

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

F.to Dr. Claudio Auricchio

IL PRESIDENTE

F.to Rag. Angelo Serra

SI ESPRIME PARERE FAVOREVOLE PER QUANTO ATTIENE LA REGOLARITA' TECNICA DEL PRESENTE ATTO, AI SENSI DELL'ART.49 TESTO UNICO 18 AGOSTO 2000, N.267.

IL RESPONSABILE AMMINISTRAZIONE GENERALE

F.to Rag. Giuseppe Gargione

[X] Si certifica che la sopraestesa deliberazione, è stata resa pubblica all'Albo Pretorio comunitario on-line del sito istituzionale della comunità Montana e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi dal 31/08/2023. Al n. 499/2023

[X] è stata dichiarata immediatamente eseguibile.

Il Responsabile della pubblicazione

F.to Rag. Giuseppe Gargione

E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE IN ATTI

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

F.to Dr. Claudio Auricchio

**COMUNITA' MONTANA ALENTO MONTE-STELLA**

VIA ROMA N.1 84050 LAUREANA CILENTO (SA)

TEL 0974-850511 FAX 0974-850521 C.F. 90002090653

www.alento-montestella.sa.it e-mail info@alento-montestella.sa.it**COPIA****VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA ESECUTIVA**

Numero: 39 del 23/08/2023

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLA PERFORMANCE 2023/2025.

L'anno **duemilaventitre**, il giorno **ventitre** del mese di **agosto** alle ore 11,15, in **Laureana Cilento**.

A seguito di regolare avviso si è riunita la Giunta Esecutiva.

Risultano presenti ed assenti i Sigg.;

N°	COGNOME	NOME	PRESENTE	ASSENTE
1	SERRA	ANGELO	X	
2	MONDELLI	RAFFAELE	X	
3	RONZIO	MARSEO	X	

L'assessore Mondelli Raffaele partecipa alla seduta collegato in videoconferenza.

Assume la Presidenza il Sig. Serra Angelo - Presidente;

Assiste con funzioni esclusive di Segretario verbalizzante il Dr. Claudio Auricchio.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento.

LA GIUNTA ESECUTIVA
Su proposta del Presidente

PREMESSO CHE

1. il D.Lgs. n.150/2009, noto come "decreto Brunetta", unitamente alle modifiche apportate dal DPR. n. 105/2016 e dal D.Lgs n.74/2017, ha previsto l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento della prestazione e dei servizi resi;
2. il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni pubbliche un quadro di azione che realizza il passaggio dalla cultura di mezzi (input) a quella di risultati (output ed outcome), orientato a porre il cittadino al centro della programmazione (customer satisfaction) e della rendicontazione (trasparenza), e rafforzare il collegamento fra retribuzione e performance (premiabilità selettiva);
3. la citata normativa, infatti, sostituendo definitivamente il concetto di produttività individuale e collettiva del previgente ordinamento, ha introdotto il concetto di performance organizzativa e individuale";
4. il D.Lgs. n.267/2000, art 169, comma 3 bis, dispone che il piano dettagliato degli obiettivi di cui al successivo art. 108, comma 1, e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D. Lgs. n. 150/2009, sono unificati organicamente nel PEG, al fine di garantire che la programmazione dell'Ente venga declinata in obiettivi strategici prefissati dagli organi politici, anche con il supporto della struttura tecnica, che devono poi essere realizzati dalla struttura burocratica dell'ente e per i quali sia possibile successivamente, attraverso un idoneo sistema di indicatori, rilevare il grado di effettiva realizzazione;
5. il richiamato art. 169, comma 3, stabilisce la facoltatività dell'approvazione del PFG, per gli enti con popolazione fino a 5.000 abitanti;

ATTESO che il "Ciclo della performance" è ispirato ai seguenti principi:

- *coerenza tra politiche, strategie e operatività attraverso il collegamento tra processi e strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo;*
- *trasparenza intesa come accessibilità totale delle informazioni di interesse per il cittadino, pubblicazione in formato accessibile e di contenuto comprensibile dei documenti chiave di pianificazione, programmazione e controllo;*
- *miglioramento continuo utilizzando le informazioni derivate dal processo di misurazione e valutazione delle performance a livello organizzativo e individuale;*
 - *misurabilità degli impatti di politiche e azioni dell'Amministrazione che devono essere esplicitati, misurati e comunicati al cittadino;*

RILEVATO che l'attivazione di un ciclo delle performance è, altresì, finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai Responsabili di Settore ed ai dipendenti;

DATO ATTO che nell'ambito del ciclo delle performance si rivela determinante l'adozione da parte dell'organo esecutivo di un Piano delle attività ordinarie e strategiche da demandare a ciascuna Area dell'Ente, che evidenzia: il tipo di obiettivo, la descrizione dell'obiettivo; i risultati attesi: eventuali particolari adempimenti di chiusura esercizio; gli indicatori di risultato: le risorse umane e strumentali assegnate;

RIMARCATO che nel Piano delle Performance/PDO, che ha una valenza triennale e va annualmente approvato, 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;

CONSIDERATO che il Piano della performance rappresenta anche uno strumento che permette ai cittadini di avere maggiori informazioni riguardo alla gestione dell'amministrazione e di verificare l'attuazione delle politiche di sviluppo e di miglioramento attuate, in un'ottica di rendicontazione esplicita ed aperta, improntata alla trasparenza;

RICHIAMATA la deliberazione di G.E. n. 38 del 23/08/2023, dichiarata immediatamente eseguibile, avente ad oggetto l'approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;

