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espresso dal responsabile del Servizio Dr. Antonio Lepone, ai sensi dell'art.49, c.1, del D.Lgs.18.08.2000, n. 267;

Dato atto che il presente provvedimento non necessita del visto di regolarità contabile;

Chiesto ed ottenuto il parere favorevole di conformità dell'azione amministrativa del presente atto alla Legge, allo Statuto, ai Regolamenti, espresso dal Segretario Comunale;

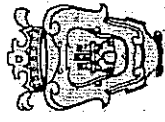
Con votazione unanime favorevole legalmente resa per alzata di mano

### DELIBERA

1. Di approvare il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance organizzativa ed individuale del Comune di Minturno - Allegato sub "A", che forma parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. Di trasmettere copia del presente provvedimento ai titolari delle posizioni organizzative dell'Ente, alle RR.SS.UU. ed al nucleo di valutazione;

3. Comunicare il presente provvedimento a ciascun Responsabile di Servizio;

4. Pubblicare il presente provvedimento sul sito comunale nell'ambito dell'operazione Trasparenza.



# Comune di Minturno

*Medaglia d'Oro al Merito Civile D.p.r. 3/8/1998*

*Medaglia d'Oro al Merito Civile D.p.r. 3/8/1998*

(PROVINCIA DI LATINA)

**SERVIZIO SEGRETERIA GENERALE**

*Ufficio Organi Istituzionali*

---

## **Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del Comune di Minturno (LT)**

PREMESSA .....	3
1. IL MODELLO DI RACCORDO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE <i>PERFORMANCE</i> NEL COMUNE DI MINTURNO .....	4
2. IL PIANO DEGLI OBIETTIVI 2013 DEL COMUNE DI MINTURNO .....	6
3. L'ARTICOLAZIONE DEL CICLO DELLE <i>PERFORMANCE</i> .....	8
4. LA DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI E OPERATIVI .....	9
5. LA COSTRUZIONE DEGLI OBIETTIVI, DEGLI INDICATORI E DEI TARGET .....	11
6. LE ALTRE FASI DEL SISTEMA .....	15
7. LE <i>PERFORMANCE</i> ORGANIZZATIVE COMUNALI .....	19
7.1 LE MODALITÀ DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLE <i>PERFORMANCE</i> ORGANIZZATIVE DEL COMUNE E DEI SETTORI/UNITÀ DI STAFF .....	23
8. LE <i>PERFORMANCE</i> INDIVIDUALI DEL SEGRETARIO GENERALE .....	25
9. LE <i>PERFORMANCE</i> INDIVIDUALI DEI DIRIGENTI .....	27
10. LE <i>PERFORMANCE</i> INDIVIDUALI DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA .....	31
11. LE <i>PERFORMANCE</i> INDIVIDUALI DEI DIPENDENTI .....	375

## Premessa

Il presente sistema di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa ed individuale del Comune di Minturno si prefigge di enucleare i principi e le linee guida per introdurre la valutazione delle *performance* sia a livello di sistema unitario che individuale.

L'implementazione di un efficace sistema di misurazione e valutazione delle *performance* implica la presenza di alcune condizioni:

- presenza nell'ente di incentivi idonei allo sviluppo del sistema;
- condivisione degli obiettivi e dei risultati da perseguire, sicché si possa creare un sistema di indicatori condiviso e rappresentativo del lavoro svolto;
- presenza di un sistema informativo idoneo alla rilevazione delle informazioni necessarie per lo sviluppo degli indicatori;
- implementazione di sistemi gestionali coerenti con la logica del *performance management*;
- definizione di un assetto organizzativo interno chiaro in relazione alle responsabilità della gestione.

Oltre alle condizioni poc'anzi richiamate, la strutturazione del sistema in esame implica la volontà dell'ente comunale di operare in condizioni di responsabilità e di trasparenza amministrativa.

