



# COMUNE DI NEONELI

## PROVINCIA DI ORISTANO

### DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 27 DEL 04-05-2022

**Oggetto: Piano esecutivo di gestione 2022-2024 e piano degli obiettivi del personale dipendente per l'anno 2022.**

L'anno duemilaventidue, il giorno quattro del mese di maggio, con inizio alle ore 17:00, in videoconferenza, si è riunita la Giunta Comunale composta dai signori:

Cau Salvatore	Sindaco	P
Demontis Mariella	Vice Sindaco - Ass.	P
Farina Lucia Caterina Consolata	Assessore	P
Murgia Ornella	Assessore	P

Presenti n. 4 Assenti n. 0

Assiste alla seduta e cura la redazione del presente verbale il Segretario Comunale Dott. Demartis Claudio.

Verificato il numero legale, il Presidente Cau Salvatore mette in discussione la proposta relativa all'oggetto.

#### LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione n. 29 del 26.04.2022 redatta dal Segretario Comunale.

Richiamate in materia di organizzazione generale dell'Ente le seguenti normative:

- il D.lgs. n. 267/2000 in materia di ordinamento degli enti locali;
- il D.lgs. n. 165/2001 in materia di ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- il D.lgs. n. 118/2011 in materia di contabilità armonizzata;
- la Legge n. 190/2012 in materia di prevenzione della corruzione nella pubblica amministrazione;
- il D.lgs. n. 33/2013 in materia di obblighi di pubblicità e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- il D.lgs. n. 150/2009 in materia di produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Considerato che:

- l'art. 109 del d.lgs. n. 267/2000 dispone: *“Nei comuni privi di personale di qualifica dirigenziale le funzioni di cui all'articolo 107, commi 2 e 3, fatta salva l'applicazione dell'articolo 97, comma 4, lettera d), possono essere attribuite, a seguito di provvedimento motivato del sindaco, ai responsabili degli uffici o dei servizi, indipendentemente dalla loro qualifica funzionale, anche in deroga ad ogni diversa disposizione”*.
- l'art. 108, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000, che dispone: *“1. Il sindaco nei comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti e il presidente della provincia, previa deliberazione della giunta comunale o*

provinciale, possono nominare un direttore generale, al di fuori della dotazione organica e con contratto a tempo determinato, e secondo criteri stabiliti dal regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, che provvede ad attuare gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo dell'ente, secondo le direttive impartite dal sindaco o dal presidente della provincia, e che sovrintende alla gestione dell'ente, perseguendo livelli ottimali di efficacia ed efficienza. 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. A tali fini, al direttore generale rispondono, nell'esercizio delle funzioni loro assegnate, i dirigenti dell'ente, ad eccezione del segretario del comune e della provincia”;

- l'art. 2, comma 186, lett. d), della legge n. 191/2009, limita la possibilità di nomina di un Direttore Generale ai Comuni con popolazione superiore ai 100.000 abitanti.

Visto il D.Lgs. n. 150/2009 “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” ed in particolare:

- l'art. 5, comma 1, che dispone: “1. Gli obiettivi sono programmati 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 sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.”;
- l'art. 7, comma 1, che dispone: “1. Gli obiettivi sono programmati 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 sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.”;
- l'art. 8 che dispone: “1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:
  - a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
  - b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
  - c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
  - d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
  - e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
  - f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
  - g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
  - h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.”;
- l'art. 9 che dispone: “1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:
  - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
  - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
  - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
- 2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate:
  - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
  - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
- 3. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.”;

- l'art. 10 che dispone: “1. 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; b) entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

1-bis. Per gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la Relazione sulla performance di cui al comma 1, lettera b), può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato decreto legislativo.

1-ter. Il Piano della performance di cui al comma 1, lettera a), è predisposto a seguito della presentazione alle Camere del documento di economia e finanza, di cui all'articolo 10 della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Il Piano delle performance è adottato non oltre il termine di cui al comma 1, lettera a), in coerenza con le note integrative al bilancio di previsione di cui all'articolo 21 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, o con il piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 31 maggio 2011, n. 91.

2. comma abrogato dal d.p.r. 9 maggio 2016, n. 105.

3. comma abrogato dal d.p.r. 9 maggio 2016, n. 105.

4. comma abrogato dal d.p.r. 9 maggio 2016, n. 105.

