



COMUNE DI SCANO DI MONTIFERRO

Provincia di Oristano

Piazza Montrigu de Reos, n. 16

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 36 del 11/05/2022

OGGETTO:	Approvazione Piano Performance 2022 - 2024 - Obiettivi di performance organizzativa della struttura annualità 2022
-----------------	---

L'anno 2022 addì undici del mese di maggio

Alle ore 17:15, nella sala giunta della sede Municipale, a seguito di convocazione nei modi legge, si è riunita, con modalità mista (in presenza e in videoconferenza), la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Eseguito l'appello nominale risultano	PRESENTI/ASSENTI:
Flore Antonio	Presente
Ghiaccio Antonio Pietro	Presente
Milia Antioco	Presente
Cappai Stefano	Assente
Chessa Mariangela	Presente
Totale presenti	4
Totale assenti	1

Gli Assessori Milia Antioco, Ghiaccio Antonio Pietro e Chessa Mariangela partecipano alla seduta in videoconferenza.

L'identità personale dei componenti collegati in videoconferenza mediante programma "Jitsi Meet" è stata accertata da parte del Segretario Comunale, compresa la votazione.

In presenza, assiste all'adunanza il **Segretario Comunale Dr.ssa Emanuela Stavole**

Il Dott. Antonio Flore nella sua veste di **Sindaco**, presiede l'adunanza e, constatato legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Comune di Scano di Montiferro		
Deliberazione Giunta Comunale	N. 36	del 11/05/2022
Oggetto:	Approvazione Piano Performance 2022 - 2024 - Obiettivi di performance organizzativa della struttura annualità 2022	

LA GIUNTA COMUNALE

➤ **PREMESSO CHE:**

- dal 1° gennaio 2016 gli enti devono provvedere alla tenuta della contabilità finanziaria sulla base dei principi generali previsti dal D.Lgs. n. 118/2011;
- Il PEG, inteso quale strumento operativo – informativo e di controllo dell’attività gestionale, costituisce l’atto fondamentale che realizza il raccordo tra le funzioni di indirizzo politico-amministrativo e le funzioni di gestione;
- agli organi di governo spettano le funzioni di indirizzo politico ed amministrativo, mentre ai Responsabili dei Servizi spetta l’adozione degli atti che impegnano l’amministrazione verso l’esterno;
- il PEG costituisce il documento che permette di declinare in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nell’apposita Sezione del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) e contiene in se il piano dettagliato degli obiettivi di cui all’articolo 108, comma 1, del TUEL, e il piano della performance di cui all’articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ed è redatto secondo la struttura e le caratteristiche evidenziate nel Principio Contabile Applicato alla programmazione di Bilancio, punti da 10.1 a 10.4;
- che, per ciascun Centro di responsabilità, il Piano Esecutivo di Gestione deve individuare: il responsabile, gli obiettivi di gestione raccordati con le Missioni ed i Programmi del Bilancio e del D.U.P., gli indicatori per il monitoraggio del loro raggiungimento, i capitoli di entrata e di spesa adottando il medesimo sistema di classificazione delle entrate e delle spese del bilancio con l’ulteriore articolazione;

➤ **VISTI:**

- il D.Lgs. n. 267/2000;
 - il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dal D.Lgs. 74/2017;
 - il D.Lgs. n. 118/2011;
- **VISTO** in particolare, l’art. 4 del D.Lgs. 150-2009, in base al quale le Amministrazioni pubbliche sviluppano in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio, adottano il “*ciclo di gestione della performance*”, articolato sulla definizione ed assegnazione degli obiettivi da raggiungere, in collegamento con le risorse, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, nonché sulla conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, con connesso utilizzo dei sistemi premianti e di valorizzazione del merito, con rendiconto finale dei risultati, sia all’interno, che all’esterno dell’Amministrazione;
- **CONSIDERATO** che, ai sensi degli art. 10 e 15, del D.Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 74/2017, l’organo di indirizzo politico - amministrativo di ciascuna Amministrazione redige e pubblica il “*Piano della performance*” contenente gli obiettivi annuali di performance, che hanno lo scopo di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance e va adottato in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;

