



COMUNE DI OFFANENGO
Provincia di Cremona

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GC / 63 / 03-08-2024

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE PERFORMANCE. RISORSE ED OBIETTIVI 2024/2026

L'anno **duemilaventiquattro** addì **tre** del mese di **agosto**, alle ore **11:00** nella sala delle riunioni del Palazzo Comunale, previo esaurimento delle formalità di legge, è convocata la Giunta Comunale.

Sotto la presidenza del Sig. GIOVANNI ROSSONI in qualità di SINDACO con l'assistenza del Segretario Comunale Angelina Marano viene fatto l'appello nominale dal quale risultano:

Componenti	Presenti Assenti
GIOVANNI ROSSONI	Presente
DANIEL VALENTINO BRESSAN	Presente
PIERANGELO FORNER	Assente
SILVIA CREMONESI	Presente
GIUSEPPINA BALLARINI	Presente

Il Presidente, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta e invita la Giunta Comunale a deliberare in merito all'oggetto.

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO DELLE PERFORMANCE. RISORSE ED OBIETTIVI 2024/2026**LA GIUNTA COMUNALE****PREMESSO:**

- che la Legge n. 15 del 04.03.2009 "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, il progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate al pubblico, l'ottenimento di adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico e l'azione di favorire il riconoscimento di meriti e demeriti dei dirigenti pubblici e del personale;
- che il D.Lgs. n. 150/2009 emanato in attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, contiene, valutazione e monitoraggio degli obiettivi in funzione dell'applicazione del sistema di premialità individuale;
- che il citato decreto stabilisce, all'art. 4, che le amministrazioni pubbliche devono sviluppare il ciclo di gestione della performance, il quale si articola nelle seguenti fasi:
 - definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei relativi 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 che si rende necessario procedere alla definizione della parte operativa del Bilancio Comunale comprendente l'individuazione, in coerenza con il DUP approvato, degli obiettivi operativi da raggiungere e degli obiettivi strategici assegnati;

CONSIDERATO che in detto documento dovranno essere conseguentemente specificati gli obiettivi esecutivi dei quali occorre dare rappresentazione in termini di processo, in termini dei risultati attesi e in termini di risorse finanziarie – anche aggiuntive - necessarie per il raggiungimento degli obiettivi declinati;

CONSIDERATO che, nello specifico l'articolo 169, comma 3-bis del D.lgs. 267/2000 ha previsto un documento unico di programmazione, deliberato in coerenza con il Bilancio di Previsione che unifichi in maniera organica il Piano Dettagliato degli Obiettivi con il Piano delle Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009;

PREMESSO che, in base alle linee guida enunciate dall'ANAC con delibere n°89/10 e n°122/10, il Piano degli Obiettivi costituisce l'impianto del Piano delle Performance, di cui al D.Lgs 150/09 ed in particolare:

- Gli obiettivi strategici ed operativi diventano funzionali a rappresentare le performance attese con riferimento agli impatti sui bisogni dei portatori di interesse;
- Gli obiettivi esecutivi rappresentano i risultati attesi di breve periodo propedeutici al raggiungimento degli impatti programmati e generano gli output dell'azione amministrativa;
- In conformità alle citate disposizioni normative, il Piano delle Performance, individuato dall'articolo 12 comma 1 del D.Lgs n°150/09, è il documento programmatico che descrive gli obiettivi e gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione (Performance

di Ente) e delle sue strutture (performance individuale e di gruppo);

- La rilevazione e l'analisi dei risultati raggiunti, anche con riferimento ai soggetti responsabili della realizzazione di tali obiettivi, oltre che degli scostamenti rispetto agli obiettivi prefissati costituisce il momento conclusivo del ciclo delle performance, momento cui è connessa la effettiva possibilità di erogare, in tutto o in parte, le quote di salario accessorio a tale titolo destinate;

TENUTO CONTO che ai sensi dell'art.5, comma 2 del D.Lgs.n.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."

ATTESO che:

- La L.150/2009 c.d. riforma Brunetta ha introdotto le categorie delle performance individuale ed organizzativa quali "nuove" voci retributive del trattamento accessorio di cui all'articolo 45 del D.Lgs. 165/01;

- Per performance, pure in mancanza di una esplicita definizione normativa, si intende un insieme complesso di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità e l'applicazione e l'acquisizione di competenze: le performance tende al miglioramento nel tempo della qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umani e strumentali;

- Dalla Corte dei Conti e dall'ARAN, è stato elaborato, con la partecipazione dei responsabili dei servizi, il Piano degli obiettivi strategici ed operativi, accompagnato da schede sintetiche contenenti l'indicazione delle azioni /piani di lavoro, degli standard di riferimento, dei target, dei parametri e degli indicatori;

- Il piano degli obiettivi in approvazione è stato redatto anche in base alla domanda esterna di servizi, attese e conoscenze, ai quali va assicurata una risposta capace di miglioramento e comunque di stabilizzazione anche in una fase di compressione delle risorse finanziarie e della spesa di personale;