5. In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti 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. Nei casi in cui la mancata adozione del Piano o della Relazione sulla performance dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo di cui all'articolo 12, comma 1, lettera c), l'erogazione dei trattamenti e delle premialità di cui al Titolo III è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano, ai sensi del periodo precedente. In caso di ritardo nell'adozione del Piano o della Relazione sulla performance, l'amministrazione comunica tempestivamente le ragioni del mancato rispetto dei termini al Dipartimento della funzione pubblica”.

Preso atto che l'art. 10, comma 1-bis, del d.lgs. 150/2009 rinvia per l'approvazione del piano degli obiettivi alle regole disposte dall'ordinamento degli enti locali, che sono contenute:

- nell'art. 165, comma 9, del d.lgs. n. 267/2000, che dispone: 9. “A ciascun servizio è affidato, col bilancio di previsione, un complesso di mezzi finanziari, specificati negli interventi assegnati, del quale risponde il responsabile del servizio”;

- nell'art. 169 del d.lgs. n. 267/2000, che dispone:

“1. La giunta delibera il piano esecutivo di gestione (PEG) entro venti giorni dall'approvazione del bilancio di previsione, in termini di competenza. Con riferimento al primo esercizio il PEG è redatto anche in termini di cassa. Il PEG è riferito ai medesimi esercizi considerati nel bilancio, individua gli obiettivi della gestione ed affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi.

2. Nel PEG le entrate sono articolate in titoli, tipologie, categorie, capitoli, ed eventualmente in articoli, secondo il rispettivo oggetto. Le spese sono articolate in missioni, programmi, titoli, macroaggregati, capitoli ed eventualmente in articoli. I capitoli costituiscono le unità elementari ai fini della gestione e della rendicontazione, e sono raccordati al quarto livello del piano dei conti finanziario di cui all'art. 157.

3. L'applicazione dei commi 1 e 2 del presente articolo è facoltativa per gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, fermo restando l'obbligo di rilevare unitariamente i fatti gestionali secondo la struttura del piano dei conti di cui all'art. 157, comma 1-bis.

3-bis. Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione. Al PEG è allegato il prospetto concernente la ripartizione delle tipologie in categorie e dei programmi in macroaggregati, secondo lo schema di cui all'allegato n. 8 al decreto legislativo 23 giugno

*2011, n. 118, e successive modificazioni. Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, 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”.*

Vista la deliberazione della Commissione Nazionale per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) n. 121 del 09.12.2010, secondo cui il piano esecutivo di gestione (PEG) costituisce lo strumento che avvia il ciclo della performance, in quanto nello stesso, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati obiettivi, indicatori e valori attesi di risultato.

Ritenuto che per gli enti locali:

- non vi è l'obbligo di approvare il piano della performance;
- al posto del piano della performance deve essere approvato, nei Comuni con popolazione superiore a 5.000 abitanti, il piano esecutivo di gestione (PEG), del quale fa parte il piano dettagliato degli obiettivi (PDO);
- il PDO costituisce il documento che permette di declinare in dettaglio la programmazione operativa contenuta nel Documento Unico di Programmazione (DUP);
- non esiste il termine del 31 gennaio per l'approvazione del piano dettagliato degli obiettivi (PDO), poiché esso è parte integrante del PEG, il cui termine di approvazione scade il 20° giorno successivo all'approvazione del bilancio;
- il PDO, inteso quale strumento operativo-informativo e di controllo dell'attività gestionale, costituisce l'atto fondamentale che realizza il raccordo tra le funzioni di indirizzo politico-amministrativo e le funzioni di gestione.

Richiamati i seguenti atti rilevanti in materia di organizzazione degli uffici e servizi comunali:

- il nuovo Statuto Comunale, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 15 del 24.07.2020;
- il regolamento per la disciplina dei controlli interni, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 01 del 01.01.2013;
- il codice di comportamento dei dipendenti, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 94 del 12.12.2013;
- il regolamento di contabilità, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 24.09.2016;
- il sistema di valutazione dei dipendenti e del segretario comunale, approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'Unione dei Comuni del Barigadu n. 21 del 10.04.2019;
- il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 66 del 06.07.2021;
- il piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2020-2022, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 09 del 28.01.2020 e le direttive per l'anno 2021 approvate con deliberazione della Giunta Comunale n. 34 del 30.03.2021;
- la programmazione del fabbisogno di personale 2022-2024, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 08 del 16.03.2022;
- il documento unico di programmazione ed il bilancio di previsione finanziario 2022-2024, approvati con deliberazioni del Consiglio Comunale nn. 13-14 del 26.04.2022;
- i decreti del Sindaco nn. 1-2 del 07.01.2022 di incarico ai Responsabili di Servizio Amministrativo e Tecnico per il periodo dal 01.01.2022 al 30.06.2022;
- il decreto del Sindaco n. 05 del 21.01.2022 di incarico al Responsabile del Servizio Finanziario per il periodo dal 01.02.2022 al 30.06.2022.

Ritenuto utile, anche se il Comune di Neoneli ha una popolazione inferiore al limite di 5.000 abitanti, al di sopra del quale scatta l'obbligo di approvare il PEG, procedere all'approvazione dello stesso, al fine di consentire una gestione più efficiente ed un più efficace controllo sull'azione gestionale del personale.

Richiamati circa il PEG i seguenti articoli del regolamento di contabilità del Comune:

*Art. 22 - Scopo del piano esecutivo di gestione*

*1. Il piano esecutivo di gestione ha lo scopo di collegare la disciplina delle missioni del bilancio e della contabilità con il modello organizzativo del comune.*

2. Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione.

3. Con il piano esecutivo di gestione, sono determinati operativamente, attribuiti ed esplicitati chiaramente:

- gli obiettivi di gestione sulla base dei programmi previsti nel Documento Unico di Programmazione;
- le necessarie dotazioni di risorse finanziarie, umane e strumentali che vengono affidate ai responsabili della realizzazione degli obiettivi;
- la gestione dei residui attivi e passivi corrispondenti ai capitoli di competenza;
- gli uffici ed i servizi incaricati alla realizzazione del piano;
- gli indicatori di riferimento per la misurazione del grado di realizzazione degli obiettivi;
- gli standard di efficienza e di efficacia indicativi del grado di qualità e quantità dei servizi erogati sulla base degli obiettivi raggiunti.

4. Il piano esecutivo di gestione contiene gli elementi tecnici per attivare il controllo interno di gestione.

5. In corrispondenza di ogni capitolo di entrata e di uscita del PEG, viene individuato il responsabile del servizio ed il responsabile di entrata o di spesa.

6. I capitoli dei servizi per conto terzi, sono inseriti nel piano esecutivo di gestione e sono gestiti dal servizio finanziario, tenuto conto delle richieste e delle esigenze avanzate dai vari responsabili di servizio.

#### *Art. 23 - Approvazione del Piano esecutivo di gestione*

1. Entro venti giorni dall'approvazione del bilancio di previsione da parte del Consiglio Comunale, la Giunta sulla base dei programmi previsti nel Documento Unico di Programmazione approva, su proposta del Segretario Comunale / Direttore Generale, il piano esecutivo di gestione (P.E.G.), della durata pari al bilancio di previsione finanziario, determinando gli obiettivi di gestione ed affidando gli stessi unitamente alle dotazioni necessarie ai responsabili di servizio.

2. Nelle more dell'approvazione del bilancio di previsione o della sua esecutività, durante l'esercizio provvisorio, in assenza dell'adozione del PEG, la gestione a decorrere dal 1° gennaio è assicurata mediante un provvedimento della giunta comunale, da adottarsi entro il 10 gennaio, nel quale vengono attribuiti ai Responsabili dei Servizi i capitoli di entrata e di spesa relativi al secondo esercizio dell'ultimo bilancio di previsione finanziario, da gestire nei limiti e con le modalità di cui all'art. 163 comma 3 del D.Lgs. 267/2000.

3. Le variazioni del Piano esecutivo di gestione sono predisposte, in base alle richieste pervenute dagli uffici o direttamente dall'amministrazione, dal Servizio Finanziario sotto il coordinamento del Segretario Comunale / Direttore Generale, entro dieci giorni dall'approvazione della variazione di bilancio corrispondente. In assenza di variazione di bilancio, qualora sia necessario apportare al PEG modifiche di tipo non contabile, la variazione viene approvata dalla Giunta Comunale entro dieci dalla richiesta di modifica pervenuta dal Servizio competente.

