Comune di Pederobba
Provincia di Treviso

Piazza Case Rosse 14 – 31040 Pederobba
www.comune.pederobba.tv.it
Codice fiscale: 83001210265
partita IVA: 01199310267
Centralino: 0423 680911
Telefax: 0423 68185

ORIGINALE

N°101 Reg. delib.	Ufficio competente

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

Oggi **undici 11-11-2021** del mese di **novembre** dell'anno **duemilaventuno** alle ore 12:00, convocata in seguito a regolare invito si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
TURATO MARCO	SINDACO	Presente
MORETTO SABRINA	VICE SINDACO	Assente
MAGGIO FABIO	ASSESSORE	Presente
STANGHELLINI DORIANO	ASSESSORE	Presente
TESSARO MONICA	ASSESSORE	Assente

2	3

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il VICE SEGRETARIO COMUNALE AVV. FORLIN GRAZIANO.

TURATO MARCO nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL SINDACO

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

OGGETTO	APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il decreto legislativo numero 150 del 27 ottobre 2009, in attuazione della legge 4 marzo 2009, numero 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, valutazione e monitoraggio degli obiettivi in funzione dell'applicazione del sistema di premialità individuale, così come modificato dal decreto legislativo numero 74 del 25 maggio 2017;

DATO ATTO CHE il citato decreto stabilisce, all'articolo 4, che le amministrazioni pubbliche sviluppino 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 controllo interni e di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

VISTO l'articolo 10 del medesimo decreto legislativo numero 150/2009, il quale stabilisce, al comma 1, che le amministrazioni pubbliche redigono annualmente:
"*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";

DATO ATTO CHE:
- il Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana sin dal 2000 ha dato vita ad una convenzione per un sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti associato, reso a favore dei Comuni Associati e periodicamente aggiornato;
- l'adesione al servizio sopra indicato è stata rinnovata da questo Comune di Pederobba con deliberazione della Giunta comunale numero 88 del 29.10.2018;
- il Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana, discostandosi dalle rigidità di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 150/2009 citato, ha ritenuto di individuare un organismo di valutazione che meglio si adatta alle realtà comunali e definito Organismo di valutazione (OdV) della performance;

CONSIDERATO CHE in base a quanto stabilito dalla convenzione approvata con la sopra citata deliberazione della Giunta comunale numero 88/2018, l'Organismo di valutazione (OdV) della performance svolge i compiti allo stesso attribuiti dal sistema di valutazione adottato e dalle indicazioni dell'assemblea dei Sindaci, o loro delegati, dei Comuni convenzionati e, in particolare:

1.1. "verifica che l'ente abbia un Piano esecutivo di gestione o documento analogo e/o un piano della performance (con indicatori di risultato) attribuiti formalmente ai Responsabili di servizio/dirigenti P.O. e una metodologia di valutazione da applicarsi a tutti i dipendenti;

1.2. verifica il corretto andamento della gestione e il raggiungimento degli obiettivi finali attraverso l'analisi dello stato di realizzazione dei singoli obiettivi e attività dei servizi;

1.3. verifica, in sede di consuntivo, lo stato di raggiungimento degli obiettivi e la reale valutazione degli stessi con indicatori precisi e misurabili;

1.4. analizza le valutazioni fatte dall'ente sia per i dipendenti che per i Responsabili di servizio/Dirigenti P.O. anche con gli strumenti matematici del sistema di valutazione predisposti da servizio interno competente;

1.5. effettua un monitoraggio circa il funzionamento complessivo del sistema di valutazione del personale e della performance, e propone eventuali miglioramenti dello stesso;

1.6. propone all'ente la valutazione annuale dei dirigenti/titolari di posizione organizzativa ed eventualmente del Segretario Comunale, accertando il reale conseguimento degli obiettivi programmati, l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;

1.7. assicura correttezza dei processi di misurazione e valutazione del personale dipendente svolto dai dirigenti/responsabili di servizio/P.O. di posizione organizzativa, nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dalla normativa, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

1.8. promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;

1.9. supporta l'ente nella graduazione delle posizioni dirigenziali/organizzative e dei relativi valori economici, nel caso sia previsto dal regolamento comunale sull'organizzazione degli uffici e servizi;

1.10. assolve ogni altro compito affidatogli dalla normativa e dai regolamenti dell'ente.

