



Comune di Casalromano

Provincia di Mantova

**DELIBERA DI
GIUNTA COMUNALE
N. 10 del 26-01-2023**

COPIA

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE (PDOP) TRIENNIO 2023/2025.

L'anno duemilaventitre, addì ventisei, del mese di gennaio, alle ore 19:00, nella sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

Cognome e Nome	Carica	Presenti/Assenti
Roberto Bandera	Sindaco	Presente
Mauro Sciena	Assessore	Presente
Annalisa Bettegazzi	Assessore	Presente
		Presenti 3 Assenti 0

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale **Dott.ssa Graziella Scibilia** il quale provvede alla redazione del presente verbale

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Signor **Roberto Bandera** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

G.C. N. 10 del 26-01-2023

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE (PDOP) TRIENNIO 2023/2025.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamate:

- la delibera del C.C. n. 25 del 26/07/2022, con cui è stato approvato il Documento Unico di programmazione (D.U.P.) 2023-2025;
- la delibera di C.C. n. 43 del 22/12/2022 con cui è stata approvata la Nota di Aggiornamento al DUP 2023-2025;
- la delibera di C.C. n. 44 del 22/12/2022 con cui è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2023-2025;
- la delibera di Giunta Comunale n. 85 del 01/12/2022 di definizione degli "OBIETTIVI STRATEGICI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA E DIRETTIVE AL RPCT PER L'ELABORAZIONE E L'AGGIORNAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA 2023/2025, COSTITUENTE SOTTOSEZIONE 2.3 "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA" DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE - PIAO - PER IL TRIENNIO 2023/2025";
- la delibera G.C. n. 98 del 22/12/2022, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2023-2025 ed assegnate in via definitiva ai Responsabili dei Servizi le risorse finanziarie per la gestione dell'attività dell'Ente; con l'adozione del PEG i Responsabili dei Servizi/Settori sono stati autorizzati, ai sensi dell'art. 169 del D. Lgs. n. 267/2000 ad adottare gli atti relativi alla gestione finanziaria delle spese connesse alla realizzazione degli obiettivi loro assegnati nonché a procedere all'esecuzione delle spese nel rispetto della normativa vigente
- la Legge 29 dicembre 2022, n. 197 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025";

Premesso che:

- il T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali approvato con D. Lgs. n.°267/2000 stabilisce in via definitiva i principi da applicarsi alle attività di programmazione, di previsione, di gestione, di rendicontazione e di investimento degli enti locali;
- in particolare, tale ordinamento sancisce la separazione tra le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, attribuite al Consiglio Comunale ed alla Giunta Comunale, e quelle di attività gestionale, di competenza della dirigenza, e ribadisce la volontà di affidare agli organi elettivi la definizione dei programmi e degli obiettivi ed ai dirigenti la gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa, compresa l'adozione di tutti gli atti che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno;

Visto l'art. 4 del D. Lgs. n°165 del 30/3/2001 che al comma 2 definisce: "*Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'Amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati*";

Richiamato l'art. 109, comma 2, del D. Lgs. n°267/2000 ai sensi del quale "*nei Comuni privi di personale di qualifica dirigenziale le funzioni di cui all'art. 107, commi 2 e 3, fatta salva l'applicazione dell'art. 97, possono essere attribuite a seguito di provvedimento motivato del Sindaco ai Responsabili degli Uffici o dei Servizi, indipendentemente dalla loro qualifica funzionale anche in deroga ad ogni diversa disposizione*";

Richiamato l'art. 169 del D. Lgs. n°267/2000 che disciplina il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), quale documento che permette di declinare in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione del Documento Unico di Programmazione (DUP);

Richiamati:

- gli artt. 196 e 197 del D. Lgs 267/2000 che stabiliscono, ai fini delle modalità di controllo dell'attività dell'Ente, la predisposizione di un Piano dettagliato degli Obiettivi;
- l'articolo 10 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n° 150 che prevede che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono annualmente un documento programmatico triennale, denominato Piano della Performance, da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