Visti, in materia di valutazione del personale, gli artt. 41-42 del regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 66 del 06.07.2021, che stabiliscono quanto segue:

#### *Art. 41 - Valutazione delle performance*

1. L'Ente misura e valuta la performance dell'Ente nel suo complesso, delle unità organizzative e dei singoli dipendenti.

2. La misurazione e la valutazione della performance ha l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi, le competenze professionali, valorizzare il merito ed erogare i premi in base ai risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

3. La Giunta approva la metodologia permanente di valutazione, per misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

4. La metodologia permanente di valutazione, proposta dall'organo di valutazione, contiene le modalità operative di pesatura degli obiettivi e delle performance, nonché i criteri e le modalità di attribuzione delle premialità.

5. Il piano delle performance è approvato dalla Giunta, entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione e, in caso di ritardo, entro il mese di gennaio in forma provvisoria.

6. I Responsabili di Servizio pubblicano nella sezione trasparenza del sito internet del Comune le informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.
7. In caso di mancata approvazione del piano delle performance è fatto divieto di liquidazione ai Responsabili di Servizio della retribuzione di risultato e ai dipendenti dell'indennità di produttività collettiva e di altre voci legate alla performance individuale e organizzativa.
8. La misurazione e valutazione della performance è svolta:
  - a) dall'organo di valutazione, per i Responsabili di Servizio;
  - b) dal Responsabile di Servizio, per i dipendenti assegnati;
  - c) dal Sindaco, per il Segretario.

#### Art. 42 – Organo di valutazione

1. La Giunta stabilisce se incaricare della valutazione della performance del personale un organo esterno o un organo interno o se proporre al Consiglio il trasferimento della funzione all'Unione dei Comuni.
2. Qualora scelga l'opzione interna, la Giunta stabilisce se affidare la valutazione al Segretario (Organo di valutazione) o al Segretario affiancato da uno o più esperti in materia di valutazione del personale (Nucleo di valutazione).
3. L'organo o nucleo di valutazione sono nominati dal Sindaco con decreto. Le funzioni svolte dal Segretario sono remunerate con la retribuzione di posizione, mentre per gli esperti esterni il decreto stabilisce il compenso annuo lordo spettante.
4. La durata dell'incarico dell'esperto esterno è pari al mandato del Sindaco. Non possono essere nominati soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi, cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali svolti sul territorio dell'Ente negli ultimi tre anni, che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina.
5. Compito dell'organo o nucleo di valutazione è proporre alla Giunta le metodologie permanenti di valutazione del personale, verificare la corretta attribuzione degli obiettivi gestionali ai Responsabili di Servizio, verificare la corretta assegnazione degli obiettivi ai dipendenti da parte dei Responsabili di Servizio ai fini della indennità di produttività collettiva, verificare la corretta valutazione dei dipendenti da parte dei Responsabili di Servizio, effettuare la graduazione delle posizioni organizzative, valutare il Segretario e i Responsabili di Servizio ai fini della retribuzione di risultato.
6. L'organo o nucleo di valutazione svolge le seguenti attività:
  - a) garantisce la correttezza della metodologia permanente di valutazione della performance, nonché per la liquidazione del salario accessorio il rispetto delle regole stabilite dalla legge, dai contratti collettivi nazionali e dai contratti integrativi aziendali;
  - b) verifica i dati pubblicati sulla sezione trasparenza, sollecita i Responsabili di Servizio e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi;
  - c) elabora una relazione sulla performance e ne dispone la pubblicazione sul sito istituzionale;
  - d) monitora il funzionamento del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità, dei controlli interni, elabora una relazione annuale e la trasmette al Sindaco;
  - e) verifica l'approvazione del piano delle azioni positive per l'attuazione delle pari opportunità sul posto di lavoro.
7. L'organo o nucleo di valutazione per l'espletamento della sua attività ha accesso a tutti i documenti amministrativi dell'Ente e può richiedere informazioni ai Responsabili di Servizio.

Visto l'art. 67 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL del comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, che al comma 5 stabilisce quanto segue:

“Gli enti possono destinare apposite risorse:

- a) alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;
- b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c) (erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale).

