



# COMUNE DI MONTEVARCHI

PROVINCIA DI AREZZO

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 85 DEL 07/04/2022

### OGGETTO: APPROVAZIONE REVISIONE PIANO DELLA PERFORMANCE 2022/2024 CONTENENTE IL PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI (PDO) PER L'ANNO 2022 DEL COMUNE DI MONTEVARCHI

L'anno 2022, il giorno sette del mese di aprile alle ore 16:15 si è riunita con modalità telematica, attraverso l'applicativo "Zoom", la Giunta Comunale, come da propria deliberazione n. 64 del 24.03.2022.

Risultano presenti i signori:

		Pres.	Ass.
CHIASSAI MARTINI SILVIA	Presidente	X	
BUCCIARELLI CRISTINA	Assessore	X	
ALLEGRUCCI LORENZO	Assessore	X	
NOCENTINI SANDRA	Assessore	X	
PIOMBONI ANGIOLINO	Assessore	X	
POSFORTUNATO LORENZO	Assessore	X	
TOTALE		6	0

Presiede il Sindaco, Chiassai Martini Silvia.

Partecipa alla seduta il Segretario Generale, avv. Capalbo Angelo.

### LA GIUNTA COMUNALE

Visto il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, concernente «*Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della L. 15 marzo 1997, n. 59.*»;

Visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, concernente «*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.*»;

Ricordato che con il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si riafferma la necessità per gli organi di indirizzo politico-amministrativo di promuovere la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità;

Atteso che con decreto legislativo 25.05.2017, n. 74, sono state apportate modifiche al decreto legislativo 27.10.2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7.8.2015, n. 124;

Visti in particolare:

- l'art. 4 del d.lgs. 150/2009, secondo il quale "le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance", che si compone delle fasi di pianificazione, monitoraggio, misurazione e valutazione, rendicontazione;
- l'art. 5 del d.lgs. 150/2009, il quale descrive nel dettaglio le caratteristiche degli obiettivi che l'amministrazione definisce nella prima fase del ciclo di gestione della performance, distinguendo tra obiettivi generali (che identificano le priorità strategiche della amministrazione) e obiettivi specifici;

l'art. 10, comma 1, lett. a) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, come modificato dall'art. 8, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74;

Riscontrato che, in virtù di quanto previsto dall'art.5 del d.lgs.150/2009 così come modificato dal d.lgs. n. 74/2017:

- per gli enti territoriali gli obiettivi generali sono determinati con apposite linee guida adottate su base triennale con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, adottato previa intesa in sede di Conferenza Unificata, e che gli obiettivi specifici sono programmati, in coerenza con gli obiettivi generali, su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative;
- gli obiettivi specifici sono definiti in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 31 dicembre 2009, n. 196, e di cui alla normativa economica e finanziaria applicabile alle regioni e agli enti locali e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa;
- nelle more dell'adozione delle linee guida di determinazione degli obiettivi generali, ogni pubblica amministrazione programma e definisce i propri obiettivi, secondo i tempi stabiliti per l'adozione del Piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. n.150/2009, salvo procedere successivamente al loro aggiornamento;

Visto l'art.10 del d.lgs. 150/2009, il quale prevede che *«Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno: a) entro il 31 gennaio, il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), 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.»*;

Visto il D.lgs. n. 267/2000 il quale:

- all'art. 108, comma 1, prevede che compete in particolare al direttore generale la predisposizione del piano dettagliato di obiettivi previsto dall'articolo 197, comma 2 lettera a), nonché la proposta di piano esecutivo di gestione previsto dall'articolo 169;
- all'art. 169, prevede che, sulla base del bilancio di previsione annuale deliberato dal Consiglio, l'organo esecutivo definisce il piano esecutivo di gestione, determinando gli obiettivi di gestione ed affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi;

Considerato che il piano delle performance, nel quale, in coerenza con le risorse assegnate, sono individuati ed esplicitati obiettivi strategici ed operativi, indicatori e relativi target, è adottato dalla Giunta in collaborazione con il segretario generale, sentiti i dirigenti ed i responsabili delle posizioni organizzative;