A tal proposito, il presente sistema, nel rispetto dei principi generali definiti dal D. Lgs. 150/09 e delle indicazioni della CIVIT e AINAC (per quanto trasponibili alla realtà degli EE.LL), si ispira alle seguenti linee guida:

- linee guida dell'ANCI CIVIT e AINAC in materia di ciclo delle *performance*;

- Decreto Legislativo n° 33 del 31 luglio 2013;

- Decreto Legislativo n° 39 del 8 aprile 2013;

- Legge 6 novembre 2012, n. 190;

- Deliberan. 50/2013. Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016<sup>1</sup>;

- Delibera n. 71/2013. Attestazioni CIV sul assolvimento di specifici obblighi di pubblicazione per l'anno 2013 e attività di vigilanza e controllo della Commissione<sup>2</sup>;

- Deliberan. 77/2013. Attestazioni CIV sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione per l'anno 2013 e attività di vigilanza e controllo dell'Autorità<sup>3</sup>;

- Delibera n. 66/2013, in tema di "Applicazione del regime sanzionatorio per la violazione di specifici obblighi di trasparenza (art. 47 del d.lgs. n.

<sup>1</sup> A tal proposito si riportano le indicazioni operative dell'AINAC per l'avvio del ciclo della performance 2014/2016 e coordinamento con la prevenzione della corruzione per le amministrazioni di diretta applicazione del D.Lgs. n. 150/2009, relativamente al Piano della performance 2014 - 2016 (da adottare entro il 31/07/2014), tenendo conto anche dell'evoluzione del quadro normativo sull'anticorruzione e, in particolare, dell'emanazione nel 2013 dei decreti legislativi n. 33 e n. 30 - sul riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità e trasparenza e il regime delle incompatibilità e incompatibilità degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni - l'Autorità ha confermato quanto espresso nella delibera n. 6/2013. Per rendere evidente l'integrazione degli strumenti programmatici e quindi garantire il collegamento tra performance e prevenzione della corruzione, nei Piani della performance dovrà essere esplicitamente previsto il riferimento a obiettivi indicatori e target relativi ai risultati da conseguire tramite la realizzazione dei Piani triennali di prevenzione della corruzione e opportuno che le amministrazioni prevedano nel Piano della performance 2014 - 2016 coerenza richiamata anche nell'Allegato 1 del Piano Nazionale Anticorruzione, e opportuno che le amministrazioni prevedano nei Piani della performance 2014 - 2016 obiettivi, indicatori e target sia per la performance organizzativa (tramite indicatori di risultato e di processo, prevalentemente associabili al livello strategico e operativo sia per la performance individuale (obiettivi assegnati al responsabile della prevenzione della corruzione e al personale dirigente a vario titolo coinvolto nella realizzazione del P.T.P.C.). Per gli Enti territoriali (Regioni ed Enti strumentali, Comuni, ecc.) le indicazioni sopra riportate sono applicabili nell'ambito dei rispettivi documenti di programmazione 2014-2016. Infine, per Ministeri e Enti pubblici non economici nazionali è stata confermata, riguardo alla comunicazione dei documenti e delle informazioni relative al nuovo ciclo, la modalità di trasmissione tramite il Portale della trasparenza (sostituito dell'invio tramite mail, PEC, ecc.). A questo proposito è stata sottolineata l'esigenza che i nuovi Piani contengano le informazioni richieste tramite le schede standard del Portale (Obiettivi strategici, Iniziative rilevanti, Qualità dei servizi, Obiettivi operativi), in modo da evitare lacune o incongruenze tra quanto presente nei documenti e quanto pubblicato sul Portale.

33/2013);

- Piano triennale di prevenzione della corruzione;
- Programma triennale della trasparenza e l'integrità e agli obblighi di Pubblicazione previsti dal D.Lgs 33/2013
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi rubricato *Strutture Organizzative*;
- regolamento sui controlli interni.