Preso atto che:

- le parti contraenti del CCNL del comparto Funzioni Locali hanno convenuto che gli obiettivi del piano delle performance del personale dipendente possono avere ad oggetto obiettivi anche di mantenimento e che tale definizione del concetto di obiettivo valutabile ai fini della liquidazione del salario accessorio del personale dipendente è consonante al quadro generale di strutturale carenza di risorse umane e finanziarie a disposizione delle Amministrazioni Comunali per la gestione dei Comuni e degli Enti locali territoriali in generale;

- il nuovo concetto di obiettivo valutabile pone fine ad un dibattito fra gli addetti e gli studiosi della materia e l'Agenda di rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), la maggioranza dei quali hanno per anni sostenuto, in accordo con l'ARAN, che l'obiettivo di mantenimento non potesse essere valutabile ai fini della erogazione del salario accessorio, ma che per poter meritare il premio di produttività occorreva dimostrare di aver definito, perseguito e raggiunto obiettivi di sviluppo, c.d. "sfidanti", che presupponevano per poter essere correttamente assegnati e validamente perseguiti l'esistenza di una situazione organizzativa ottimale all'interno dei singoli Comuni, che al contrario nei fatti era in tutto o in parte carente sotto vari profili (carenza di risorse umane, finanziarie, mancato rispetto del principio di distinzione dei poteri e delle competenze);

- tale realtà organizzativa degli enti del comparto è stata certificata dall'Associazione Nazionale dei Comuni Italiani (ANCI) nella nota del 11.07.2019, in cui si informa che le unità di personale in servizio nei Comuni italiani si sono ridotte in 10 anni di oltre il 20%; infatti, se si prende come riferimento il decennio 2007-2017, i dati del Conto annuale del personale testimoniano una contrazione dei dipendenti in servizio di oltre 84.000 unità (da 479.233 a 394.938).

Tenuto conto che gli uffici e servizi comunali non sono ancora al completo in quanto, pur essendo stata data completa attuazione al piano per il fabbisogno di personale, rispetto alla dotazione organica composta da n. 10 posti di lavoro a tempo indeterminato, n. 1 è tuttora vacante (istruttore tecnico), in quanto le relative facoltà assunzionali non sono ancora disponibili, poiché n. 1 dipendente (istruttore direttivo contabile) è in comando presso altro Ente, pur avendo manifestato interesse alla mobilità esterna intercompartimentale.

Considerato che l'organo di valutazione deve verificare:

- la definizione e approvazione degli obiettivi da parte degli organi politici;
- l'attribuzione degli obiettivi ai Responsabili di Servizio e al restante personale dipendente;
- il grado di raggiungimento degli obiettivi, condizione per la liquidazione della retribuzione di risultato ai Responsabili di Servizio e dei premi per la performance al restante personale dipendente.

Tenuto conto che:

- l'Amministrazione Comunale ha affidato all'Unione dei Comuni Alta Marmilla, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 07 del 15.04.2011, il servizio avente ad oggetto "*Processi di valutazione e Piano dettagliato degli obiettivi di performance*", cioè la valutazione delle performance del personale dipendente e del segretario comunale;

- il sistema di valutazione dei dipendenti e del segretario comunale è stato approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'Unione dei Comuni del Barigadu n. 21 del 10.04.2019.

Considerato che:

- devono essere definiti gli obiettivi di valutazione del personale per l'anno 2022;
- il Segretario Comunale ha chiesto ai Responsabili di Servizio di procedere alla definizione degli obiettivi per l'anno 2022.

Visti gli obiettivi per l'anno 2022 trasmessi al Segretario Comunale dai Responsabili del Servizio Amministrativo e del Servizio Finanziario e dal Sindaco.

Considerato che:

- gli obiettivi di gestione definiti dai Responsabili di Servizio e dal Sindaco sono idonei al perseguimento degli obiettivi di indirizzo politico dell'Amministrazione Comunale;
- sussiste correlazione tra obiettivi di gestione e risorse assegnate con il PEG ai Responsabili di Servizio;
- le risorse assegnate con il PEG sono adeguate al fine di consentire ai Responsabili di Servizio l'attuazione degli obiettivi assegnati.

Tenuto conto che il Servizio Finanziario ha provveduto a riclassificare i capitoli di entrata e di spesa del bilancio secondo il piano dei conti finanziario, garantendo il raccordo con il quarto livello e provvedendo allo spaccettamento dei capitoli laddove necessario, al fine di superare l'adozione del criterio di prevalenza, vietato dal nuovo ordinamento.