2. Nell'esercizio dei compiti affidatigli, l'Organismo di Valutazione mantiene contatti informativi con il Revisore dei Conti dei Comuni convenzionati";

RICHIAMATO il vigente Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale, approvato ad integrazione del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

RICHIAMATO l'articolo 169 del decreto legislativo numero 267 del 18.08.2000, nella nuova formulazione attuata ad opera, in particolare, del decreto legislativo numero 118 del 23.06.2011 così come modificato dal decreto legislativo numero 126 del 10.08.2014, oltre che dal decreto legge numero 174 del 10.10.2012 convertito, con modificazioni, dalla legge 07.12.2012 numero 213, in relazione al quale il Piano Esecutivo di Gestione è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione ed unifica in sé il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo numero 267/2000 ed il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, numero 150;

CONSIDERATO pertanto che il Piano della Performance ed il Piano Esecutivo di Gestione sono unificati in un unico documento di programmazione;

RICHIAMATA la deliberazione di Consiglio comunale numero 71 del 23.12.2019 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2020-2022 e relativi allegati, oltre che la numero 70 del 23.12.2019 con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2020-2022;

VISTO il Piano Esecutivo di Gestione 2020 – 2022 integrato con il Piano della performance approvato con deliberazione di Giunta numero 56 del 18.08.2020;
dato atto che gli obiettivi nel corso del 2020 sono stati riprogrammati per effetto della situazione pandemica, oggi ancora in corso, e, degli stessi, ne è stata data formale esplicitazione con la Giunta comunale numero 33del 29.03.2021;

VISTA la Relazione sulla performance dell'anno 2020 allegata alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale, redatta dal Segretario comunale in collaborazione con i Responsabili di Area, con riferimento agli obiettivi programmati nell'ambito del Piano Esecutivo di Gestione integrato con il Piano della performance 2020 – 2022 e agli indicatori in esso contenuti, la quale evidenzia la performance raggiunta per ciascun obiettivo e, a livello globale di Ente, rileva gli eventuali scostamenti;

EVIDENZIATO che, ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo numero 150/2009, la Relazione sulla performance è soggetta alla validazione da parte dell'Organismo di Valutazione e che la validazione della Relazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito;

VISTI:
- il decreto legislativo numero 267 del 18.08.2000;

- il decreto legislativo numero 150 del 27.10.2009;

- lo Statuto comunale;

- il vigente Regolamento sui controlli interni;

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi di quanto disciplinato dagli articoli 49 e 147bis del decreto legislativo numero 267 del 18.08.2000, espresso dal competente Responsabile;

Con VOTAZIONE favorevole ed unanime, espressa in forma palese nei modi di legge,

D E L I B E R A

1. DI APPROVARE, per le motivazioni di cui in premessa, la Relazione sulla performance 2020, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

2. DI TRASMETTERE la Relazione sulla performance 2020, come sopra approvata, all'Organismo di Valutazione, ai fini della validazione della medesima;

3. DI DARE ATTO che la validazione della Relazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito da parte dei Responsabili di Area e del personale dipendente;

4. DI STABILIRE che la Relazione sulla performance 2020 venga pubblicata nell'apposita sotto sezione della sezione "Amministrazione trasparente" del sito Internet del Comune, ai

sensi di quanto disciplinato, in particolare, dal decreto legislativo numero 33 del 14 marzo 2013;

5. Di COMUNICARE l'adozione della presente deliberazione, contestualmente all'affissione all'Albo pretorio on line comunale, ai Capigruppo consiliari, ai sensi di quanto disciplinato dall'articolo 125 del decreto legislativo numero 267 del 18.08.2000.

