



Comune di Casalromano

Provincia di Mantova

**DELIBERA DI
GIUNTA COMUNALE
N. 8 del 01-02-2024**

COPIA

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE (PDOP) TRIENNIO 2024/2026.

L'anno duemilaventiquattro, addì uno, del mese di febbraio, alle ore 18:45, 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 Sig. **Roberto Bandera** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

G.C. N. 8 del 01-02-2024

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE (PDOP) TRIENNIO 2024/2026.

LA GIUNTA COMUNALE

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;

Richiamati l'art. 107 del D. Lgs. n° 267/2000 e l'art. 4 del D. Lgs. n°165/2001, i quali in attuazione del principio della distinzione tra indirizzo e controllo, da un lato, e attuazione e gestione dall'altro, prevedono che:

- ✓ gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, ovvero definiscono gli obiettivi e programmi da attuare, adottano gli atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione degli indirizzi impartiti;
- ✓ ai dirigenti spettano i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo. Ad essi è attribuita la responsabilità esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati in relazione agli obiettivi dell'ente.

Visto l'art. 50 comma 10, del D. Lgs. n° 267/2000, il quale recita "*Il sindaco e il presidente della provincia nominano i responsabili degli uffici e dei servizi, attribuiscono e definiscono gli incarichi dirigenziali e quelli di collaborazione esterna secondo le modalità ed i criteri stabiliti dagli articoli 109 e 110, nonché dai rispettivi statuti e regolamenti comunali e provinciali*";

Visto il comma 2 dell'art. 4 del D. Lgs. n°165 del 30/3/2001 che stabilisce: "*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'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;

Viste:

- 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;
- 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;

Evidenziato che:

- il suddetto 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;
- in data 16/11/2022 è stato sottoscritto il **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)** del comparto Funzioni Locali valevole per il **2019/2021**;
- in seguito all'entrata in vigore del sopra richiamato CCNL 2019/2021, il Comune di Casalromano ha approvato il Contratto giuridico-economico decentrato integrativo (**CCDI**) per il triennio **2023/2025**, sottoscritto definitivamente in data 13/12/2023, nel quale sono stati fissati i criteri per l'attribuzione dei differenziali retributivi e per l'incentivazione economica del personale dipendente, in adeguamento agli istituti disciplinati nel citato CCNL del 16/11/2022;
- al fine di armonizzare l'intero sistema di valutazione dell'Ente in adeguamento anche alle nuove disposizioni contrattuali nazionali e aziendali, con deliberazione della G.C. N.86 del 21/12/2023 è stato approvato **l'ulteriore aggiornamento del sistema unico di misurazione e valutazione della Performance**;

Richiamate in proposito le seguenti delibere:

- G.C. n.24 del 30/03/2024 ad oggetto “Nuovo sistema di classificazione CCNL 2019-2021 sottoscritto il 16/11/2022 - Presa d'atto inquadramento automatico del personale in servizio con decorrenza 1° aprile 2023 - Attribuzione al personale in servizio del rispettivo profilo professionale - artt. 12 e 13 del CCNL 2019/2021” ;
- G.C. n.25 del 30/03/2024 ad oggetto “Riconduzione automatica degli incarichi di Posizione Organizzativa agli incarichi di Elevata Qualificazione con decorrenza 1° aprile 2023 - Art. 13, c. 3, CCNL 16 Novembre 2022”;

Ricordato inoltre 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 funzionali 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 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 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
- ai sensi dell’art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, **le amministrazioni tenute all’adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono all’approvazione di un Piano semplificato costituito dalle seguenti Sezioni:**
 - Sezione 1 – Scheda Anagrafica e analisi del contesto esterno e interno

- Sezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza, che comprende il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) ;
- Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano, che comprende il Piano triennale delle azioni positive (PAP) (Sottosezione 3.1.1) ed il Piano triennale del fabbisogno del personale (Sottosezione 3.3);
- l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione “*Rischi corruttivi e trasparenza*” avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli **obiettivi di performance a protezione del valore pubblico**. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio. Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2;

Ricordato che l'art. 169, comma 1, del D.lgs. n° 267 del 2000 prevede che “*Il PEG è riferito ai medesimi esercizi considerati nel bilancio, individua gli obiettivi della gestione ed affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi*”.