- Che occorre anche far riferimento alle modifiche introdotte in tema di meccanismi di distribuzione delle risorse destinate a remunerare le performance e dei criteri di rendicontazione, preordinati a garantire che a valutazioni differenziate delle performance corrispondano trattamenti economici differenziati;

VALUTATO come le proposte degli ambiti di progettualità in questa sede adottate, per l'anno in corso risultino essere coerenti e congruenti con i criteri e le finalità di cui al vigente sistema di performance ed al connesso sistema di valutazione del personale non dirigente;

CONSIDERATO che il nuovo contratto nazionale di lavoro relativo al personale non dirigente del comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 16/11/2022, art. 80 comma 2 lettera a) prevede, in modo espresso, la possibilità di correlare gli incentivi del personale anche al conseguimento di obiettivi di mantenimento dei livelli di performance o qualità dei servizi;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sottoscritto in data 16.11.2022 relativo al personale non dirigente del comparto Funzioni Locali, con particolare riferimento all'art. 79, commi 2, 3 e 4 relativi alla possibilità di incrementare le risorse decentrate con risorse di natura variabile;

CONSIDERATO che (anche alla luce dei pronunciamenti in merito da parte della Corte dei Conti – Sez. Lombardia parere n. 325/2011 oltre che della Civit - delibera n. 121/2010), l'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009, non costituisce per gli enti locali né norma imperativa da rispettare né disposizione a cui si devono adeguare, per cui la scelta se istituire o meno gli OIV (Organismi Indipendenti di Valutazione) rientra nella discrezionalità del singolo ente;

DATO ATTO che in ossequio al principio sopra enunciato, il Comune di OFFANENGO si è avvalso del Nucleo di Valutazione;

VISTO l'art. 6 del D.L. n. 80/2021, il cosiddetto "Decreto reclutamento", introduce il Piano integrato di attività e organizzazione quale nuovo documento unico di programmazione e governance che assorbe ed integra molti documenti di programmazione che le amministrazioni sono tenute a predisporre, tra i quali, il Piano della performance, perseguendo l'obiettivo di semplificazione dell'attività amministrativa e di una maggiore qualità e trasparenza dei servizi pubblici;

VISTA la deliberazione G.C. N. 78 DEL 04.09.2021 avente per oggetto "approvazione sistema di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa ed Individuale" art. 7 D.Lgs. 150/2009;

DATO ATTO che con proprio atto n. 96 del 22.07.2023 è stato approvato il piano dettagliato degli obiettivi e della performance 2023/2025, debitamente validato dal Nucleo di Valutazione;

ESAMINATO ora il Piano delle risorse e degli obiettivi, annualità 2024;

DATO ATTO che con verbale n. 4 del 21.05.2024 il componente monocratico del Nucleo di valutazione ha validato il piano della performance del Comune di Offanengo relativo all'anno 2024;

RISCONTRATO

- che gli obiettivi relativi all'anno 2024 inseriti nel Piano della Performance rispettano la missione istituzionale, le priorità politiche e le strategie dell'Amministrazione e gli obiettivi operativi risultano chiari, performanti e misurabili;
- che il conseguimento degli obiettivi inseriti nel Piano è condizione necessaria per l'erogazione dei premi annuali sui risultati della performance e che l'erogazione dei premi è inoltre determinata in base alla valutazione della performance individuale;
- che i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati nel Piano degli obiettivi di Performance saranno esaminati dopo l'approvazione del consuntivo e riportati nella Relazione sulla Performance;

RITENUTO, alla luce di quanto fin qui esposto, di procedere all'approvazione del Piano delle performance, assegnazione delle risorse e degli obiettivi 2024/2026 di gestione, misurazione e valutazione della Performance".

CONSIDERATO che, per quanto concerne la misurazione e valutazione della performance organizzativa, gli enti locali non sono tenuti a recepire le indicazioni circa gli ambiti individuati all'art. 8 del D. Lgs. 150, ma dovendo assolvere al principio generale della misurazione e valutazione delle performance, possono comunque far riferimento a tali indicazioni, adeguandole alla propria situazione;

DATO ATTO CHE:

- la definizione degli obiettivi di gestione l'assegnazione delle relative risorse è stata concordata tra i Responsabili di Servizio e la Giunta;
- vi è piena correlazione tra obiettivi di gestione e risorse assegnate;
- le risorse assegnate sono adeguate agli obiettivi prefissati, al fine di consentire ai Responsabili la corretta attuazione della gestione;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 16.03.2024 con la quale è stato approvato il PIAO 2024/2026;

Dato atto che con l'art. 1, c.4 del D.P.R. 4.06.2022, n.81, è stato soppresso l'ultimo periodo dell'art. 169, comma 3-bis, del d.lgs. 267/00, laddove recitava: "Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma1, 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", pertanto dall'anno 2023 il presente piano è adottato autonomamente rispetto al piano esecutivo di gestione;

