



COMUNE DI PRIocca

Provincia di Cuneo

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.61

OGGETTO: PIANO DELLE RISORSE E DEGLI OBIETTIVI DEFINITIVO 2022. PIANO DELLE PERFORMANCE 2022-2023-2024

L'anno **duemilaventidue**, addì **venticinque**, del mese di **agosto**, alle ore **15:00** nella solita sala delle riunioni.

Previo esaurimento delle formalità prescritte dalla vigente Legge Comunale e Provinciale, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori:

Cognome e Nome	Carica	Pr.	As.
PEROSINO Marco	Sindaco	X	
PONTE Enrica	Vice Sindaco		X
FLESIA Davide	Assessore	X	
		Totale Presenti:	2
		Totale Assenti:	1

Assiste all'adunanza il Segretario Comunale **DI NAPOLI Dr.ssa Anna** il quale provvede alla redazione del presente verbale..

Essendo legale il numero degli intervenuti, **PEROSINO Marco** nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

Deliberazione della Giunta Comunale n. 61 del 25/08/2022

OGGETTO: PIANO DELLE RISORSE E DEGLI OBIETTIVI DEFINITIVO 2022. PIANO DELLE PERFORMANCE 2022-2023-2024

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

Il piano delle risorse e degli obiettivi è un documento di programmazione annuale che definisce gli obiettivi di ciascun servizio comunale / centro di responsabilità ed assegna le risorse finanziarie, umane e strumentali necessarie al raggiungimento dei suddetti obiettivi;

Il piano della performance è un documento di programmazione che contiene indirizzi e obiettivi strategici ed operativi dell'Ente, indicandone fasi, tempi ed indicatori utili alla misurazione e valutazione della "performance" dell'amministrazione. Il piano viene adottato in coerenza con gli altri documenti di programmazione dell'Ente: bilancio di previsione, bilancio pluriennale, relazione previsionale e programmatica e piano delle risorse e degli obiettivi (PRO) o piano esecutivo di gestione (PEG);

Il piano della performance era stato introdotto e disciplinato nel 2009 con la riforma Brunetta. Per semplificare ulteriormente il processo di pianificazione gestionale degli enti il decreto legge 174/2012 ha previsto dal triennio 2013-2015 l'unione dei due piani in un unico documento riassuntivo; pertanto dal 2014 il piano delle performance ed il piano esecutivo di gestione sono unificati in un unico documento di programmazione dell'ente;

Vista la delibera C.C. n. 8 del 22/03/2022 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2022/2024;

Preso atto degli obiettivi previsti;

VISTA la Legge n.15 del 4.3.2009 "Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", i cui obiettivi primari si possono sintetizzare attraverso il conseguimento di una migliore organizzazione del lavoro, nel progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico, nell'ottenere adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico e favorire il riconoscimento di meriti e demeriti dei dirigenti pubblici e del personale;

VISTO il D. Lgs. n.150/2009 "Attuazione della Legge 4.3.2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", le cui linee-guida relative alla trasparenza e integrità della pubblica amministrazione, alla valutazione della performance e a merito-premialità impegnano gli enti locali ad attuare tutte le azioni necessarie al raggiungimento di tali obiettivi inderogabilmente dall'anno 2012;

CONSIDERATO che l'art.4 del sopracitato D. Lgs. prevede che le amministrazioni pubbliche debbano sviluppare il ciclo di gestione della performance, che si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

DATO ATTO che la costituzione di un sistema globale di gestione della performance, al quale partecipano, all'interno delle amministrazioni, i seguenti soggetti:

- vertice politico amministrativo: fissa le priorità politiche;
- Segretario Comunale e titolari di P.O. e dipendenti: attuano le priorità politiche traducendole, attraverso l'attività di gestione, in servizi per i cittadini;

- Organismo Indipendente di valutazione (o nucleo di valutazione): supporta metodologicamente lo svolgimento del ciclo di gestione delle performance, assicura l'applicazione delle metodologie predisposte dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle pubbliche amministrazioni; consentirà di ottenere, quali risultati, quelli di pianificare, misurare, valutare, premiare e rendicontare meglio;

RITENUTO opportuno considerare che:

- il concetto di performance rappresenta il passaggio fondamentale dalla logica dei mezzi a quella di risultato;
- la performance si valuta per migliorare la qualità dei servizi e la competenza dei dipendenti;
- il ciclo di gestione della performance raccoglie in un unico quadro le funzioni di pianificazione (ed allocazione delle risorse), monitoraggio, misurazione e valutazione, conseguenze della valutazione e rendicontazione;
- la validazione della relazione di performance, di competenza del Organismo Indipendente di Valutazione (o nucleo di valutazione), è condizione inderogabile per l'accesso ai premi.

CONSIDERATO che la struttura burocratica di vertice di questa Amministrazione Comunale è stata appositamente informata e successivamente supportata dal Nucleo Indipendente di Valutazione, per addivenire alla redazione del piano delle performance Triennio 2022/2024;

CONSIDERATO altresì che l'Amministrazione comunale ha approvato con deliberazione di G.C. n. 50 del 12/08/2011 il "Regolamento Comunale sull'Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi", all'interno del quale sono state inserite previsioni regolamentari di recepimento dei principi del D. Lgs. 150/09 nonché delle innovazioni normative in materia di poteri dirigenziali e disposizioni organizzative che lo stesso D.Lgs. 150/09 ha apportato rispetto alla preesistente norma del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;

CONSIDERATO inoltre che, in ulteriore attuazione del D. Lgs. 150/09, l'Amministrazione comunale ha, all'interno del Regolamento di Organizzazione suddetto, delineato le competenze dell'Organismo Indipendente di Valutazione;

