

AU. B

 <b>CITTÀ DI CANICATTI</b> Provincia Regionale di Agrigento ***** C.so Umberto I tel. 0922 - 734216 - Fax 0922 - 734217	
<b>Oggetto</b>	Piano della performance - Precisazione.

SEGRETERIA GENERALE

Li. 31/05/2016

Pro. N. 3084

All'Organismo Indipendente di Valutazione  
e. p.c.

Al Sig. Sindaco

LORO SEDE

Nel riscontrare la nota 2666 del 17 maggio 2016, di pari oggetto, con la quale codesto Organismo chiede di comunicare se, in assenza di un piano della performance, vi siano fonti da cui desumere quali siano gli obiettivi di PEG riferiti ai Dirigenti per l'anno 2015, si premette che l'art. 10, comma 1 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 dispone: "Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, [...] redigono annualmente: a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico biennale, denominato Piano della performance. [...] b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato Relazione sulla performance [...]".

Ciò premesso si comunica che il dettato normativo che precede non è di diretta applicazione per gli enti locali (cfr. in tal senso art. 16 d. Lgs. 150/2009 - deliberazioni Civit del 09 dicembre 2010, n. 121 e del 3 febbraio 2011, n. 6).

La CIVIT, in particolare, con deliberazione n. 6/2011, esprime l'avviso che, in caso di mancato adeguamento entro il 31 dicembre 2010 degli ordinamenti degli enti territoriali ai principi contenuti nelle disposizioni richiamate dal comma 2 dell'art. 16 e dal comma 1 dell'art. 31 del d. lgs. n. 150/2009, debbano trovare applicazione soltanto gli articoli e i commi ivi richiamati, salva la facoltà degli enti di operare una più ampia applicazione.

L'art. 10, del citato decreto, che disciplina l'istituto, infatti, non rientra tra le norme che gli enti locali sono tenute ad applicare, in quanto l'art. 16 dello stesso decreto nell'indicare (al primo comma) le disposizioni che trovano diretta applicazione negli enti locali e i principi ai quali gli stessi devono adeguare i propri statuti (secondo comma) non richiama l'art. 10.

Negli enti locali, infatti, il piano della performance - fino ad eventuale più ampio adeguamento non obbligatorio - risulta costituito dall'insieme dei documenti programmatici attualmente vigenti ed obbligatori ai sensi del d. lgs. 267/2000.

Peraltro - da ultimo e in maniera definitiva - la lettera "g-bis" del comma 1 dell'art. 3, D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, (nel testo integrato dalla legge di conversione 7 dicembre 2012, n. 213) ha aggiunto il comma 3 bis all'art. 169 del Tuel disponendo che "[...] Al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione [...]".

Il piano della performance, pertanto, è assimilabile alla seguente documentazione:

- relazione previsionale e programmatica;
- bilancio annuale di previsione;
- bilancio pluriennale; programma triennale dei lavori pubblici;
- programmazione triennale del fabbisogno del personale;

• piano esecutivo di gestione.

La relazione previsionale e programmatica (RPP) - art. 169 del Tuol - tra l'altro recepisce le priorità declinandole sull'assetto organizzativo del comune, strettamente collegate al bilancio di previsione annuale e pluriennale, in cui si delineano gli obiettivi generali articolati per programmi e progetti;

Invece, col piano esecutivo di gestione (PEG) - art. 176 TUEL, i predetti documenti possono essere legittimamente messi al centro del sistema misurazione della performance, come elementi centrali delle fasi di definizione, misurazione e rendicontazione della performance del comune, fermo restando che il Dirigente, nell'arco dell'anno di riferimento, è anche tenuto a dare esecuzione agli adempimenti di legge, oltre che a specifiche direttive del Sindaco, degli organi di governo, del segretario generale e agli obiettivi individuali annualmente raccordati con la pianificazione strategica pluriennale esplicitati nella loro declinazione annuale e gli obiettivi generali di mantenimento.

Tanto si comunica per dovere d'ufficio.

Il Segretario Generale  
(*dr. D. Tuttolomondo*)