DATO ATTO che nel Piano della Performance/PDO la definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e l'allocatione delle risorse si realizza attraverso il riferimento ai seguenti strumenti di programmazione:

- le Linee Programmatiche di Mandato che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma del Presidente, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- il Documento Unico di Programmazione che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti dell'amministrazione ed il collegamento con le strutture organizzative dell'ente;
- il Bilancio di previsione;
- il Programma triennale dei lavori pubblici e l'elenco annuale, che individua le opere pubbliche da realizzarsi nel corso del triennio di riferimento del bilancio e nell'anno di riferimento;
- il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- il Piano delle azioni positive – PAP;

RILEVATO che ai sensi dell'Art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 che istituisce il Piao e del Decreto del 30 giugno 2022, n. 132 che contiene il Regolamento che definisce il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione (Piao), il Piano Performance non è da ricomprendersi nel PIAO, avendo questa Comunità Montana meno di 50 dipendenti;

VISTO l'art. 4 bis del Decreto Legge n. 13 del 24.02.2023, inserito dalla legge di conversione n.41 del 21 aprile 2023, il quale dispone che:

"1. Ai fini dell'attuazione della Riforma 1.11, "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie", della Missione 1, componente 1, del PNRR le Amministrazioni centrali dello Stato adottano specifiche misure, anche di carattere organizzativo, finalizzate all'efficientamento dei rispettivi processi di spesa, dandone conto nell'ambito della nota integrativa al rendiconto seconda gli schemi indicati dal Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato del Ministero dell'economia e delle finanze nell'ambito della circolare annuale sul rendiconto generale dello Stato.

2. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, commi 859, lettera b, e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuato dal competente organo di controllo di regolarità amministrativo e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante lo piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64.

3. A i fini del monitoraggio e della rendicontazione degli obiettivi della Riforma di cui al comma 7, il Dipartimento dello Ragioneria generale dello Stato del Ministero dell'economia e delle finanze definisce, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, la base di calcolo e le modalità di rappresentazione degli indicatori ivi previsti.

4. Le disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3 non si applicano agli enti del Servizio sanitario nazionale".

RITENUTO doversi procedere all'approvazione del piano dello performance 2023/2025;

DATO ATTO che l'"albero delle performance", schematizzato graficamente è il seguente:

Performance generale dell'Ente	- Linee Programmatiche di mandato - Documento Unico di programmazione e Bilancio - Programma triennale dei lavori pubblici e l'elenco annuale	AREA STRATEGICA
Performance organizzativa	Risultato conseguito dell'ente con le sue articolazioni	AREA GESTIONALE
Performance operativa - individuale	Raggiungimento obiettivi individuali Comportamenti organizzativi e competenze professionali	AREA GESTIONALE

DATO ATTO che lo struttura organizzativa dell'Ente è la seguente:

- Area Amministrativa/Area Finanziaria – *Responsabile ad interim* Rag. Giuseppe Gargione
- Area Tecnica – *Responsabile ad interim* Geom. Giovanni Grambone

SENTITI i Responsabili in ordine agli obiettivi da assegnare per la predisposizione del piano della performance:

RILEVATO che gli obiettivi così siano coerenti con il programma istituzionale, le priorità politiche e le strategie dell'Amministrazione e rivolti, prevalentemente, al miglioramento dell'azione amministrativa e all'innalzamento dei livelli di efficienza dei servizi erogati alla cittadinanza:

OSSERVATO che la pesatura attribuita a ciascuno degli obiettivi è improntata a criteri di congruità in relazione alle attività che il loro perseguimento presuppone:

RITENUTO opportuno, pertanto, demandate a ciascun Responsabile di Area il perseguimento degli obiettivi di cui all'allegato piano;

RILEVATO che detto Piano delle Performance potrebbe subire parziali rettifiche, anche in relazione al verificarsi di circostanze imprevedibili o in virtù di una riprogrammazione delle attività da parte dell'Organo esecutivo;

DATO ATTO che il grado di raggiungimento degli obiettivi programmati sarà determinato solo a seguito della valutazione operata dal N.d.V.;

ACQUISITO il parere di regolarità tecnica, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000;

VISTI:

- lo Statuto dell'ente
- il D.Lgs. 267/2000
- il D.Lgs. 165/2001
- il D.Lgs. 150/2009
- il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance;

Con voti favorevoli unanimi

DELIBERA

DI DARE ATTO che la premessa è parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

DI APPROVARE il Piano delle Performance 2023/2025, contenente gli obiettivi assegnati ai singoli Responsabili di Area allegati alla presente;

DI DARE ATTO che l'approvazione di detto Piano rappresenta una fase necessaria del *prescritto* controllo di gestione che gli Enti locali sono tenuti ad espletare al fine di verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa;

DI DARE ATTO che il perseguimento degli obiettivi programmati è soggetto alla valutazione del Nucleo di Valutazione, dalla quale discende il riconoscimento od ogni Responsabile di Area dell'indennità di risultato nella misura stabilita entro i limiti prescritti dai rispettivi contratti collettivi nonché dai limiti di bilancio e di fondo comunale;

DI DARE ATTO che nel caso di dipendenti non apicali verranno valutate le relazioni di raggiungimento obiettivi redatte dal responsabile di area;

DI TRASMETTERE copia del presente atto:

- ai Responsabili di Area;
- al Nucleo di Valutazione;

DI MANDARE al Responsabile dell'area amministrativa per la pubblicazione all'Albo pretorio on-line e sul sito istituzionale sezione amministrazione Trasparente - sezione Performance;

DI DICHIARARE, con separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibili la presente deliberazione ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.