Considerato che l'art 4 del D. Lgs. n°150/2009, come modificato dall'art.2 del D.Lgs. n.74/2017, prevede che le amministrazioni pubbliche debbano sviluppare il ciclo di gestione della *performance*, che si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) 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;

Sottolineato che, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del medesimo decreto, gli obiettivi dell'Ente definiti secondo le modalità appena descritte, devono concretizzare le seguenti caratteristiche strutturali, al fine di poter essere individuati quali oggetto di misurazione e valutazione per l'applicazione del sistema premiante e performante:

"2. Gli obiettivi sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;*
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;*
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;*
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;*
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;*
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;*
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.*

Considerato che:

- il D. Lgs. n° 74 del 25 maggio 2017, avente ad oggetto *"Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124"*, pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n.130 del 07-06-2017, è intervenuto a modificare il Titolo II e III del D.Lgs. n.150/2009, con riferimento in particolare al ciclo e ai soggetti della *performance*, al coinvolgimento dei cittadini e degli utenti nel processo di valutazione, ai criteri di differenziazione della premialità;
- l'entrata in vigore del sopracitato decreto ha richiesto l'adeguamento al nuovo sistema di misurazione e valutazione, ai sensi del comma 2 dell'art. 18 del D. Lgs. n°74/2017, che testualmente recita: *"Le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo n. 150 del 2009, come modificati dal presente decreto, entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente decreto. Nelle more del predetto adeguamento, si applicano le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto; decorso il termine fissato per l'adeguamento*

si applicano le disposizioni previste nel presente decreto fino all'emanazione della disciplina regionale e locale”;

- la sopra citata riforma legislativa prevede che:
 - ogni amministrazione pubblica sia tenuta a **misurare e a valutare la performance** con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti o gruppi di dipendenti, in una visione complessiva dell'agire pubblico;
 - oltre agli obiettivi specifici di ogni amministrazione, **è stata introdotta la categoria degli obiettivi generali**, che identificano le priorità in termini di attività delle pubbliche amministrazioni coerentemente con le politiche nazionali, definiti tenendo conto del comparto di contrattazione collettiva di appartenenza;
 - il Nucleo di valutazione (NdV) assume un ruolo attivo nel segnalare eventuali necessità di **interventi correttivi rispetto agli obiettivi programmati**, anche in relazione alle risultanze dei controlli interni, con poteri propri di indagine e accesso agli atti;
 - per la prima volta anche i cittadini assumono un ruolo attivo ai fini della valutazione della performance organizzativa, mediante la definizione di **sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti** in merito alla qualità dei servizi resi;
 - nella misurazione delle performance individuali del personale dirigente o posizioni organizzative, è attribuito un peso prevalente ai risultati della misurazione e valutazione della performance dell'ambito organizzativo di cui hanno essi diretta responsabilità, rilevando che nei contratti di lavoro **gli obiettivi di trasparenza s'intersecano con la produttività**;
 - è definito un coordinamento temporale tra l'adozione del Piano della performance e della Relazione e il ciclo di programmazione economico-finanziaria;
 - sono introdotti nuovi meccanismi di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance, affidati al contratto collettivo nazionale, che stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e i criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva **diversificazione dei trattamenti economici correlati**;
 - il **piano delle performance** nella definizione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi e dei risultati e dei relativi indicatori, deve tenere conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente. Questi ultimi devono essere documentati e validati nella relazione annuale alla Performance;
 - la rendicontazione dei risultati deve essere estesa anche agli organi di controllo interni, oltre che a tutti gli altri stakeholder;
 - la valutazione negativa delle performance, rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale, e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'articolo 55-quater, comma 1, lettera f-*quinquies*), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n° 165.”;
 - nel caso di gestione associata di funzioni da parte dell'ente, su base volontaria ovvero obbligatoria ai sensi dell'articolo 14 del Decreto-Legge 31 maggio 2010, n° 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n° 122, gli obiettivi specifici relativi all'espletamento di tali funzioni sono definiti unitariamente;
 - nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione degli enti territoriali, devono essere comunque definiti obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa;
 - nei casi in cui la mancata adozione del Piano o della Relazione sulla performance dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo di cui all'articolo 12, comma 1, lettera c), del D. Lgs 150/2010, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità di cui al Titolo III del D. Lgs 150/2009 e s.m.i. è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano. In caso di ritardo nell'adozione del Piano o della Relazione sulla performance, l'amministrazione comunica tempestivamente le ragioni del mancato rispetto dei termini al Dipartimento della funzione pubblica.