Ciò premesso, si precisa che il presente sistema fa propri i principi della Delibera n. 66/2013 che viene di seguito riportata:

"Gli obblighi di trasparenza sottoposti ad uno specifico regime sanzionatorio. L'art. 47 del d.lgs n. 33/2013 introduce uno specifico sistema sanzionatorio per la violazione degli obblighi di comunicazione e pubblicazione di cui agli artt. 14, 22 c. 2, e 47, c. 2, ultimo periodo, del medesimo decreto. L'art. 14, comma 1 del d.lgs. n. 33/2013 dispone la pubblicazione di dati e informazioni concernenti i componenti degli organi di indirizzo politico. In particolare la lett. f) prevede la pubblicazione dei dati relativi alla situazione patrimoniale complessiva dei titolari di incarichi politici al momento dell'assunzione in carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie, del coniuge e dei parenti entro il secondo grado, e la lettera c) primo periodo, tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica. Ne consegue che i titolari di incarichi politici, di carattere elettivo o comunque di poteri di indirizzo politico sono tenuti a comunicare i suddetti dati al Responsabile della trasparenza, o ad altro soggetto individuato dal Programma triennale per la trasparenza e l'integrità o da altra disposizione anche regolamentare interna a ciascuna amministrazione. Essi sono tenuti, altresì, a comunicare i dati e le informazioni riguardanti la situazione patrimoniale e reddituale del coniuge non separato e dei parenti entro il secondo grado, ove gli stessi vi consentano e la dichiarare i casi di mancato consenso del coniuge e dei parenti entro il secondo grado di cui l'amministrazione deve dare evidenza sul proprio sito web. Per ulteriori approfondimenti sulle modalità di pubblicazione dei dati di cui all'art. 14, sulla decorrenza dell'obbligo di pubblicazione ed, in particolare, sull'applicazione dell'art. 14, c. 1, lett. f) ai comuni, si rinvia alla delibera n. 65/2013. Ai sensi dell'art. 22, comma 2 del d.lgs n. 33/2013 le amministrazioni sono tenute, invece, a pubblicare ed aggiornare annualmente, con riguardo agli enti pubblici vigilati, agli enti di diritto privato in controllo pubblico, alle società partecipate, con l'esclusione delle società menzionate al c. 6, i seguenti dati: ragione sociale, misura della eventuale partecipazione dell'amministrazione, durata dell'impegno, onere complessivo a qualsiasi titolo gravante per l'anno sul bilancio dell'amministrazione, numero dei rappresentanti dell'amministrazione negli organi di governo, trattamento economico complessivo a ciascuno di essi spettante, risultati di bilancio degli ultimi tre esercizi finanziari, incarichi di amministratore dell'ente e il relativo trattamento economico complessivo. Al fine di porre le amministrazioni nella condizione di pubblicare alcuni dei dati sopra elencati, l'art. 47, comma 2 del d.lgs 33/2013 pone in capo agli amministratori societari l'obbligo di comunicare ai soci pubblici il proprio incarico ed il relativo compenso entro trenta giorni dal conferimento ovvero, per le indennità di risultato, entro trenta giorni dal percepimento. Essi sono tenuti, pertanto, a comunicare i dati sopracitati al Responsabile della trasparenza di ciascun socio pubblico, o ad altro soggetto individuato dal Programma triennale per la trasparenza e l'integrità o da altra disposizione anche regolamentare interna.