Quindi la presente deliberazione, con successiva e separata VOTAZIONE favorevole ed unanime, espressa in forma palese per alzata di mano, viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134 comma 4 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, stante l'urgenza di procedere alla sua validazione.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis ed allegati alla presente deliberazione.

OGGETTO	APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL SINDACO
TURATO MARCO

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
AVV. FORLIN GRAZIANO

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

Comune di Pederobba
Piazza Case Rosse 14 - 31040 Onigo di Pederobba
(Treviso)

OGGETTO: RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

IL SEGRETARIO COMUNALE

VISTO il D.Lgs. 150/2009 che disciplina quali sono gli elementi fondamentali per la realizzazione del Ciclo di gestione della performance, ovvero:

- il Piano della performance (o Obiettivi P.E.G.);
- il Sistema di valutazione della performance (adesione da parte del Comune al sistema intercomunale di valutazione della performance reso in forma associata dal Centro Studi Marca Trevigiana);
- la Relazione sulla Performance resa dai singoli Responsabili;

PRESO ATTO che il Ciclo della performance si svolge nel corso dell'anno in conformità ai documenti già presenti nell'ordinamento dell'Amministrazione e precisamente:

- *Documento unico di programmazione (D.U.P.),* che discende dalle linee programmatiche di mandato per le quali il Consiglio Comunale, partecipa alla definizione, adeguamento e verifica periodica dell'attuazione delle stesse da parte del Sindaco e dei singoli Assessori;
- *Piano esecutivo di gestione,* che sulla base del bilancio di previsione annuale deliberato dal Consiglio Comunale indica le risorse finanziarie, umane e strumentali per lo svolgimento dell'attività del1'Ente e per il raggiungimento degli obiettivi;
- *Obiettivi del P.E.G.* che definiscono il piano operativo di realizzazione degli obiettivi di gestione;
- *Sistema di valutazione della performance* (il Comune segue l'indicazione del Centro Studi Marca Trevigiana);

RICHIAMATA la deliberazione di C.C. n. 20 del 10.06.2019 con la quale sono state approvate le linee programmatiche di mandato per il periodo 2019/2024 ;

RICHIAMATO l'assetto organizzativo del Comune di Pederobba relativo all'anno 2020;

RICHIAMATE le seguenti deliberazioni:

- • il Documento Unico di programmazione (D.U.P.) 2020 - 2022, approvato con delibera di Consiglio comunale n. 70 del 23.12.2019;
- • il Bilancio di previsione 2020 - 2022, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 71 in data 23.12.2019;

- Il Piano Esecutivo di Gestione 2020/2022 (art. 169 del D.LGS. n. 267/2000) - PARTE ECONOMICA - approvato con delibera di Giunta Comunale n. 2 del 13.01.2020;
- La Delibera G.C. n. 56 del 18.08.2020 che ha approvato il Piano della Performance-Obiettivi Strategici 2020;

PRESI in considerazione in particolare:

1. il report sulla misurazione della performance, elaborato dai Responsabili di Area e trasmesso al Nucleo di Valutazione, nel quale in particolare sono evidenziatele percentuali di raggiungimento di ogni obiettivo e quelle medie per settore edalla quale vengono in rilievo gli indicatori di attività 2020;
2. l'esito degli incontri periodici con la Giunta e i Responsabili di Area;
3. le relazioni dei Responsabili di Area:

- Responsabile dell'Area Affari Generali e Legale;
- Responsabile dell'Area Economico - Finanziaria, Tributi e personale;
- Responsabile dell'Area tecnica Lavori Pubblici e manutenzioni;
- Responsabile dell'Area Tecnica Edilizia Privata, Urbanistica e SUAP;
- Responsabile dell'Area Polizia Locale;

i quali hanno ritenuto di evidenziare particolari aspetti dell'attività gestionale di competenza non altrimenti rilevabili dal report degli obiettivi edagli indicatori delle attività gestionali di carattere ordinario e ricorrente;