Specificato, inoltre, ai sensi degli artt. 16 e 74 del sopracitato decreto legislativo n.150/2009, come modificato dal D.Lgs. n.74/2017, che **gli Enti Locali devono adeguarsi ai soli principi** di cui al comma 1, dell'art. 15, secondo il quale l'organo di indirizzo politico *“promuove la cultura della responsabilità per il*

miglioramento della performance, del merito e della trasparenza e dell'integrità”, mentre tutte le disposizioni contenute negli articoli dal 2 al 16 del decreto, che attribuiscono specifiche funzioni in materia di valutazione della performance dell'organo politico amministrativo, non sono richiamate per gli enti locali, neppure ai principi da recepire nei propri ordinamenti;

Ricordato che:

- con deliberazione consiliare n° 40 del 16/12/2010, esecutiva, sono stati approvati i criteri generali per l'aggiornamento del regolamento degli uffici e dei servizi, in attuazione dei principi indicati nel Decreto legislativo 27 ottobre 2009 n.150 “Decreto Brunetta”.
- il Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici, approvato con delibera della G.C. n. 122 del 23/12/2010 e s.m. e i., ed in particolare gli articoli 40-43 disciplinavano la valutazione della prestazione lavorativa, il controllo di gestione ed il Nucleo di Valutazione, nell'ambito del sistema di valutazione delle performance;
- con deliberazione della G.C. n. 84 del 08/11/2018 **è stato approvato il nuovo Regolamento sul sistema di valutazione della Performance**, finalizzato a recepire i mutamenti legislativi di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs n°150/2009, modificato dal D.Lgs. n°74/2017, al fine di assicurare una migliore organizzazione del lavoro, il rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva, elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera, il riconoscimento di meriti e demeriti, la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, il rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, l'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico ed il contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, nonché la trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità;
- con deliberazione n.66 del 29/10/2020 la Giunta Comunale ha approvato alcune modifiche al suddetto regolamento, in sintonia con le recenti modifiche legislative e, in particolare, con la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri/Dipartimento della Funzione Pubblica n.980 del 09/01/2019 e con le Linee Guida n. 5 emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri/Dipartimento della Funzione Pubblica nel mese di dicembre 2019 per la misurazione e valutazione della performance individuale, **con particolare riferimento agli articoli 12-13-14 e 16 del Regolamento e degli allegati a), b) e c)**, al fine di coordinare e semplificare i parametri di valutazione della Performance, nel rispetto dei principi, dei criteri e delle disposizioni contenute nelle leggi sopra rassegnate e nel vigente CCNL, comparto enti locali, siglato il 21/05/2018;
- con successiva deliberazione della G.C. n.92 del 21/12/2021 è stato approvato un ulteriore aggiornamento del sistema unico di misurazione e valutazione della Performance, al fine di **introdurre un allegato g)** relativo alla **scheda di valutazione della performance del Segretario Comunale, ai fini dell'attribuzione del risultato** in quanto mancante, inserendo lo stesso anche nell'elenco contenuto nell'art.16 del Regolamento, così da completare il coordinamento e semplificazione dei parametri di valutazione della Performance, nel rispetto dei principi, dei criteri e delle disposizioni contenute nelle leggi sopra rassegnate e nei vigenti CCNL di categoria;

Vista la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri/Dipartimento della Funzione Pubblica n.980 del 09/01/2019 con cui si forniscono indicazioni in merito all'aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione della Performance;

Viste le Linee Guida n. 5 emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri/Dipartimento della Funzione Pubblica nel mese di dicembre 2019 per la misurazione e valutazione della performance individuale;

Rilevato che:

- il nuovo Regolamento sul Sistema di misurazione e valutazione della Performance è conforme ai dettami del D. Lgs. n°150/2009, come modificato dal D. Lgs n°74/2017;
- essendo il comune di Casalromano un Ente di piccole dimensioni (inferiore a 3.000 abitanti), non si ritiene di dover procedere tempestivamente ad un ulteriore aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione, riservandosi di provvedere a valutare successivamente l'adeguamento del sistema a nuove sopravvenute Linee Guida;

Evidenziato inoltre che:

- a norma dell'art.10, comma 1 – lett. a), del D.Lgs. n.150/2009, le Pubbliche Amministrazioni redigono ogni anno, entro il 31 gennaio, il Piano della performance, documento programmatico triennale. Secondo quanto disposto dall'art.5, comma 1 ter, del medesimo decreto, nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione degli enti territoriali, devono essere comunque definiti obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa.;
- con la sopra citata deliberazione del C.C. 43 del 22/12/2022, dichiarata immediatamente eseguibile, è stata approvata la “*NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) - PERIODO 2023-2025. (ART. 170, COMMA 1, DEL D.LGS. N. 267/2000). PRESENTAZIONE*”;
- il bilancio di previsione finanziario 2023-2025 è stato approvato con delibera di Consiglio Comunale n° 44 in data 22/12/2022, dichiarata immediatamente eseguibile;
- il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2023-2025 è stato approvato delibera G.C. n. 98 del 22/12/2022;
- in ottemperanza al suddetto art.10 comma 1 – lett. a), del D. Lgs. n.150/2009, pertanto, è possibile approvare il Piano della Performance 2023-2025 derivante dal sistema di programmazione finanziaria esecutiva già approvato;

Ritenuto di approvare, in ottemperanza alle sopra rassegnate disposizioni di legge, il Piano della Performance 2023-2025, che prevede la definizione degli obiettivi generali e specifici, strategici ed operativi da assegnare ai Responsabili di E.Q., sulla base del PEG derivante dall'approvazione del bilancio di previsione finanziario 2023-2025;

Esaminato, in proposito, l'allegato documento Piano della Performance per il periodo 2023-2025, redatto tenendo conto del sistema aggiornato di valutazione, in collaborazione con tutti i Responsabili di posizione organizzativa, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Visto inoltre il D. Lgs. n°118/2011, emanato in attuazione degli art. 1 e 2 della legge n°42/2009 e recante “*Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli enti locali e dei loro organismi*”, ed in particolare il paragrafo 10.1 dell'All.4/1 del medesimo decreto, che stabilisce che: “*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, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione.*”;

Esaminati, in particolare, gli obiettivi inseriti nel PDOP 2023-2025 allegato al presente provvedimento;

Dato atto che gli obiettivi operativi di funzionamento risultano comprendere il contenimento della spesa in termini di competenza, al fine del raggiungimento del pareggio di bilancio, il contenimento delle spese di personale, il raggiungimento degli obiettivi assegnati nel rispetto del budget di risorse assegnate;

Sottolineato che **per ogni obiettivo** generale, strategico ed operativo, inseriti nel PDOP per il periodo 2023-2025, sono definiti i tempi di realizzazione e i rispettivi indicatori della performance e che ognuno di essi è misurabile nella sua realizzazione secondo parametri prestabiliti. Ciascuno di questi obiettivi è stato rappresentato mediante:

- la descrizione sintetica dell'obiettivo;
- l'arco temporale previsto per la sua realizzazione
- le risorse umane coinvolte per la realizzazione dell'obiettivo con l'indicazione del Responsabile del servizio e di procedimento preposti al suo raggiungimento;
- gli *stakeholder* interessati al raggiungimento dell'obiettivo;
- l'elenco delle attività, operazioni e procedure che dovranno essere espletate per il raggiungimento dell'obiettivo;
- gli specifici indicatori di risultato da verificare a fine esercizio.