L'inadempimento a carico degli amministratori societari si configura, in caso di mancata pubblicazione dei dati, entro trenta giorni dal conferimento dell'incarico ovvero, per l'indennità di risultato, entro trenta giorni dal percepimento. I dati e le informazioni di cui agli artt. 14, 22 c. 2, 47 c. 2, secondo periodo, sono pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente". Per una elencazione dettagliata dei contenuti e l'ambito soggettivo di applicazione, si rinvia all'allegato 1) della delibera CIPT n. 50/2013 "Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016". La tipologia delle sanzioni. L'articolo 47 del d.lgs. n. 33/2013 prevede l'irrogazione di sanzioni specifiche per la violazione degli obblighi di comunicazione e pubblicazione sopra illustrati. Le sanzioni previste dal legislatore presentano diversa natura. Sono infatti disposte:

- sanzioni amministrative pecuniarie sia nei confronti dei soggetti tenuti a comunicare i dati previsti dall'art. 14 e dall'art. 47, c. 2, secondo periodo, che nei confronti dei soggetti tenuti a pubblicare i dati di cui all'art. 22, c. 2,
- sanzioni per la violazione degli obblighi di trasparenza (trasmissione e/o pubblicazione dei dati) del d.lgs. n. 33/2013, previste dagli artt. 45 e 46 del medesimo decreto, che attengono i profili disciplinari e della valutazione della responsabilità dirigenziale, con eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione e



valutazione dell'adempimento, anche ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato, e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili;

A queste sanzioni si aggiungono le seguenti misure ulteriori:

con riferimento alla violazione degli obblighi di cui all'art. 14, la pubblicazione da parte della CIPT dei nominativi dei soggetti interessati per i quali non si è proceduto alla pubblicazione dei dati previsti dal medesimo articolo e, da parte dell'amministrazione o dell'organismo interessato, la pubblicazione del provvedimento sanzionatorio irrogato a carico del responsabile della mancata comunicazione dei dati di cui all'art. 14;

- per la mancata o incompleta pubblicazione degli obblighi previsti dall'art. 22, c. 2, il divieto di erogare somme a qualsiasi titolo in favore degli enti pubblici vigilati, degli enti di diritto privato in controllo pubblico, delle società partecipate.