Considerato, quindi, che è necessario precisare:

- che gli obiettivi di gestione, di primo livello o obiettivi generali, fanno riferimento al PEG;
- che gli obiettivi operativi o strategici, di secondo livello, funzionali al conseguimento degli obiettivi della gestione, fanno riferimento al piano degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e al piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

Evidenziato pertanto 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 presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del 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, salvo proroghe di legge;
- 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), disponendo l'approvazione del PEG 2024/2026 nel rispetto del termine dei 20 giorni dall'approvazione del bilancio previsionale ex art. 169, comma 1, del TUEL, assegnando ai responsabili di settore gli obiettivi gestionali corrispondenti agli obiettivi già definiti nel DUP 2024-2026 e dando atto che, in sede di successiva approvazione del Piano degli obiettivi e della Performance semplificato, tali obiettivi sarebbero stati ulteriormente dettagliati e declinati negli obiettivi di performance.

Dato atto che:

- il Piano degli Obiettivi e della Performance 2024/2026, da approvarsi entro il 31 Gennaio 2024 (termine non perentorio), prevede la definizione degli obiettivi generali e specifici, strategici ed operativi da assegnare ai Responsabili di Elevata Qualificazione secondo il CCNL-Comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 16/11/2022 per il triennio 2019/2021, al fine di avviare in tempi congrui il ciclo della Performance in coerenza con i principi dettati dalla normativa in vigore. Secondo quanto disposto dall'art.5, comma 1 ter, del D.Lgs. n.150/2009, 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.;
- gli obiettivi inseriti nel PDOP 2024/2026 sono stati 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;
- con delibera di G.C. n. 3 del 11/01/2024, con l'avvio del procedimento per l'approvazione del P.T.P.C.T. 2024/2026, contenuto nella Sez. 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2024/2026, sono stati definiti gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza 2024/2026;

Evidenziato che:

- con delibera di C.C. n° 16 del 27/07/2023 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) semplificato periodo 2024/2026."
- con delibera di C.C. n. 26 del 30/11/2023 è stata approvata la Nota aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026.
- con delibera di C.C. n° 36 del 19/12/2023 è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2024-2026;
- con delibera G.C. n. 87 del 21/12/2023 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2024-2026 ed assegnate in via definitiva ai Responsabili dei Servizi le risorse finanziarie per la gestione dell'attività;
- con delibera di Giunta Comunale n. 3 del 11/01/2024 si è proceduto alla 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 2024/2026, costituente Sottosezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO - per il triennio 2024/2026*";
- con deliberazione della G.C. n° 38 del 29/05/2023 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione-PIAO 2023/2025 redatto in forma semplificata (per gli Enti con meno di 50 dipendenti), costituito dalle seguenti Sezioni:
 - Sezione 1 – Scheda Anagrafica e analisi del contesto esterno e interno
 - Sezione 2.3 – Rischi corruttivi e trasparenza, che comprende il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 2023/2025
 - Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano, che comprende il Piano delle azioni positive (PAP) 2023/2025 (Sottosezione 3.1.1) ed il Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 (Sottosezione 3.3);

Considerato che in ottemperanza al suddetto art.10 comma 1 – lett. a), del D. Lgs. n.150/2009, pertanto, è possibile approvare il Piano della Performance 2024-2026 derivante dal sistema di programmazione finanziaria esecutiva già approvato;

Ritenuto di approvare, in ottemperanza alle sopra rassegnate disposizioni di legge, il Piano della Performance 2024-2026, 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 2024-2026, **riservandosi di valutare nelle successive annualità l'inserimento dei contenuti del PdOP in forma semplificata all'interno del PIAO, pur non essendo obbligatorio per gli Enti con meno di 50 dipendenti**;

