



COMUNE DI PAU

PROVINCIA DI ORISTANO

“Paese dell’Ossidiana”

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 20 Del Reg. Del.	DEL 28-02-2024
---------------------	----------------

Oggetto: Approvazione piano della performance e obiettivi anno 2024

L’anno duemilaventiquattro il giorno ventotto del mese di febbraio alle ore 20:15, si è riunita in videoconferenza la Giunta Comunale, con l’intervento dei signori:

Valente Alessia	SINDACO	P
SERRA DOTT. ING. FRANCESCHINO	VICE SINDACO	P
CONTU ALESSIA	ASSESSORE	P
SERRA ANTONELLO	ASSESSORE	A

ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 1.

Partecipa in videoconferenza il Segretario Comunale Dott. Marcello Marco, che svolge compiti di collaborazione e funzioni di assistenza giuridico amministrativa ai sensi dell’art. 97,c.2°, del D. Lgs. n. 267/2000.

La Dott.ssa Valente Alessia – SINDACO, assunta la presidenza e constatata la legalità dell’adunanza, dichiara aperta la seduta e pone in discussione la seguente pratica segnata all’ordine del giorno:

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO l'art. 4 del d.lgs. 150/2009 intitolato "Ciclo di gestione della performance", che testualmente recita:

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 3, 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.

2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;

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 esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi";

CONSIDERATO CHE, ai sensi degli art. 10 e 15, del D.lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.lgs. 74/2017, l'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna Amministrazione, redige e pubblica il "Piano della performance" contenente gli obiettivi annuali di performance, che hanno lo scopo di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance;

DATO ATTO CHE lo stesso va adottato in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;

VISTO il D.lgs. 33/13 all'art.10 comma 3, il quale stabilisce che gli obiettivi indicati nel Programma triennale sono formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'amministrazione, definita in via generale nel Piano della performance e negli analoghi strumenti di programmazione previsti negli enti locali. La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un'area strategica di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali.

VISTO il D.lgs. 118/2011 che dispone la coerenza tra il DUP e la programmazione esecutiva gestionale, finalizzata alla valutazione della performance annuale dell'Ente e della sua struttura organizzativa;

RICHIAMATO il proprio vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi, con il quale l'Ente, in ottemperanza alle prescrizioni contenute nel D.lgs. 150/2009, come modificato dal D.lgs. 74/2017, rinvia ad un sistema di valutazione e misurazione delle performance organizzativa ed individuale, finalizzato ad ottimizzare la produttività del lavoro, nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa;

CONSIDERATO CHE l'attivazione del ciclo di gestione della performance è, altresì, finalizzata alla valorizzazione del merito ed al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali anche del Segretario Comunale, dei Responsabili di Settore, titolari di Posizione Organizzativa, e del personale dipendente dell'Ente;

ATTESO CHE, nell'ambito del ciclo di gestione delle performance, sia determinante l'adozione da parte dell'organo esecutivo di un Piano con l'indicazione di obiettivi e attività sia ordinarie sia strategiche, da demandare a ciascuna Area dell'Ente, che evidenzii: il tipo di obiettivo; la sua descrizione; gli indicatori di misurazione del risultato; il relativo peso e le risorse umane coinvolte e strumentali assegnate;

SOTTOLINEATO CHE, nel Piano delle Performance, vanno evidenziati, oltre agli obiettivi di mantenimento delle attività ordinarie principali, rilevanti e pertinenti, rispetto ai bisogni della collettività, anche e soprattutto quelli tesi a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati;

RILEVATO, altresì, che detti obiettivi devono essere misurabili in termini concreti e riferibili ad un arco temporale determinato, normalmente corrispondente ad un anno;

VISTA la Delibera di Giunta Comunale n. 81 del 15/09/2022 di approvazione del nuovo Sistema di misurazione e Valutazione delle Performance dell'Ente;

VISTA la direttiva adottata dal Ministro della Pubblica Amministrazione, intitolata "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale", diramata il 24/11/2023, il cui obiettivo è quello di attuare una strategia di piena valorizzazione del merito nel contesto organizzativo;

ATTESO CHE la missiva contenente le “*Prime indicazioni operative in materia sulla misurazione e valutazione della performance individuale*” riferita alla sopracitata direttiva, esorta ad assegnare gli obiettivi al personale improcrastinabilmente non oltre il mese di febbraio. Una tardiva assegnazione degli stessi, infatti, finirebbe per svilire la funzionalità del processo valutativo, che si fonda su una chiara definizione dei risultati e dei comportamenti attesi, da comunicare *ex ante*, nell’ambito di un confronto diretto, per consentire al personale di programmare il proprio operato in funzione del loro conseguimento nel rispetto delle modalità esecutive specificate;

VISTO l’allegato elenco degli Obiettivi di Performance per l’anno in corso, redatto in base alla direttive impartite dall’organo esecutivo;

DATO ATTO CHE gli obiettivi assegnati, con il presente atto ai vari Settori, sono tesi prevalentemente al miglioramento dell’azione amministrativa ed all’innalzamento dei livelli di efficienza dei servizi erogati alla cittadinanza;

RILEVATO CHE gli Obiettivi di Performance Organizzativa allegati sono:

- a) finalizzati a misurare in particolare la performance organizzativa così come definita nelle linee guida della FF.PP. nn. 1/17 e 2/17, orientata alla modernizzazione e al miglioramento qualitativo dell’organizzazione e all’efficienza sull’impiego delle risorse pubbliche;
- b) corredati di specifici indicatori di efficacia, economicità ed efficienza, perfettamente in linea con quelli indicati dalla FF.PP. per la sperimentazione 2024, orientati a promuovere elementi utili a misurare l’andamento dell’Organizzazione e ad accrescere la cultura della misurazione;

RAVVISATA l’opportunità di demandare al personale dipendente il perseguimento degli obiettivi, di cui agli allegati prospetti, nei quali è esposta la logica di intervento;

DATO ATTO CHE:

- con deliberazione di C.C. n. 4/2023 è stato approvato il D.U.P.2023/2025;
- il Nucleo di valutazione con proprio verbale n. 1/2024 ha validato gli Obiettivi di Performance anno 2024;

VISTI:

-il d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

- il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dal d.lgs. 74/2017;

- il d.lgs. n. 118/2011 in riferimento al merito ed al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali anche del Segretario;

ACQUISITO, sulla proposta di deliberazione, il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal segretario comunale, ai sensi dell’art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

CON VOTI favorevoli unanimi;

DELIBERA

DI APPROVARE il Piano delle Performance contenente gli Obiettivi di Performance stessi, caratterizzato dall’insieme delle attività oggetto di misurazione valutazione per l’Esercizio 2024 da assegnare alle singole Aree;

DI TRASMETTERE copia del presente atto al Segretario Comunale ed ai Responsabili d’Area, per quanto di competenza;

DI DICHIARARE il presente atto, a seguito di separata votazione con esito uguale alla precedente, immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell’art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii..

Fatto, letto e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Dott.ssa Valente Alessia

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Marcello Marco.

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

Essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile;

Il Segretario Comunale

Dott. Marcello Marco

PARERE: Favorevole in ordine alla **Regolarita' tecnica**

Data: 28-02-2024

Il Responsabile del servizio
MARCELLOMARCO