- **VISTO** il D.Lgs. 33/13 all'art.10 comma 3 il quale stabilisce che gli obiettivi indicati nel Programma triennale sono formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'amministrazione, definita in via generale nel Piano della performance e negli analoghi strumenti di programmazione previsti negli enti locali. La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un'area strategica di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali;
- **VISTO** il D.Lgs. 118/2011 che dispone la coerenza tra il Dup e la programmazione esecutiva gestionale finalizzata alla valutazione della performance annuale dell'Ente e della sua struttura organizzativa;
- **RICHIAMATO** il proprio Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della G.M. n. 4 del 12/01/2011 e successive modificazioni e integrazioni, con il quale l'Ente, in ottemperanza alle prescrizioni contenute nel D.Lgs. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 74/2017, rinvia ad un sistema di valutazione e misurazione delle performance organizzativa ed individuale, finalizzato ad ottimizzare la produttività del lavoro e la responsabilizzazione al risultato;
- **CONSIDERATO** che l'attivazione del ciclo di gestione della performance è, altresì, finalizzata alla valorizzazione del merito ed al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali anche dei Responsabili di Settore, titolari di Posizione Organizzativa, e del personale dipendente dell'Ente;
- **ATTESO** che, nell'ambito del ciclo di gestione delle performance, sia determinante l'adozione da parte dell'organo esecutivo di un Piano delle attività sia ordinarie sia strategiche, da demandare a ciascun Settore dell'Ente, che evidenzi: il tipo di obiettivo; la sua descrizione; gli indicatori di misurazione del risultato; il relativo peso e le risorse umane coinvolte e strumentali assegnate;
- **SOTTOLINEATO** che, nel Piano degli Obiettivi delle Performance, vanno evidenziati, oltre agli obiettivi di mantenimento delle attività ordinarie principali, rilevanti e pertinenti, rispetto ai bisogni della collettività, anche e soprattutto quelli tesi a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati;
- **RILEVATO**, altresì, che detti obiettivi devono essere misurabili in termini concreti e riferibili ad un arco temporale determinato, normalmente corrispondente ad un anno;
- **VISTA** la deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 06/05/2019 di aggiornamento del nuovo Sistema di misurazione e Valutazione del Personale dipendente dell'Ente e del Segretario Comunale;
- **VISTO** il D.L. 174/2012 convertito in L. 213/2012 che prevede l'inserimento: *“del Piano delle Performance e del Piano degli Obiettivi nel contesto organico del Piano esecutivo di gestione”*;
- **VISTO** l'art. 169 comma 3 bis del TUEL in base al quale il *“Piano Performance è unificato al Peg”*;
- **VISTO** l'allegato elenco degli obiettivi di performance per l'anno in corso, redatto in base alle direttive impartite dall'organo esecutivo e conforme a quanto stabilito nel DUP 2022-2024;
- **DATO ATTO** che gli obiettivi assegnati, con il presente atto ai vari Settori, sono tesi prevalentemente al miglioramento dell'azione amministrativa ed all'innalzamento dei livelli di efficienza dei servizi erogati alla cittadinanza;
- **RILEVATO:**
 - che gli obiettivi di Performance Organizzativa allegati sono:
 1. finalizzati a misurare in particolare la performance organizzativa così come definita nelle linee guida della FFPP nn. 1/17 e 2/17 e 5/19 orientate ad una più efficace gestione strategica

- delle risorse umane da cui consegue il miglioramento dell'organizzazione, efficienza sull'impiego delle risorse pubbliche e miglioramento della qualità dei servizi resi;
2. corredati di specifici indicatori di efficacia, economicità ed efficienza, perfettamente in linea con quelli indicati dalla FFPP per la sperimentazione 2019 e quelli contenuti nella circolare n. DFP-0080611-P del 30 dicembre, orientati a promuovere elementi utili a misurare l'andamento dell'Organizzazione e ad accrescere la cultura della misurazione
- che gli obiettivi di Performance Individuale allegati sono formulati sulla base:
1. degli indirizzi strategici dell'Amministrazione;
 2. degli obiettivi comportamentali (dizionario comportamenti organizzativi) su cui si valuta la performance individuale del personale dipendente della Pubblica Amministrazione
- **RAVVISATA** l'opportunità di demandare al personale dipendente il perseguimento degli obiettivi, di cui agli allegati prospetti, nei quali è esposta la logica di intervento;
- **DATO ATTO che:**
- con deliberazione di C.C. n. 25 del 05/04/2022 è stato approvato il D.U.P.2022/2024;
 - con deliberazione di C.C. n. 26 del 05/04/2022 è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2022/2024;
 - il contenuto finanziario del PEG ARMONIZZATO 2022/2024 coincide esattamente con le previsioni finanziarie del bilancio di previsione 2022/2024;
 - questo Comune ha sempre predisposto ed approvato il piano esecutivo di gestione unitamente al Piano della performance;
 - il Nucleo di valutazione con proprio verbale n. 2/2022 ha validato il Piano Performance 2022;
- **ACQUISITI** sulla proposta della presente deliberazione i pareri favorevoli sulla regolarità tecnica e contabile espressi dal Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell' art. 49 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e ss.mm.ii.

Con votazione unanime favorevole espressa in forma palese per alzata di mano

DELIBERA

La premessa che precede si intende integralmente richiamata e conseguentemente

1. **DI APPROVARE** il PEG/ Piano Performance/ Piano degli obiettivi contenente l'insieme delle attività oggetto di misurazione valutazione per l'Esercizio 2022 e triennio 2022-2024 da assegnare ai singoli Settori, secondo quanto riportato nelle allegate schede, facente parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. **DI DARE MANDATO** ai responsabili d'Area di provvedere a definire per ciascun obiettivo individuato: a) la classe di appartenenza; b) le fasi di attività, i tempi di esecuzione e i rispettivi risultati attesi (output); c) il peso e i compiti specifici attribuiti a ciascun dipendente coinvolto con specificazione del contributo richiesto per il raggiungimento dell'obiettivo di performance organizzativa nonché per quelli specifici di performance Individuale; d) gli indicatori di misurazione;
3. **DI TRASMETTERE** copia del presente atto al Segretario Comunale, ai Responsabili di Settore, al Revisore del Conto e all'Organo di Valutazione per opportuna e dovuta conoscenza;
4. **DI DARE ATTO** che gli allegati al presente atto:
 - a. Sono materialmente depositati agli atti presso il competente ufficio comunale per formare parte integrante e sostanziale della delibera;
 - b. a norma di legge sono consultabili da chiunque ne abbia interesse;

5. **DI DICHIARARE** la presente deliberazione, valutata l'urgenza imposta dalla volontà di concludere tempestivamente il procedimento, con successiva votazione unanime favorevole espressa in forma palese per alzata di mano, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Testo Unico sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
F.TO DOTT. ANTONIO FLORE

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.TO DR.SSA EMANUELA STAVOLE