Esaminato, in proposito, l'allegato Piano degli obiettivi e della Performance 2024/2026, predisposto dal Comune di Casalromano e redatto in forma semplificata tenendo conto del sistema aggiornato di valutazione, in collaborazione con tutti i Responsabili di E.Q., 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 2024-2026 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 2024-2026, 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 2024-2026:

- 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 2024-2026 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, pertanto, che:

- il Piano triennale per la prevenzione della Corruzione e per la trasparenza (PTPCT) - 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) e che con la sopra richiamata deliberazione di G.C. n. 3 del 11/01/2024 è stato dato avvio al procedimento di approvazione del PTPCT 2024-2026 e sono stati definiti gli obiettivi strategici anticorruzione e trasparenza;
- sulla base dei contenuti del Piano Nazionale anticorruzione (PNA) e dei suoi aggiornamenti, è stata effettuata la consultazione pubblica sul PIAO 2023-2026, 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. 5886 del 05/12/2023) pubblicato nel sito Istituzionale - Sezione "Amministrazione Trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della Corruzione" e all'Albo Pretorio (Reg.n.444/2023), dal 05 dicembre 2023 al 09 gennaio 2024;

Ribadito che il presente Piano della Performance 2024-2026:

- **comprende gli obiettivi strategici sulla prevenzione della corruzione e sulla promozione della trasparenza**, adesso aggiornati in linea anche con le indicazioni contenute nel PNA 2023;
- **per il triennio 2024-2026** comprende gli obiettivi strategici sulla prevenzione della corruzione e sulla promozione della trasparenza **definiti con la sopra citata delibera della Giunta Comunale n. 3 del 11/01/2024**, con cui è stato dato avvio al procedimento per l'approvazione del PTPCT 2024/2026 confluito nella Sez.2.3 del PIAO;

Acquisita con Verbale n.1/2024 (**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 2024-2026;
- 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 Elevata Qualificazione e dei dipendenti;
- sull'adeguatezza del sistema di misurazione e valutazione della Performance, aggiornato da ultimo con delibera della G.C. n.86 del 21/12/2023;

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 16/11/2022;

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.;
- la Legge 30 dicembre 2023, n. 213 "*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026*";

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 2024-2026** 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 **2024-2026** 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 **2024-2026** 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, per quanto esplicitato in narrativa, l'ente ha approvato separatamente con atti disgiunti il PIAO, il Piano della Performance ed il Piano Esecutivo di Gestione (PEG);
- 6) **Di evidenziare** che, al fine di armonizzare l'intero sistema di valutazione dell'Ente in adeguamento anche alle nuove disposizioni contrattuali nazionali e aziendali, con deliberazione della G.C. N.86 del 21/12/2023 è stato approvato **l'ulteriore aggiornamento del sistema unico di misurazione e valutazione della Performance**;
- 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 2024-2026 il ciclo della *performance* è stato integrato con gli strumenti e i processi relativi a qualità dei servizi, trasparenza, integrità e prevenzione della corruzione.
- 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
2024/2026.

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 01-02-2024

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 01-02-2024

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

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE – COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

N 81 Reg. pubblicazioni

Si certifica che copia del presente verbale è stato pubblicato il giorno 07-02-2025 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 FUNZIONARIO INCARICATO

F.to Santina Ponzoni

CERTIFICATO DI IMMEDIATA ESEGUIBILITÀ

Si certifica che la suesata 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. N. 267/2000

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott.ssa Graziella Scibilia

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Si certifica che la suesata deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio informatico di questo comune per quindici giorni consecutivi dal 07-02-2025 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 17-02-2025

Li,

IL FUNZIONARIO INCARICATO

F.to Santina Ponzoni

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

Li, 07-02-2025

IL FUNZIONARIO INCARICATO

F.to Santina Ponzoni