Dato atto che il Piano dettagliato degli Obiettivi e delle Performance per l'esercizio 2023-2025:

- risulta essere conforme alle istruzioni operative fornite dalla CIVIT (ora ANAC) con la delibera n° 112 del 28/10/2010 per la predisposizione di tale documento che da avvio al ciclo di gestione delle performance e delle linee guida per gli enti locali, ai fini dell'adeguamento dei principi contenuti nel citato D. Lgs. n°150/2009 e nelle successive modifiche ed integrazioni;

- rispecchia i principi generali di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità, partecipazione, coerenza interna ed esterna, orizzonte pluriennale, previsti nella sopraccitata delibera;

Ricordato che l'A.N.A.C. con proprio comunicato ha sottolineato la necessità di integrare il ciclo della performance con gli strumenti e i processi relativi a qualità dei servizi, trasparenza, integrità e prevenzione della corruzione.

Dato atto che gli obiettivi inseriti nel PDOP 2023-2025 sono formulati in coerenza con quanto previsto dal comma 3 dell'art. 10 del D. Lgs. n° 33/2013, che prevede l'obbligo di un collegamento dei medesimi con il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza adottato dall'Ente;

Dato atto, altresì, che:

- il Piano triennale per la prevenzione della Corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 2022/2024 - previsto dagli artt. 11, comma 2, del D.Lgs. n°150/2009 e comma 8 dell'articolo 1 della L. n°190/2012 - è confluito nella sezione 2.3 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), approvato con delibera di G.C. 52 del 29/09/2022;
- con deliberazione della G.C. n. 85 del 01/12/2022 è stato dato avvio al procedimento di approvazione del PTPCT 2023-2025 e sono stati definiti gli obiettivi strategici anticorruzione e trasparenza, fatte salve le eventuali successive disposizioni normative inerenti al "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)";
- in data 17 gennaio 2023 con delibera n. 7 il Consiglio dell'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il **Piano Nazionale Anticorruzione 2022**;
- la consultazione pubblica è stata effettuata sul PIAO 2023-2025, con riferimento alla Sez.2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza", promuovendo un percorso partecipativo aperto ai Consiglieri, ai Cittadini, alle Organizzazioni Sindacali, alle Associazioni dei consumatori e degli utenti, agli ordini professionali ed imprenditoriali, ai portatori di interessi diffusi e, in generale, a tutti i soggetti che fruiscono delle attività e dei servizi prestati dal comune (*Stakeholders*), come peraltro previsto nel Piano Nazionale Anticorruzione, mediante Avviso Pubblico (prot. n. 137 del 10/01/2023) pubblicato nel sito Istituzionale - Sezione "Amministrazione Trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della Corruzione", dal 10 gennaio 2023 al 27 gennaio 2023;

Rilevato che il presente Piano della Performance 2023-2025:

- **comprende gli obiettivi strategici sulla prevenzione della corruzione e sulla promozione della trasparenza**, adesso aggiornati in linea anche con le indicazioni contenute nel PNA 2022;
- **per il triennio 2023-2025** comprende gli obiettivi strategici sulla prevenzione della corruzione e sulla promozione della trasparenza **definiti con la sopra citata delibera della Giunta Comunale n. 85 del 01/12/2022**, con cui è stato dato avvio al procedimento per l'approvazione del PTPCT 2023/2025;

Constatato che:

- con l'emanazione del Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito nella Legge 6 agosto 2021, n. 113, recante "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*" sono sopravvenuti ulteriori sviluppi normativi;
- l'art. 6 del sopra citato decreto legge 9/6/2021 n. 80 impone alle pubbliche amministrazioni di redigere ed approvare il Piano integrato di attività e organizzazione, il cosiddetto "**PIAO**";
- il PIAO, da elaborare ed approvare secondo le normative di settore e, in particolare, applicando il D.Lgs. n.150/2009 e la legge n.190/2012, dovrebbe essere licenziato entro il 31 gennaio di ogni anno, ma **per il 2023** è già prevista la **proroga**;
- attraverso il PIAO, di durata triennale ma che dovrà essere aggiornato annualmente, il legislatore persegue le **finalità** di:
 - a) assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa;
 - b) migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese;