Visto il Principio contabile applicato concernente la Programmazione di Bilancio, allegato A/1 al D.Lgs. 118/2011, ed in particolare il punto 10: "Il Piano esecutivo di gestione (enti locali)" che, di detto piano, ne disciplina finalità, caratteristiche, struttura, contenuto ed altro;

Tenuto conto del principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio, il quale in merito al PEG stabilisce, tra l'altro, al paragrafo 10.03 che *«Il direttore generale ed il segretario comunale nelle ipotesi di cui all'articolo 108, comma 4, del testo unico degli enti locali, avvalendosi della collaborazione dei dirigenti e dei responsabili dei servizi, propongono all'organo esecutivo il PEG per la sua definizione ed approvazione. Il PEG deve essere approvato dalla Giunta contestualmente all'approvazione del bilancio di previsione. Per contestualmente si intende la prima seduta di giunta successiva all'approvazione del bilancio da parte del Consiglio.»*;

Vista la propria deliberazione n. 163 del 15 settembre 2020, esecutiva, con la quale sono state apportate modifiche ed integrazioni al vigente "Sistema di misurazione e valutazione della performance" per adeguarlo alle intervenute disposizioni normative;

Visto il paragrafo 4.2 del Sistema di misurazione e valutazione delle performance, che descrive l'iter di definizione dei relativi indicatori, unitamente alla formazione ed approvazione del Piano delle performance;

Atteso che il piano annuale contiene gli indicatori ed i target, intermedi e finali, che devono essere raggiunti mediante gli obiettivi operativi di breve periodo, coerenti con quelli strategici (piano triennale);

Atteso che gli indicatori ed i valori attesi sono determinati secondo parametri ben definiti, ai quali il Nucleo di valutazione assegna un "peso percentuale obiettivo" secondo la formula di attribuzione indicata dal paragrafo 20.1 del Sistema di misurazione e valutazione delle performance;

Considerato che il Piano delle performance deve essere definito, in coerenza con le linee programmatiche di mandato e con gli indirizzi definiti dal Documento unico di programmazione per il triennio 2022-2024, le cui note di aggiornamento sono state definite con la deliberazione della Giunta comunale n. 245 del 30.11.2020 ed approvate dal Consiglio comunale con la deliberazione n. 110 del 21.12.2021, esecutiva;

Considerato che, in attuazione del comma 8-bis, articolo 1 della legge 6.11.2012, n. 190, sono definiti anche gli obiettivi connessi all'anticorruzione ed alla trasparenza in coerenza con il piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 70 del 30.3.2021, esecutiva;

Atteso che in questo contesto la prevenzione della corruzione e dell'illegalità costituisce un obiettivo strategico dell'Amministrazione comunale che investe l'intera struttura organizzativa e tutti i processi decisionali dell'Ente;

Viste le Linee di indirizzo per i controlli interni durante l'emergenza da COVID-19, approvate dalla Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, con la deliberazione n. 18/SEZAUT/2020/INPR, con la quale considera che ogni Ente abbia dovuto, adottare un modello organizzativo idoneo a prevenire il contagio da COVID-19 "in occasione di lavoro", istituendo organismi di vigilanza interna per monitorare costantemente il corretto funzionamento e l'osservanza di rispetto delle misure di prevenzione del contagio previsto dai DPCM e dai protocolli di categoria;

Constatato che con il coordinamento del segretario generale la conferenza dei dirigenti e dei responsabili dei servizi monitora costantemente l'osservanza delle direttive assegnate quale modello organizzativo idoneo a prevenire il contagio da COVID-19;

Ricordato che la Giunta comunale con deliberazione n. 13 del 19 gennaio 2021, esecutiva, nell'approvare il Regolamento sull'organizzazione delle prestazioni lavorative in modalità di lavoro agile, ha disposto, tra l'altro, di demandare al Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), lo strumento di programmazione del lavoro agile, da inserire, anche, in una specifica sezione del Piano delle performance;

Visto il regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 febbraio 2021, che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza;

Visto il decreto – legge 31 maggio 2021, n. 77, recante «Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure»;