Visto il piano esecutivo di gestione (PEG) 2022-2024, elaborato dal Servizio Finanziario in coerenza con il DUP e il bilancio di previsione 2022-2024.

Acquisiti sulla proposta il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Segretario Comunale e il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. n. 267/2000.

Unanime

### **DELIBERA**

Di approvare il piano esecutivo di gestione (PEG) per il periodo 2022-2024, allegato alla presente, che indica i mezzi finanziari attribuiti ai Responsabili di Servizio, in coerenza con gli obiettivi generali dell'Amministrazione, contenuti nel documento unico di programmazione semplificato e nel bilancio di previsione finanziario 2022-2024.

Di approvare nei termini seguenti il piano degli obiettivi (PDO) del personale dipendente del Comune per l'anno 2022:

– a) obiettivi di performance organizzativa: assicurare la regolarità dei servizi e delle funzioni assegnati, curare l'immagine dell'ente nella comunicazione istituzionale, assicurare maggiore tempestività nella liquidazione delle fatture;

b) obiettivi di performance individuale:

Servizio Amministrativo:

- provvedere all'aggiornamento dell'indirizzario emigrati estero, invio cartoline elettorali entro il 31 dicembre;
- cambio indirizzi nelle vie di nuova denominazione, aggiornamento stradario, comunicazione agli enti per aggiornamento indirizzi nuovi cittadini entro il 31 dicembre;
- provvedere all'inserimento dei dati e all'aggiornamento della sezione Amministrazione Trasparente entro il 31 dicembre;

Servizio Finanziario:

- garantire l'approvazione del bilancio di previsione in Consiglio entro il 31 dicembre;
- re-internalizzare e definire i processi operativi dell'Ufficio tributi, elevandone lo standard entro il 31 dicembre;
- verificare la coerenza della contabilità dell'ente con la piattaforma crediti commerciali entro il 31 dicembre;

Servizio Tecnico:

- garantire mediante appalto la sostituzione delle lampade dell'illuminazione pubblica a fini di contenimento energetico entro il 31 dicembre;

– garantire l'approvazione del piano urbanistico comunale (PUC) in Consiglio entro il 31 dicembre;

c) comportamenti organizzativi di performance individuale:

integrazione: peso 20/100

- integrazione con i dipendenti finalizzata al mantenimento di un ambiente di lavoro sereno;
- integrazione con gli amministratori sugli obiettivi assegnati;
- integrazione con gli utenti dei servizi finalizzata al mantenimento dei livelli stabiliti dall'Amministrazione;

orientamento alla qualità dei servizi: peso 20/100

- rispetto dei termini dei procedimenti;
- capacità di organizzare e gestire il tempo di lavoro rispetto agli obiettivi assegnati;

soluzione dei problemi: peso 20/100

- capacità di individuare le caratteristiche dei problemi;
- capacità di definire le azioni da adottare;

gestione risorse umane: peso 20/100

- capacità di motivare, coinvolgere, far crescere professionalmente il personale affidato, stimolando un clima organizzativo favorevole alla produttività;
- capacità di definire programmi ed interventi, controllandone l'andamento;
- capacità di prevenire e mediare rispetto ad eventuali conflitti fra il personale;
- capacità di distribuire equamente i compiti e i carichi di lavoro fra i collaboratori;
- capacità di valutare le prestazioni dei propri collaboratori;

rapporti con l'utenza: peso 20/100

- capacità di ascolto e di orientamento degli utenti;
- disponibilità ad incontrare gli utenti, a prenderne in carico le richieste instaurando relazioni corrette e positive, di curare le risposte ai singoli quesiti;
- disponibilità ad informare l'utente circa le caratteristiche e i tempi del servizio erogato.

Di prendere atto che spettano ai Responsabili di Servizio, ciascuno per le parti di rispettiva competenza, i conseguenti adempimenti gestionali.

Di pubblicare la presente deliberazione nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente.

Di trasmettere la presente ai Responsabili di Servizio affinché diano attuazione al PEG e PDO per l'anno 2022.

All'unanimità, di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto

**IL PRESIDENTE**

**Cau Salvatore**

firmato digitalmente

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

**Dott. Demartis Claudio**

firmato digitalmente