- c) procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, anche quelli in materia di diritto di accesso (art. 6, comma 1, D.L.n. 80/2021);
- il comma 1 dell’art. 6 del D.L. n.80/2021 prevede espressamente che il PIAO sia obbligatorio per le amministrazioni con più di 50 dipendenti, mentre il comma 6 dello stesso art. 6 stabilisce che siano definite modalità semplificate per l'approvazione del piano da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti.
- pertanto, parrebbe che l’adozione del PIAO sia obbligatoria per tutte le amministrazioni, sia che impieghino più di 50 dipendenti, sia che ne occupino meno, con la differenza che le seconde, le amministrazioni con un numero inferiore di dipendenti, saranno tenute a predisporre il PIAO in forma “semplificata”;
- il PIAO definisce, tra l’altro:
 - a) **gli obiettivi programmatici e strategici della performance** secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
 - b) **la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo**, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del **project management**, al raggiungimento della **completa alfabetizzazione digitale**, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
 - c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al **piano triennale dei fabbisogni di personale**, di cui all’ articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne**, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
 - d) gli strumenti e le fasi per giungere alla **piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa** nonché per raggiungere gli **obiettivi in materia di contrasto alla corruzione**, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
 - e) l'elenco delle **procedure da semplificare** e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
 - f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la **piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale**, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
 - g) le **modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere**, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Evidenziato, pertanto, che:

- il PIAO ha l’obiettivo di **assorbire**, razionalizzandone la disciplina **in un’ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni**;
- il Piano è affiancato da un processo di delegificazione, che si sviluppa parallelamente all’iter di approvazione del Decreto Ministeriale che introduce il Piano-tipo, fornendo Linee Guida per una compilazione semplificata ed omogenea;

Evidenziato, inoltre, che:

- originariamente l’art. 169, comma 3-bis, terzo periodo, del TUEL prevedeva che: *“Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presentetesto unico e il piano della performance di cui all'art.10del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, sono unificati organicamente nel PEG”*;
- l’art. 1 del D.P.R. 24.6.2022, n. 81 *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”* (PIAO) ha inserito il Piano della

performance tra i documenti assorbiti dal PIAO e ha disposto l'abrogazione del terzo periodo dell'art. 169 comma 3-bis sopra citato, prevedendo, all'art.2, che "(...) *il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO*";

- l'art 1, comma 4, del citato DPR n°81/2022 con l'espressa soppressione del terzo periodo del comma 3-bis dell'art. 169 del D.Lgs. n°267/2000 ha sganciato l'approvazione del PEG dal **Piano degli obiettivi/Piano della Performance**. Quest'ultimo documento per i comuni sopra i 50 dipendenti è assorbito nel PIAO, mentre **per gli altri Enti** (tra cui rientra Casalromano) **risulta essere sganciato sia dal PIAO che dal PEG**;

Rilevato, conseguentemente, che:

- nel quadro normativo attualmente vigente coesiste, da un lato, l'obbligo di definire gli obiettivi gestionali nel PEG da adottare entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione e, dall'altro, di inserire gli obiettivi di performance e il piano dettagliato degli obiettivi in un documento distinto, (PIAO per i Comuni con più di 50 dipendenti) da adottare entro il 31 gennaio;
- l'Amministrazione Comunale di Casalromano ha ritenuto, in assenza di una definizione normativa più organica dei processi e dei documenti di programmazione degli Enti Locali, di approvare separatamente con atti disgiunti il PIAO in forma semplificata, il Piano degli obiettivi e delle Performance ed il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), assegnando ai responsabili di settore gli obiettivi gestionali corrispondenti agli obiettivi già definiti nella Nota di aggiornamento al DUP 2023-2025, ulteriormente dettagliati e declinati negli obiettivi di performance nel Piano degli obiettivi e della Performance semplificata;

Acquisita con Verbale n.1/2023 (**Allegato B**) la certificazione positiva da parte del Nucleo di Valutazione in merito al controllo:

- sulla correttezza dei processi di valutazione, nonché sull'utilizzo dei premi di cui al titolo III del D.Lgs 150/2009, come modificato dal D.Lgs. n.74/2017, dei contratti nazionali, nel rispetto del principio di valutazione del merito e della professionalità, contenuti nel Piano degli Obiettivi e della Performance 2023-2025;
- sulla corretta misurabilità degli obiettivi strategici e operativi, contenuti nel suddetto Piano, secondo indicatori qualitativi, quantitativi e temporali nonché dei target per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione, dei Responsabili di Posizione Organizzativa e dei dipendenti;
- sull'adeguatezza del sistema di misurazione e valutazione della Performance;