Nello specifico per le informazioni e i dati concernenti la situazione patrimoniale complessiva del titolare dell'incarico di momento dell'assunzione in carica, la titolarità di imprese, le partecipazioni azionarie proprie, del coniuge e dei parenti entro il secondo grado (art. 14, c. 1, lett. f), nonché per tutti i compensi cui dà diritto l'assunzione della carica (art. 14, c. 1, lett. e), primo periodo, il legislatore dispone, in caso di mancata o incompleta comunicazione, l'irrogazione a carico del responsabile della mancata comunicazione, di una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro e la pubblicazione del provvedimento sanzionatorio sul sito internet dell'amministrazione o dell'organismo interessato. La sanzione pecuniaria di cui sopra è applicabile, esclusivamente, nei confronti dei titolari di incarichi politici, di carattere elettivo o comunque di esercizio di poteri di indirizzo politico. Nessuna sanzione è applicabile nei confronti del coniuge non separato e dei parenti entro il secondo grado, stante la subordinazione prevista dal legislatore per la diffusione dei relativi dati a un espresso consenso da parte dei medesimi, così come nessuna sanzione pecuniaria è prevista per il soggetto tenuto alla pubblicazione di tali dati che pur avendo ricevuto non ha provveduto a pubblicarli. Sono a quest'ultimo applicabili le sanzioni per la violazione degli obblighi di trasparenza previste dagli artt. 45 e 46 del d.lgs. n. 33/2013. Analoga sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro è disposta sia a carico del responsabile della violazione degli obblighi di pubblicazione previsti dall'art. 22, c. 2 del d.lgs. n. 33/2013 (soggetto tenuto a pubblicare), che nei confronti degli amministratori societari che non comunicano ai soci pubblici il proprio trattamento ed il relativo compenso entro trenta giorni dal conferimento ovvero per le indennità di risultato, entro trenta giorni dal percepimento in virtù dell'art. 47, c. 3, secondo periodo. Pubblicazione sul sito della CIPT dei casi di mancata attuazione degli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 14, c. 1, dalla lett. a) alla lett. f) del d.lgs. n. 33/2013 relativi agli organi di indirizzo politico, la CIPT pubblica sul proprio sito istituzionale, ai sensi dell'art. 45, c. 4, ultimo periodo, i nominativi dei soggetti ai quali quelle informazioni riferiscono e per i quali non si è proceduto alla pubblicazione. È sanzionata pertanto la mancata pubblicazione, sia che derivi dalla mancata o incompleta comunicazione da parte dell'interessato, che dalla inerzia del funzionario responsabile della pubblicazione il quale, pur disponendo dei dati, non ha provveduto a pubblicarli. Ne consegue che qualora il Responsabile della trasparenza o altro soggetto individuato dal Programma triennale per la trasparenza e l'integrità o da un atto organizzativo interno o da altra disposizione anche regolamentare di ciascuna amministrazione (si rinvia, in merito, al paragrafo 2.9 della delibera CIPT n. 50/2013) - non riceva i dati che i soggetti sono tenuti a comunicare per la pubblicazione, ovvero il Responsabile della trasparenza o l'OIV accerti che il responsabile della pubblicazione - qualora diverso dal Responsabile della trasparenza in base agli atti sopra citati - non ha provveduto a pubblicare i dati e le informazioni di cui all'art. 14, sono tenuti a segnalare alla CIPT l'inadempimento rilevato. Il Responsabile è tenuto, altresì, a comunicare l'eventuale successivo adempimento. La pubblicazione da parte della CIPT dei nominativi dei soggetti per i quali non si è proceduto alla pubblicazione può conseguire, altresì, da una segnalazione da parte dell'OIV o derivare dall'attività di vigilanza e controllo sul rispetto delle regole sulla trasparenza e sull'esatto adempimento degli obblighi di pubblicazione attribuiti alla CIPT dalla legge n. 190/2012 e dal d.lgs. n. 33/2013. I nominativi rimangono pubblicati sino al completo adempimento da parte dell'amministrazione che dovrà essere tempestivamente segnalato alla CIPT da parte del Responsabile della trasparenza. Procedimento per l'irrogazione delle sanzioni pecuniarie. Con riguardo al procedimento per l'irrogazione delle sanzioni pecuniarie, l'articolo 47, c. 3 del d.lgs. 33/2013 si limita a stabilire che le sanzioni "sono irrogate dall'autorità amministrativa competente in base a quanto previsto dalla legge 24 novembre 1981, n. 689". Le norme rilevanti, a questo fine, nella legge n. 689/1981 sono quelle degli articoli 17 e 18. In base a questo rinvio, è tenuto conto delle previsioni