Visto il decreto – legge 9 giugno 2021, n. 80, recante «Misure urgenti per il rafforzamento delle capacità amministrative delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia»;

Atteso che l'art. 6 del dl 80/2021 al fine di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, prevede che le pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 dicembre di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190;

Constatato che detto Piano definisce, tra l'altro:

- a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'art. 10 del d.lgs. 150/2009;
- 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 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) 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);
- d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di 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;

Constatato che in sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 aprile 2022, secondo le disposizioni di cui al comma 6-bis, inserito nell'art. 6 del dl 80/2021, dall'art. 1, comma 12, lett. a), n. 3 del dl 228/2021, convertito con modificazioni dalla legge n. 15 del 25 febbraio 2022, n. 15;

Atteso, pertanto, predisporre gli atti di programmazione secondo le disposizioni normative sopravvenute e prevedere specifici obiettivi di performance da assegnare al segretario generale, tra i quali la redazione del Piano integrato di attività e organizzazione, affinché si definisca, tra l'altro, 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 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;

Atteso che in caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai responsabili delle posizioni organizzative che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;

Atteso, inoltre che, ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013, le Amministrazioni Pubbliche devono garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance ed a tal fine, ogni Amministrazione Pubblica ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" sia il Programma triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza sia il Piano e la relazione sulla performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n.150;

Riscontrato che l'amministrazione comunale garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance anche attraverso lo strumento di pubblicazione sul sito istituzionale;

Visto il Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto delle Funzioni locali del 21 maggio 2018;

Constatato che la programmazione, la misurazione e la valutazione dell'azione amministrativa sono finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi pubblici erogati dall'ente, secondo i principi di efficienza, efficacia, integrità, responsabilità e controllabilità;

Ritenuto che nell'Amministrazione comunale, il ciclo di gestione della performance, caratterizzato dalle fasi di programmazione, misurazione, valutazione e premialità è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, nonché è integrato con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'amministrazione, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

Rilevato:

- che gli obiettivi sono assegnati alle varie strutture e ai singoli dirigenti e sono strettamente connessi all'attuazione delle politiche e delle strategie dell'Ente e che per ogni obiettivo, come previsto *dal paragrafo 4.2 del Sistema di misurazione e valutazione delle performance*, è definito il risultato atteso complessivamente misurato da un insieme di indicatori e valori attesi che ne determinano il grado di raggiungimento finale, *secondo la formula di attribuzione indicata dal paragrafo 20.1 dello stesso sistema*;
- che sulla base del raggiungimento finale si rileva la percentuale media che possa esprimere la capacità dell'Ente nel raggiungere i risultati prefissati dagli obiettivi, che sono stati negoziati con il segretario generale;
- che gli indicatori ed i valori attesi sono determinati secondo i seguenti parametri:
  - parametro n. 1 – rilevanza e coerenza con i bisogni ricavati dall'analisi del contesto interno;
  - parametro n. 2 – rilevanza e coerenza rispetto al documento unico di programmazione;
  - parametro n. 3 – capacità di determinare un significativo miglioramento nella qualità dei servizi offerti;
  - parametro n. 4 – grado di innovazione rispetto a prassi esistenti;
  - parametro n. 5 – grado di complessità;
- che ad ogni parametro il Nucleo, confrontandosi con il segretario generale, assegna un "peso percentuale obiettivo" (P.P.O.) e che il totale dei pesi deve raggiungere il 100%;

Richiamata la propria deliberazione n. 50 dell'08.03.2022 con la quale si approvava, il piano della performance 2022-2024, quale allegato A, che in conformità con il Documento unico di programmazione ed il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023, contiene il piano dettagliato degli obiettivi (PDO) per l'anno 2022, in quanto conforme agli indirizzi e finalità dell'ente, completando così il processo di assegnazione ai dirigenti degli obiettivi della gestione da realizzare nel corrente esercizio, così come previsto dal citato art. 169 del D.Lgs 267/2000;