Vista la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 32 del 27.07.2023 avente per oggetto "DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE - DUP - 2024.2026 - APPROVAZIONE" esecutiva ai sensi di legge;

Vista la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 40 del 30.11.2023 avente per oggetto "DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE - DUP - 2024.2026 - AGGIORNAMENTO" esecutiva ai sensi di legge;

Vista la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 51 del 21.12.2023 avente per oggetto "BILANCIO DI PREVISIONE 2024.2026" esecutiva ai sensi di legge;

Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 13.01.2024 avente per oggetto "APPROVAZIONE E ASSEGNAZIONE PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE - PEG - ANNO 2024 - PARTE FINANZIARIA" esecutiva ai sensi di legge;

ATTESA la propria competenza, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 (TUEL);

DATO ATTO CHE, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 (TUEL) sono stati espressi il parere di regolarità tecnica dal Responsabile dell'Area di riferimento e di regolarità contabile dal Responsabile dell'Area Ordinamento Contabile e Finanziario, così come riportati nell'allegato alla presente deliberazione;

CON voti unanimi e favorevoli legalmente resi;

DELIBERA

1) **DI APPROVARE**, ai sensi del Titolo II del D.Lgs. n.150 del 2009, per le ragioni esposte in premessa, il Piano delle performance 2024-2026, redatto sulla base di un confronto tra i responsabili degli Uffici del Comune e gli organi di indirizzo politico-amministrativo, come da allegato documento (allegato A) con l'assegnazione delle risorse e degli obiettivi 2024, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

2) **DI DARE ATTO** che con successivo atto verranno stabilite le risorse ad integrazione di quelle variabili del Fondo 2024, ai sensi dell'art. 79, commi 2, 3 e 4 del CCNL 16/11/2022, da destinare alla remunerazione degli incentivi correlati agli obiettivi del Piano delle Performance;

3) **DI DARE ATTO** che le risorse di cui al precedente punto del presente atto sono state già previste nel bilancio dell'anno 2024;

4) **DI PRECISARE**, altresì, che il raggiungimento degli obiettivi stessi permetterà di valutare l'attività di ciascun Responsabile e di misurare la performance del Settore di appartenenza; sarà altresì utile per valutare l'apporto e la collaborazione a questo scopo dei dipendenti assegnati a ciascun Settore;

5) **DI PRENDERE ATTO** che il Segretario Comunale è incaricato del coordinamento delle azioni rivolte al raggiungimento degli obiettivi individuati con il presente atto;

5) **DI DARE ATTO** che eventuali modifiche che si rendessero necessarie saranno apportate con

successivo atto amministrativo;

6) **DI DARE ATTO** che gli obiettivi assegnati e inseriti nel piano sono stati validati e certificati dall'Organismo Indipendente di Valutazione, e che verranno comunicati responsabili interessati per i successivi adempimenti di competenza.

7) **DI PROVVEDERE** alla pubblicazione del presente provvedimento sul sito istituzionale del Comune nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente", nonché a tutti gli ulteriori adempimenti previsti dalla legge in materia di pubblicità e trasparenza del presente provvedimento e secondo quanto definito nel "Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità".

Successivamente,
ritenuto di dare immediata operatività al presente provvedimento,
con separata votazione unanime, **dichiara** immediatamente eseguibile il presente provvedimento ai sensi dell'art. 134, comma 4 D.Lgs. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente
GIOVANNI ROSSONI

Il Segretario Comunale
Angelina Marano

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del
Decreto Legislativo n 82/2005 s.m.i. e norme collegate)

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del
Decreto Legislativo n 82/2005 s.m.i. e norme collegate)

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il/la sottoscritto/a Maria Rosa Piloni

Vista la proposta di deliberazione di cui all'oggetto;

Visto l'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 (TUEL);

Esprime PARERE: Favorevole

Offanengo, 03-05-2024

Il/la Responsabile
Maria Rosa Piloni

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del Decreto Legislativo n 82/2005 s.m.i. e norme collegate)

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

La sottoscritta Angelina Marano Responsabile Area Ordinamento Contabile e Finanziario;

Vista la proposta di deliberazione di cui all'oggetto;

Visto l'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 (TUEL);

Esprime PARERE: Favorevole

Offanengo, 02-08-2024

La Responsabile
Area Ordinamento Contabile e Finanziario
Angelina Marano

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del Decreto Legislativo n 82/2005 s.m.i. e norme collegate)

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione è stata posta in pubblicazione all'Albo Pretorio il giorno e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, comma primo, D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267

Contestualmente viene rimessa ai Capi Gruppo Consiliari a norma dell'art. 125 del D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267.

Offanengo, li

La Responsabile dell'Area
Piloni Maria Rosa

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del Decreto Legislativo n 82/2005 s.m.i. e norme collegate)

ESECUTIVITA'

Il presente atto è diventato esecutivo senza dar luogo ad opposizioni o rilievi, ai sensi dell'art. 134, comma terzo, del D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 (dopo il 10° giorno dalla loro pubblicazione).

Li,

Il Segretario Comunale