degli articoli 17 e 18, ciascuna amministrazione provvede, in regime di autonomia, a disciplinare con proprio regolamento il procedimento sanzionatorio, ripartendo tra i propri uffici le competenze, in conformità con alcuni principi di base posti dal legislatore del 1981. Tra i più importanti, quelli sui criteri di applicazione delle sanzioni (art. 11); quello del contraddittorio con l'interessato (art. 14); quello della separazione funzionale tra l'ufficio che compie l'istruttoria e quello al quale compete la decisione sulla sanzione (art. 17-18). In particolare, il regolamento individua, il soggetto competente ad avviare il procedimento di irrogazione della sanzione e il soggetto che irroga la sanzione di norma, e compatibilmente con l'autonomia riconosciuta agli enti territoriali, individuati tra i dirigenti o i funzionari dell'ufficio di disciplina. L'adozione del regolamento deve essere tempestiva. Nelle more dell'adozione del regolamento gli enti, nell'esercizio della loro autonomia, sono tenuti ad indicare un soggetto cui compete l'istruttoria ed uno a cui compete l'irrogazione delle sanzioni. Qualora gli enti non provvedano al riguardo, tali funzioni sono demandate, rispettivamente, al Responsabile della prevenzione della corruzione e al responsabile dell'ufficio di disciplina. Questi ultimi agiscono sulla base dei principi sopra evidenziati e contenuti nella legge n. 689/1981. Si evidenzia che il procedimento per l'irrogazione della sanzione è avviato a seguito della segnalazione della mancata pubblicazione da parte della CIPT dell'OIV e del Responsabile della trasparenza, al soggetto competente ad avviare il procedimento sanzionatorio, così come individuato dal regolamento adottato da ciascuna amministrazione. Con riferimento al procedimento sanzionatorio per l'inadempimento degli obblighi di cui all'art. 14 relativamente agli organi di indirizzo politico dei Ministeri e della Presidenza del Consiglio dei Ministri, si ritiene che la disciplina sia demandata al D.P.C.M. regolati dall'art. 49 c. 2 del d.lgs. 33/2013. Una soluzione di questo tipo, da un lato, favorisce l'uniformità della disciplina da applicare ai componenti del governo nazionale e la semplicità del relativo processo decisionale, dall'altro lato, trova un suo saldo fondamento normativo nello stesso articolo 95 della Costituzione e nella attribuzione che esso fa al Presidente del Consiglio del potere di mantenere l'unità di indirizzo politico e amministrativo del Governo. Nelle more dell'adozione dei citati D.P.C.M. i Responsabili della trasparenza vigilano sull'adempimento degli obblighi di cui all'art. 14 e segnalano i casi di mancato o ritardato adempimento alla CIPT. Si ricorda che la pubblicazione dei dati deve avvenire tempestivamente tenuto conto che le sanzioni in argomento si applicano "a partire dalla data di adozione del primo aggiornamento del Programma triennale della trasparenza e, comunque, entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore" del d.lgs. n. 33/2013 (v. art. 49 del d.lgs. n. 33/2013). A partire da tali date, la mancata pubblicazione che configura l'inadempimento, è presupposto per l'avvio del procedimento sanzionatorio. Si ricorda che per le sanzioni irrogate per la mancata o incompleta pubblicazione delle informazioni e dei dati di cui all'art. 14, a conclusione del procedimento, le amministrazioni o gli organismi interessati sono tenuti a pubblicare sul proprio sito internet il provvedimento sanzionatorio a carico del responsabile della mancata comunicazione (art. 47, c. 1). La CIPT nell'esercizio dei poteri di vigilanza e controllo ad essa conferiti, verifica l'effettivo esercizio del potere sanzionatorio da parte delle amministrazioni, sia mediante verifica a campione sia a seguito di segnalazione. Il potere di vigilanza e controllo degli OIV e della CIPT sugli obblighi di pubblicazione di cui agli artt. 14, 22 c. 2. Gli OIV o strutture con funzioni analoghe, a norma dell'art. 14, lett. g) del d.lgs. n. 150/2013, accertano d'ufficio la mancata pubblicazione degli obblighi di pubblicazione di cui alla presente delibera, o a seguito di richiesta da parte della CIPT, o di segnalazione del Responsabile della trasparenza e del Responsabile della prevenzione della corruzione di privati cittadini o, comunque, secondo quanto previsto nei sistemi di monitoraggio e vigilanza interna definiti dalle amministrazioni e descritti nel programma triennale della trasparenza e integrità nei sistemi di monitoraggio ivi illustrati (v. delibera CIPT n. 50/2013). La CIPT esercita la propria attività di vigilanza e controllo ai sensi dell'art. 45 del d.lgs. n. 33/2013 e comunica, anche ai vertici politici, gli inadempimenti riscontrati e, se del caso, alla Corte dei Conti. Il Responsabile della prevenzione della corruzione, laddove non coincida con il Responsabile della trasparenza, esercita comunque un'attività di monitoraggio sull'efficace attuazione di quanto previsto dalla presente delibera in relazione ai compiti attribuiti a tale soggetto dalla legge n. 190/2012.