Considerato che in data 28 marzo 2022 il Nucleo di valutazione relativamente al piano della performance, pur rilevando una buona strutturazione dello stesso invita l'Ente a procedere ad una maggiore chiarezza nella individuazione degli indicatori e di target e di evitare quanto più possibile l'individuazione di target di tipo temporale. A tal fine ha inviato al segretario il file del piano riportante i propri commenti affinché l'amministrazione ne prenda visione e possa procedere alla revisione. Inoltre, invita l'amministrazione a predisporre quanto necessario ad individuare degli obiettivi alla cui valutazione possa partecipare anche l'utenza dei servizi a cui gli obiettivi si riferiscono e di includere tali valutazioni nel processo di valutazione di ente ed individuale;

Vista la relazione del segretario generale allegata alla proposta di Piano delle performance per il triennio 2022-2024, resa anche ai sensi dell'art. 101 del Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'area delle funzioni locali, triennio 2016-2018 del 17.12.2020, che prende atto dei contributi offerti dal nucleo di valutazione e dispone una revisione degli indicatori e target degli obiettivi;

Richiamata la propria deliberazione n. 1 del 4 gennaio 2022, esecutiva con quale viene approvato il Piano esecutivo di gestione (PEG) per le annualità 2022-2024;

Precisato che ai Dirigenti responsabili delle unità organizzative di massima dimensione, per il perseguimento degli obiettivi indicati nel Piano della Performance sono state assegnate le risorse economiche attribuite con il PEG e il personale risultante nell'organigramma;

Considerato che ai sensi dell'art. 147/bis del D.Lgs. 267/2000 – TUEL, introdotto dalla legge 2013/2012 di conversione D.L. 174/2012, il dirigente con la sottoscrizione del presente atto rilascia il parere di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa;

Visto il vigente statuto comunale;

Visti i pareri favorevoli espressi sulla proposta di deliberazione in ordine alla regolarità tecnica e contabile ex art. 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Osservato il corretto procedimento ai sensi della legge 7 agosto 1990, n. 241;

A voti favorevoli unanimi, legalmente espressi

## DELIBERA

Per quanto esposto in narrativa che di questo atto ne costituisce parte integrante e sostanziale,

1. Di aggiornare, per i motivi citati in premessa e che si intendono quivi integralmente riportati, il piano performance 2022-2024, quale allegato A, al presente provvedimento, secondo il contributo offerto in data 28.03.2022 dal Nucleo di valutazione, che in conformità con il Documento unico di programmazione ed il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023, contiene il piano dettagliato degli obiettivi (PDO) per l'anno 2022;
2. Di prendere atto, secondo quanto previsto dal paragrafo 4.2 del Sistema di misurazione e valutazione delle performance, della definizione svolta dal Nucleo di valutazione, sulla base del risultato atteso complessivamente misurato da un insieme di indicatori e valori che ne determinano il grado di raggiungimento finale, della percentuale media che possa esprimere la capacità dell'Ente nel raggiungere i risultati prefissati dagli obiettivi, negoziati con il contributo del segretario generale, applicando la formula di attribuzione indicata dal paragrafo 20.1 dello stesso sistema;
3. Di rinviare a successivi provvedimenti l'individuazione di obiettivi alla cui valutazione possa partecipare anche l'utenza dei servizi a cui gli obiettivi si riferiscono e di includere tali valutazioni nel processo di valutazione di ente ed individuale;
4. Di rinviare ad un successivo atto, entro i termini di legge, l'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione, affinché si definisca, tra l'altro, 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 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;
5. Di disporre che il piano della performance sarà pubblicato sul sito web istituzionale dell'Amministrazione comunale – sezione “Amministrazione trasparente” (decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33);
6. Di dichiarare, a voti favorevoli e separati, il presente atto immediatamente eseguibile, ex art. 134, 4° comma del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Data lettura del presente verbale, il medesimo viene approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO GENERALE  
avv. Capalbo Angelo

IL SINDACO  
Chiassai Martini Silvia

*Le firme, in formato digitale sono state apposte sull'originale del presente atto ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 07/03/2005 n. 82 e s.m.i. (CAD). Il presente atto è conservato in originale negli archivi informatici del Comune di Montevarchi ai sensi dell'art 22 del D.Lgs 82/2005.*