Visto il Decreto Sindacale n. 1 del 31/12/2021, con il quale è stata disposta l'assegnazione delle responsabilità di P.O - ora E.Q. - a decorrere dal 01/01/2022 per lo svolgimento delle funzioni di cui agli artt.107 e 109 del D. Lgs. 8.8.2000, n.267, sulla base delle posizioni organizzative definite da ultimo con deliberazione di G.C. n°14 del 20/02/2020, con la quale si è provveduto alla ridefinizione delle aree per le posizioni organizzative con decorrenza dal 02/03/2020 ed all'approvazione del verbale di pesatura da parte del Nucleo di Valutazione (NdV);

Visto l'art. 3 del D.Lgs. n° 74/2017;

Visto il CCNL Regioni – Autonomie Locali del 14/11/2022;

Visti:

- il D. Lgs. n° 165/2001 e successive variazioni;
- il D. Lgs. n°150/2009 e successive modifiche ed integrazioni;
- il vigente regolamento comunale di contabilità;
- la delibera n° 112 del 28/10/2010 della CIVIT;
- il D. Lgs n°33/2013 e s. m. i.;
- la Legge n. 241/90;
- il T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE.LL, approvato con D. Lgs. n°267/2000;
- il D. Lgs. n. 118/2011 "*Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli enti locali e dei loro organismi*" e s. m. e i.;

Visti i pareri favorevoli espressi sulla proposta di deliberazione dal Responsabile del Servizio in ordine alla regolarità tecnica e dal Responsabile del Servizio Ragioneria in ordine alla regolarità contabile ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n°267/2000 - T.U. delle Leggi sull'ordinamento degli EE.LL., come ora modificato dalla lettera b) del comma 1 dell'art. 3, del D.L. 10 ottobre 2012, n. 174;

Con voti unanimi favorevoli,

D E L I B E R A

- 1) **Di considerare** le premesse parte integrante e sostanziale del dispositivo del presente atto e ne costituiscono motivazione;
- 2) **Di approvare il Piano Dettagliato degli Obiettivi e della Performance 2023-2025** di cui all'allegato A), che costituisce parte integrante e sostanziale al presente provvedimento;
- 3) **Di assegnare** ai Responsabili dei Servizi – Funzionari E.Q. - gli obiettivi **2023-2025** definiti nel Piano, con le dotazioni umane, strumentali e finanziarie per il conseguimento degli stessi;
- 4) **Di dare atto che** l'approvazione del Piano degli Obiettivi e della Performance **2023-2025** rappresenta la premessa per la verifica della realizzazione degli stessi da parte dei Responsabili e che il grado di realizzazione degli obiettivi sarà valutato dal Nucleo di Valutazione (NdV).
- 5) **Di prendere atto** che il PEG **2023-2025**, derivante dall'approvazione del bilancio di previsione finanziario 2023-2025, è stato approvato con separato atto di G.C. n. 98 del 22/12/2022;
- 6) **Di evidenziare** che, essendo il comune di Casalromano un Ente di piccole dimensioni (inferiore a 3.000 abitanti), non si ritiene di dover procedere tempestivamente ad un ulteriore aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione, già adeguato al D.Lgs. n.74/2017, riservandosi di provvedere a valutare successivamente l'eventuale adeguamento del sistema alle nuove Linee Guida n.5 emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri/Dipartimento della Funzione Pubblica nel mese di dicembre 2019 per la misurazione e valutazione della performance individuale;
- 7) **Di dare atto** che è stata acquisita la certificazione positiva del Nucleo di Valutazione con Verbale n.1/2023 (all. B);
- 8) **Di dare atto che** i Responsabili dei Servizi – Funzionari E.Q. - nominati secondo le disposizioni contrattuali e regolamentari vigenti, dovranno attenersi, nello svolgimento delle funzioni, all'osservanza del giusto procedimento, rispettando i termini procedurali assegnati, nonché utilizzare le risorse finanziarie, umane e strumentali assegnate ispirandosi ai principi di efficienza, efficacia, economicità, trasparenza, correttezza e prevenzione della illegalità;
- 9) **Di autorizzare** il Segretario Comunale a ridefinire le assegnazioni delle risorse e degli obiettivi in funzione di eventuali modificazioni nell'assetto organizzativo che si rendessero opportune nel corso dell'esercizio e che comportassero una diversa distribuzione delle responsabilità;
- 10) **Di evidenziare che** nella redazione del PDOP 2023-2025 il ciclo della *performance* è stato integrato con gli strumenti e i processi relativi a qualità dei servizi, trasparenza, integrità e prevenzione della anticorruzione.
- 11) **Di riservare** alla competenza della Giunta Comunale l'autorizzazione in ordine a:
 - instaurazione o resistenza in giudizio in liti in cui è parte in causa il Comune;
 - concessione di contributi economici straordinari non disciplinati in maniera automatica da norme regolamentari o atti del Consiglio o della Giunta Comunale.
- 12) **Di riservare** alla Giunta la possibilità di adottare eventuali successivi atti di indirizzo per il raggiungimento di ulteriori obiettivi.