4. le considerazioni del Segretario Comunale in servizio nel periodo di riferimento della valutazione (dott. Paolo Orso);
5. la congruità dei giudizi espressi dai Responsabili di Area in sede di valutazione della performance dei dipendenti, il grado di differenziazione e la coerenza con il sistema di valutazione vigente;

PRESO ATTO dell'assenza di giudizi disciplinari a carico dei Responsabili;

TENUTO CONTO dei decreti sindacali n. 1 del 09.01.2020 e n. 6 del 09.10.2020 validi fino al 31.12.2020, di cui alla valutazione del presente verbale, come di seguito indicati:

- Responsabile dell'Area Affari Generali e Legale all'avv. Forlin Graziano;
- Responsabile dell'Area Economico - Finanziaria, Tributi e personale a Baron Ornella;
- Responsabile dell'Area tecnica Lavori Pubblici e manutenzioni a Marciano Irene;
- Responsabile dell'Area Tecnica Edilizia Privata, Urbanistica e SUAP a D'Andrea Afra;
- Responsabile dell'Area Polizia Locale al dott. Lio Guido;

PRESO ATTO che il sistema di valutazione della performance, integrato dagli atti di programmazione finanziaria, costituisce strumento idoneo alla valutazione;

DATO ATTO che con deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 27.01.2020 è stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2020-2022 che prevede il 35% quale peso per l'attività di pubblicazione in Amministrazione Trasparente trasversale a tutti le P.O;

RILEVATO che gli obiettivi riferiti all'anno 2020 (PDO) sono strutturati differenziando le risorse umane impiegate all'interno di ogni obiettivo;

DATO ATTO che dall'esame dei documenti del Comune risulta la seguente situazione circa i parametri strategici della "performance di ente complessiva", del sistema di valutazione per la retribuzione di risultato del personale con qualifica dirigenziale:

1. assenza di gravi criticità in esito alla verifica del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, tenuto conto della relazione del Responsabile Prevenzione Corruzione Trasparenza (R.P.C.T.) del Comune;

Vedasi contenuto del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione eTrasparenza e della relazione del R.P.C.T.

2. rispetto tempi massimi di pagamento previsti dalla disciplina normativa, rilevati sulla base dell'indicatore annuale dei tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi e forniture, pubblicato nella sezione "Pagamenti" diAmministrazione Trasparente del sito web dell'ente;

Vedasi prospetto pubblicato sul sito web, con indicatore negativo (i pagamenti avvengono in anticipo).

3. Assenza di deficitarietà strutturale come definita dall'art. 242 del T.U.E.L.;

Dai dati contabili generali si desume che il Comune di Pederobba non ha nessun parametro con valori deficitari.

livello complessivo soddisfacente di completezza dei dati oggetto di pubblicazione, conformemente a quanto prevede il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.

Livello complessivo soddisfacente (vedasi giudizio del responsabile deiprocedimenti inerenti alla trasparenza).

atteso che tutti i documenti tecnici richiamati nel presente verbale (documento unico di programmazione, piano esecutivo di gestione, piano degli obiettivi, sistema di valutazione della performance – Responsabili e personale del comparto, Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza) sono consultabili dalla pagina web del Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente";

accertata l'assenza di condizioni che determinano la maturazione di responsabilità delle P.O.;

SULLA BASE DI QUANTO SOPRA ESPOSTO

Il Sottoscritto Segretario Comunale provvede ad attribuire ai Responsabili i giudizi che vengono allegati al presente verbale per costituirne parte integrante.

1) Forlin Graziano:
2) Baron Ornella:
3) Marciano Irene:
4) D'Andrea Afra:
5) Lio Guido:

- Omissis -

ATTESTA CHE PER L'ANNO 2020

- ✓ la performance complessiva di ogni Settore comunale singolarmente considerato è positiva;
- ✓ la performance individuale ha raggiunto i target attesi;

Il Segretario Comunale
Dott. Paolo Orso