**In conclusione, si precisa che al fine di garantire l'assolvimento degli obblighi previsti dal D.Lgs 33/2013, il piano della performance 2014 del Comune di Minturno deve prevedere specifici obiettivi organizzativi ed individuali finalizzati al perseguimento delle prescrizioni previste dal predetto D.Lgs 33/2013.**



### 1. Il modello di raccordo del sistema di misurazione e valutazione delle performance nel Comune di Minturno

L'ANCI, Associazione Nazionale Comuni Italiani, ha confermato che è possibile utilizzare gli strumenti di programmazione e controllo interno<sup>2</sup> previsti dal Testo Unico degli enti locali, per assolvere agli obblighi normativi connessi alla valutazione della performance organizzativa e, in parte, per quella individuale.

Il modello di collegamento del ciclo della performance con i documenti di bilancio e di controllo interno nel Comune di Minturno sono evidenziati nella Tabella 1.

Pertanto, la definizione del contenuto e gli stessi documenti di programmazione economico-gestionali, partendo dalle Linee Programmatiche di mandato per passare dalla Relazione Previsionale e Programmatica (RPP), e arrivare al Piano esecutivo di Gestione (PEG), diventano, nell'insieme, il Piano degli Obiettivi (PDO) (Vedi Tabelle 1 e 2).

Fasi del ciclo della performance		Documenti contabili		Documenti di performance		
Definizione degli indirizzi e delle strategie	Fasi di PPC	Budgeting	Programma di mandato (Linee Programmatiche), Relazione Previsionale e Programmatica (RPP)			Piano Degli Obiettivi (PDO)
			Piano Esecutivo di Gestione (PEG)			
			Bilancio annuale di previsione, Bilancio pluriennale, Programma triennale della Opere Pubbliche (OO.PP.), Programma triennale del fabbisogno del personale			
Monitoraggio e misurazione	Reporting	Referto controllo di gestione, Bilancio di fine mandato. Relazione semestrale del sindaco.			Relazione della performance	
Rendicontazione e valutazione		Rendiconto generale, Relazione della giunta, Relazione al conto annuale del personale				

Tabella 2 - Il processo di programmazione integrato nel Comune di Minturno			
Descrizione	Competenza	Redazione	Contenuto
Linee Programmatiche di mandato (art. 46, comma 3 Testo Unico)	Consiglio	Sindaco	Programma generale di mandato – Linee strategiche generali
			Valenza temporale
			Quinquennale

<sup>2</sup> In questo caso si farà riferimento agli strumenti di programmazione e controllo interno approvati dagli organi di governo politico del Comune di Minturno.

<b>Relazione Previsionale e Programmatica (RPP)</b> (art. 70 del Testo Unico)	Consiglio	Sindaco Assessori Segretario Generale Dirigenti Titolari di Posizioni organizzative (P.O.)	Programma strategico triennale con individuazione dei programmi e dei relativi progetti	Triennale
<b>Piano Esecutivo di Gestione (PEG)</b> (art. 169 del Testo Unico)	Giunta	Sindaco Assessori Segretario Generale Dirigenti Titolari di Posizioni organizzative (P.O.)	Explicitazione economico-finanziaria dei progetti di cui ai programmi della R.P.P.	Annuale
<b>Piano Degli Obiettivi (PDO)</b>	Giunta	Sindaco Assessori Segretario Generale Organismo Indipendente Valutazione (OIV) Nucleo di Gestione Dirigenti Titolari di Posizioni organizzative (P.O.)	Obiettivi strategici Obiettivi operativi	Annuale

Fondamentale diventa, quindi, il coinvolgimento di tutti gli attori nella definizione del Piano Degli Obiettivi (PDO) e la chiarezza nella definizione degli stessi obiettivi. Ciò al fine di meglio comprendere i risultati da conseguire.