- 13) **Di provvedere** alla pubblicazione del “*Piano dettagliato degli Obiettivi e della Performance 2023/2025*” sul sito istituzionale dell’Ente nella sezione “*Amministrazione trasparente/Performance*”, secondo quanto previsto dall’ art. 10, comma 8 lett.b), del D. Lgs. n°33/2013.
- 14) **Di dichiarare** il presente atto, con separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile ai sensi del 4° comma dell’art. 134 del D. Lgs. n°267/2000, allo scopo di consentire l’immediato avvio della gestione degli obiettivi secondo le modalità e la programmazione definite dall’Ente.

=====

Allegati:

- *A) Piano degli Obiettivi e della Performance 2023/2025 (allegato A)*
- *B) Parere del Nucleo di Valutazione (allegato B)*

PARERI AI SENSI DELL'ART. 49 del D.LGS. 267/2000

OGGETTO DELLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

APPROVAZIONE PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE (PDOP) TRIENNIO
2023/2025.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere Favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art.49 del T.U. approvato con D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267 e s.m.i., in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Data 26-01-2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to Dott.ssa Graziella Scibilia

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime parere Favorevole in riguardo alla regolarità contabile di cui sopra, parere espresso ai sensi dell'art.49 del T.U. approvato con D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267 e s.m.i.

Data 26-01-2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to dott.ssa Cristina Giudici

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL SINDACO - PRESIDENTE

F.to Roberto Bandera

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott.ssa Graziella Scibilia

N 248 Reg. pubblicazioni

Il sottoscritto Segretario Comunale, su conforme dichiarazione del Messo Comunale, certifica che copia del presente verbale è stato pubblicato il giorno 31-05-2024 all'Albo Pretorio informatico di questo Comune ove rimarrà esposto per 15 giorni consecutivi e che in pari data è stato comunicato ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE.LL. approvato con D. lgs. n. 267/2000.

IL MESSO COMUNALE

F.to Santina Ponzoni

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott.ssa Graziella Scibilia

CERTIFICATO DI ESEGUIBILITA'

Si certifica che la suestesa deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 - del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE.LL. approvato con D.lgs 267/2000

Li, 31-05-2024

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott.ssa Graziella Scibilia

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Si certifica che la su estesa deliberazione, non sottoposta al controllo preventivo di legittimità, è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio informatico di questo comune ai sensi del combinato disposto dell'art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69 e dell'art. 124, c. 1, del T.U. 18.08.2000, n. 267 per quindici giorni consecutivi dal 31-05-2024 senza riportare nei primi 10 giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta esecutiva, ai sensi del comma 3° dell'art. 134 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE.LL. approvato con D. Lgs. n. 267/2000, in data 10-06-2024

Li,

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott.ssa Graziella Scibilia

Copia conforme all'originale, in carta libera ad uso amministrativo.

Li, 31-05-2024

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Graziella Scibilia