



COMUNE DI MONTEVARCHI
PROVINCIA DI AREZZO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 170 DEL 03/08/2021

OGGETTO: PIANO DELLA PERFORMANCE 2021/2023 CONTENENTE IL PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI (PDO) PER L'ANNO 2021 DEL COMUNE DI MONTEVARCHI. PRIMO AGGIORNAMENTO

L'anno 2021, il giorno tre del mese di agosto alle ore 08:00 in sala giunta si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano presenti:

		Pres.	Ass.
CHIASSAI MARTINI SILVIA	Presidente	X	
BUCCIARELLI CRISTINA	Assessore	X	
ISETTO MAURA	Assessore		X
POSFORTUNATO LORENZO	Assessore	X	
SALVI ANGIOLO	Assessore	X	
TASSI STEFANO	Assessore	X	
TOTALE		5	1

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”;

Visto in particolare 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;

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;

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. 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;

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, dichiarata immediatamente eseguibile, 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;

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;

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;

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;

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;

Costatato 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;

Atteso che i nuovi obiettivi inseriti nel piano contengono indicatori e target, intermedi e finali, da raggiungere nel breve periodo e coerenti con quelli strategici (piano triennale);

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 2021-2023, le cui note di aggiornamento sono state definite con la deliberazione della Giunta comunale n. 237 del 30.11.2020 ed approvate dal Consiglio comunale con la deliberazione n. 109 del 22.12.2020, 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;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 5 gennaio 2021, esecutiva con la quale viene approvato il Piano esecutivo di gestione (PEG) per le annualità 2021-2023;

Richiamata la propria deliberazione n. 31 del 9 febbraio 2021, esecutiva, con la quale si approvava il Piano della performance 2021-2023, 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 2021;

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 2021 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;

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;

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;

Consultato i dirigenti responsabili delle unità organizzative di massima dimensione, i quali hanno inviato le proposte di modifica ed integrazione degli obiettivi indicati nel Piano delle performance, tra i quali, gli aggiornamenti agli obiettivi assegnati al segretario generale, l'inserimento di un ulteriore obiettivo per il III settore, la variazione dell'obiettivo «Azione di contrasto all'evasione tributaria per la TARI ordinaria - anno 2016» ed ulteriori adeguamenti agli obiettivi del IV settore, in funzione delle intervenute disposizioni normative;

Vista la relazione del segretario generale allegata alla proposta di Piano delle performance per il triennio 2021-2023, resa anche ai sensi dell'art. 101 del Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'area delle funzioni locali, Triennio 2016-2018;

Esaminato il piano della performance – piano dettagliato degli obiettivi 2021-2023, (Allegato A alla presente deliberazione), secondo gli aggiornamenti introdotti, dai dirigenti dell'Ente in collaborazione con i responsabili dei servizi, sulla base degli indirizzi forniti dalla Giunta;

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;

Ritenuto opportuno approvare tale documento 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;

Atteso 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;

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;

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;

Ribadito che l'attività di valutazione dei dirigenti utilizza anche i risultati del controllo di gestione, ma è svolta da strutture o soggetti diversi da quelle cui è demandato il controllo di gestione medesimo;

Ritenuto che nell'Amministrazione comunale, il ciclo di gestione della performance organizzativa ed individuale, caratterizzato dalle fasi di programmazione, misurazione, valutazione e premialità è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, nonché è integrato con il sistema di gestione per la qualità e l'ambiente e con i sistemi di pianificazione e controllo di gestione;

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;

Viste le schede allegate di assegnazione ad ogni obiettivo, da parte del Nucleo di valutazione, del "peso percentuale obiettivo" secondo la formula di attribuzione indicata dal paragrafo 20.1 del Sistema di misurazione e valutazione delle performance;

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,

D E L I B E R A

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

1. Di approvare, per i motivi citati in premessa e che si intendono quivi integralmente riportati, un primo aggiornamento al Piano della performance 2021-2023, quale allegato A, al presente provvedimento, 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 2021;
2. Di prendere atto delle schede allegate, per costituirne parte integrante e sostanziale, di assegnazione ad ogni obiettivo, da parte del Nucleo di valutazione, del "peso percentuale obiettivo" secondo la formula di attribuzione indicata dal paragrafo 20.1 del Sistema di misurazione e valutazione delle performance;
3. Di prendere atto, inoltre, che il Comune di Montevarchi, con le direttive assegnate dal segretario generale, ha inteso adottare un modello organizzativo idoneo a prevenire il contagio da COVID-19 "in occasione di lavoro", il cui corretto funzionamento e l'osservanza, sono monitorati costantemente, nel rispetto delle misure di prevenzione dello stesso contagio;
4. Di demandare 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.