In conclusione, sia il sistema di bilancio che il sistema di controllo interno sono elaborati seguendo una logica unitaria del TUEL. Ciò conferma la compatibilità dei documenti, non essendo necessarie modifiche per collegarsi al sistema di misurazione e valutazione della *performance*. Dal punto di vista temporale, il sistema di bilancio condiziona in modo significativo quello dei controlli interni e quello di misurazione e valutazione delle *performance* comunali, in quanto la tempistica di esecuzione di questi ultimi si basa sul primo sistema (data di approvazione del bilancio preventivo).

## 2. Il piano degli obiettivi del Comune di Minturno

Il Piano degli obiettivi (PDO) del Comune di Minturno è un documento approvato in coerenza con i contenuti del ciclo della programmazione di bilancio dell'Ente (*Linee Programmatiche di Mandato, RPP, PEG*) al fine di non trasformare il Piano stesso in uno strumento (nuovo) potenzialmente avulso dal contesto dell'Ente. Con il Piano degli obiettivi viene fornita, quindi, una rappresentazione sintetica delle scelte fondamentali compiute dall'ente, con declinazione di tali strategie in obiettivi operativi.

Nella seconda parte, invece, le linee strategiche (obiettivi strategici) sono strutturati in obiettivi operativi, di norma su base annuale, cui sono collegati indicatori (misurabili) volti a verificare lo stato di attuazione dei singoli obiettivi.  
 Il modello di elaborazione del Piano Degli Obiettivi (PDO) del Comune di Minturno è evidenziato nelle tabelle seguenti (Vedi Tabella 3,4 e 5).

<b>Tabella 3: Albero della programmazione e dei Performance</b>
Linee Programmatiche di mandato (art. 46, comma 3 Testo Unico)
Relazione Previsionale e Programmatica (art. 70 del Testo Unico)
Piano Esecutivo di Gestione (art. 169 del Testo Unico)
Piano Degli Obiettivi

<b>Tabella 4: Ciclo di programmazione e gestione</b>
Programmazione iniziale
Definizione delle strategie
Definizione organizzazione e livelli di partecipazione
Strutturazione e controllo di gestione
Definizione dei livelli di performance attesi
Verifica dei risultati raggiunti
Analisi soddisfazione da parte degli utenti
Valutazione delle Performance e del merito
Pubblicazione dei risultati e della qualità dei servizi erogati

<b>Tabella 5: Tempi della Programmazione (condizionati annualmente dall'approvazione del bilancio)</b>
31/12 Approvazione bilancio di previsione
31/01 Adozione PEG e Piano Degli Obiettivi
31/05 Relazione sulla performance (struttura interna di staff)
20/06 Validazione Relazione sulla performance da parte del Nucleo di Valutazione
30/06 Approvazione della relazione sulla performance da parte della Giunta Comunale
30/09 Verifica stato di attuazione
15/10 Avvio azioni di individuazione obiettivi strategici per anno successivo
15/11 Relazione proposta Bilancio (Servizio Finanziario)
30/11 Redazione proposta PEG e Piano Degli Obiettivi (servizio finanziario e struttura interna di Staff)
15/12 Controllo Piano Degli Obiettivi e PEG da parte dell'OIV

Il Piano Degli Obiettivi è un documento di pianificazione e di programmazione di tipo flessibile, in quanto revisionabile in corso di esercizio. Va elaborato entro il 31 gennaio di ogni anno e consente di:

1. individuare i programmi strategici a cui l'ente intende dare priorità e visibilità immediata;
2. definire gli obiettivi strategici ed operativi che contraddistinguono la propria azione nei confronti degli utenti e degli *stakeholder* di riferimento;
3. rilevare e analizzare le condizioni in cui si svolge l'attività;
4. identificare gli impatti prodotti nell'ambiente esterno soprattutto in termini di risposta ai bisogni.

In conclusione, l'adeguamento del Piano Degli Obiettivi (PDO) avverrà in maniera graduale cercando di realizzare uno strumento quanto più possibile *leggero*, evitando che lo strumento divenga un obiettivo in sé e mettendo al bando eccessi di tecnicismo. La logica di fondo è quella del