VISTI i "Criteri per la misurazione e la valutazione dei responsabili dei servizi e del restante personale" già sottoscritto con le OO.SS. e R.S.U. in data 07/10/2011;

EVIDENZIATO che, secondo il disposto normativo, in fase di prima applicazione, le Amministrazioni devono adottare i modelli per la definizione del sistema di misurazione e di valutazione;

Viste le schede di obiettivo strategico e le schede obiettivo intersettoriale così come redatte dalle aree di competenza e relativi allegati;

Tenuto conto che, ai sensi dell'art. 5, comma 2 del D. Lgs. 150/09, 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. "*

CONDIVISO quanto contenuto nella medesima documentazione e ritenuto pertanto, in considerazione delle motivazioni sopra estese, di procedere all'approvazione dei seguenti documenti di programmazione:

1. **Il Piano delle risorse e degli obiettivi definitivo 2022** elaborato per centri di responsabilità e definito conformemente alle previsioni finanziarie del Bilancio annuale e gli obiettivi indicati nel DUP 2022/2024. Esso attribuisce ai titolari di posizioni organizzative 2022 i medesimi centri di responsabilità individuati nel PRO 2021 definitivo, assegnando gli stessi, però, gli stanziamenti delle risorse finanziarie previste nel bilancio 2022-2023-2024 e gli obiettivi indicati nei programmi stabiliti con il Documento Unico di Programmazione semplificato triennio 2022/2024 approvato dal Consiglio Comunale con delibera n. 32 del 02/08/2021 e relativa nota di aggiornamento allo stesso. Tale piano 2022, inoltre, assegna ai titolari di posizioni organizzative 2022 le medesime risorse umane e strumentali assegnate nel PRO 2021;
2. **Il Piano delle Performance del Comune di Priocca** triennale per gli anni **2022/2023/2024**, confermando l'assegnazione ai responsabili di posizioni organizzative degli obiettivi previsti nelle schede di obiettivo strategico e nelle schede obiettivo intersettoriale, nonché i "Criteri per la misurazione e la valutazione dei responsabili dei servizi e del restante personale" già sottoscritto con le OO.SS. e R.S.U. in data 07/10/2011;

Acquisiti i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile rilasciati dai responsabili dei servizi interessati;

Con votazione unanime espressa nei modi e nei termini di legge,

DELIBERA

1. Di approvare le premesse del presente atto quali parti integranti e sostanziali;
2. Di approvare **il Piano delle risorse e degli obiettivi definitivo 2022** elaborato per centri di responsabilità e definito conformemente alle previsioni finanziarie del Bilancio annuale e gli obiettivi indicati nel DUP 2022/2024. Esso attribuisce ai titolari di posizioni organizzative 2022 i medesimi centri di responsabilità individuati nel PRO 2021 definitivo, assegnando gli stessi, però, gli stanziamenti delle risorse finanziarie previste nel bilancio 2022-2023-2024 e gli obiettivi indicati nei programmi stabiliti con il Documento Unico di Programmazione semplificato triennio 2022/2024 approvato dal Consiglio Comunale con delibera n. 32 del 02/08/2021 e relativa nota di aggiornamento allo stesso. Tale piano 2022, inoltre, assegna ai titolari di posizioni organizzative 2022 le medesime risorse umane e strumentali assegnate nel PRO 2021
3. Di approvare **Il Piano delle Performance del Comune di Priocca** triennale per gli anni **2022/2023/2024**, confermando l'assegnazione ai responsabili di posizioni organizzative degli obiettivi previsti nelle schede di obiettivo strategico e nelle schede obiettivo intersettoriale, nonché i "Criteri per la misurazione e la valutazione dei responsabili dei servizi e del restante personale" già sottoscritto con le OO.SS. e R.S.U. in data 07/10/2011;
3. Di provvedere alla pubblicazione del presente provvedimento sul sito istituzionale del Comune, nonché a tutti gli ulteriori adempimenti previsti dalla legge in materia di pubblicità e trasparenza del presente provvedimento;
4. Di provvedere ad inviare il presente atto, quale informativa, alle RSU e OO.SS.

Successivamente con distinta e separata votazione, la Giunta Comunale dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ravvisata l'urgenza, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE
F.to: PEROSINO Marco

L'ASSESSORE
F.to: FLESIA Davide

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to: DI NAPOLI Dr.ssa Anna

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto responsabile del servizio delle pubblicazioni aventi effetto di pubblicità legale, visti gli atti d'ufficio;

Visto lo statuto comunale,

ATTESTA

Che la presente deliberazione viene pubblicata, in data odierna, per rimanervi per 15 giorni consecutivi nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (*art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69*) ed è stata compresa nell'elenco n. _____, in data odierna, delle deliberazioni comunicate ai capigruppo consiliari (*art. 125, del T.U. n. 267/2000*).

Priocca, li 28/12/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to: DI NAPOLI Dr.ssa Anna

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

Che la presente deliberazione è stata pubblicata nel sito web istituzionale di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal 28/12/2022 al 12/01/2023 ed è divenuta esecutiva oggi, decorsi 10 giorni dall'ultimo di pubblicazione (*art. 134, c.3, del T.U. n. 267/2000*).

Priocca, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
DI NAPOLI Dr.ssa Anna

Si certifica che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Priocca, li 25/08/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to: DI NAPOLI Dr.ssa Anna

E' copia conforme all'originale, in carta libera, per gli usi consentiti dalla legge.

Priocca, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
DI NAPOLI Dr.ssa Anna