



COMUNE DI DANTA DI CADORE

PROVINCIA DI BELLUNO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Piano integrato di azione e organizzazione del triennio 2023-2025 – Sottosezione Performance.

L'anno **duemilaventitre** il giorno **sei**
del mese di **settembre** alle ore **17:35** nella Sede Municipale, convocata
dal Sindaco si è riunita mediante strumenti telematici la Giunta Comunale.

Intervengono i Signori:

- | | | |
|-------------------------------|---|-------------|
| 1. MATTEA Ivano | - | Sindaco |
| 2. MENIA D'ADAMO Mirco | - | Assessore |
| 3. DORIGUZZI BOZZO Anna Maria | - | Assessore |
| | | Presenti N. |

Presenti
SI
SI
SI
03

Partecipa il Sig. **Mattea Ivano** nella sua qualità di Sindaco.

Partecipa la Sig. **Pilotto dr. Enrico** nella sua qualità di Segretario Comunale.

Il Sindaco, constatato il numero legale degli intervenuti, propone alla Giunta di adottare la deliberazione citata in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 21.04.2023 sono stati approvati la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2023/2025 e il bilancio di previsione 2023/2025;

VISTO il Decreto Legislativo n. 150/2009, in 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, valutazione e monitoraggio degli obiettivi in funzione dell'applicazione del sistema di premialità individuale ed in particolare l'art. 10, il quale stabilisce che le amministrazioni pubbliche redigano annualmente un documento programmatico triennale denominato Piano della performance, da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi e alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi indicatori

DATO ATTO che, al fine di dare attuazione in modo congiunto e condiviso alle disposizioni in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, è stato istituito un servizio associato di gestione del ciclo della performance tra le Comunità Montane della provincia di Belluno, al quale il Comune aderisce nell'ambito dell'Unione Montana di riferimento;

CONSIDERATO che nell'ambito del Servizio di gestione del ciclo della performance sopra citato è stato costituito l'Organismo Indipendente di Valutazione associato, ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 150/2009;

VISTO l'allegato B) del regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 5 del 22.03.2021, che dispone che:

- all'inizio dell'anno di valutazione e in ogni caso prima dell'attività valutativa, con deliberazione della Giunta Comunale, viene definito il "budget di settore", che esprime la somma da attribuire a ciascun settore per la remunerazione della performance, in ragione della complessità degli obiettivi assegnati e delle unità di personale a cui sono destinati. I nominativi dei collaboratori che partecipano alla realizzazione degli obiettivi sono individuati, preventivamente, per ciascun obiettivo attribuito a ciascun settore nell'ambito del Piano della performance;
- a ciascun obiettivo viene attribuito, nell'ambito del Piano della performance, un "peso di incidenza" in funzione della specificità e della rilevanza riconosciute dal responsabile;
-

VISTA la deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 29.03.2023 di approvazione del Documento Unico di Programmazione e schema di Bilancio 2023-2025 e la n.10 del 29.03.2023 ad oggetto: "Piano integrato di azione e organizzazione del triennio 2023-2025- Sottosezione Performance- obiettivi e performance per favorire le opportunità e l'equilibrio di genere";

PREMESSO che:

- l'art. 16 del regolamento, recante la metodologia per la disciplina degli incarichi di Posizione Organizzativa, stabilisce che "la quota di retribuzione di risultato individuale viene definita in concomitanza con l'approvazione del PEG e del Piano della performance, in relazione agli obiettivi assegnati a ogni singolo titolare di posizione organizzativa";
- sempre l'art. 16 del suddetto regolamento stabilisce che alla retribuzione di risultato deve essere assegnata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente;

- a norma dell'allegato A) del regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale, l'attribuzione della retribuzione di risultato è proporzionale al punteggio ottenuto;

RICHIAMATA la propria deliberazione n. 27 del 20.05.2019 con la quale sono state istituite le due aree delle Posizioni Organizzative ed approvato il Regolamento per la disciplina degli incarichi di posizione organizzativa, con la definizione dei criteri di conferimento e di pesatura e graduazione delle P.O;

EVIDENZIATO che il conseguimento degli obiettivi inseriti nel Piano, nella misura minima del 60%, costituisce condizione necessaria per l'erogazione dei premi annuali, sui risultati della performance, ai sensi dell'art. 19 del regolamento suddetto, e che l'erogazione dei premi è inoltre determinata in base alla valutazione della performance individuale condotta coerentemente con le linee guida per la valutazione, allegate al regolamento medesimo;

CONSIDERATO che i risultati organizzativi riguardanti i singoli obiettivi programmati saranno evidenziati nella Relazione a consuntivo, soggetta a validazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione associato;

PREMESSO che l'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 prevede che: " Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni predispongono piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare, 'nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono rappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi."

DATO ATTO che con Delibera di giunta Comunale n. 11 del 15 aprile 2022 è stato approvato il piano triennale delle azioni positive per le pari opportunità;

VISTO il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, il quale ha disposto (con l'art. 1, comma 1, lettera f)) che *"Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni:*

c) articolo 10, commi 1, lettera a), e 1-ter, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Piano della performance);

f) articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Piani di azioni positive)";

DATO ATTO che secondo lo schema approvato con D.I 24 giugno 2022 la sottosezione Performance del PIAO comprende gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere

VISTO il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego";

VISTO il D. Lgs. 267/2000;

CON voti favorevoli unanimi resi palesemente per alzata di mano;

DELIBERA

1. di approvare, per le ragioni espresse in premessa,

- la sottosezione Performance del PIAO 2023/2025, che viene allegata come parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, comprensiva di obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere;

2. di dare atto che detta sottosezione venga pubblicata alla sezione "Amministrazione trasparente" del sito web del Comune e che venga inviato al Servizio di supporto al ciclo della performance istituito presso l'Unione Montana Feltrina nell'ambito della gestione associata, ai fini della trasmissione all'Organismo Indipendente di Valutazione associato e agli altri soggetti previsti dal D. Lgs. 150/2009;
3. di dare atto che i risultati organizzativi riguardanti i singoli obiettivi programmati saranno evidenziati a consuntivo nella Relazione sulla Performance, soggetta a validazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione associato, ai sensi dell'art. 7 del Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale richiamato in premessa;
4. di evidenziare che il conseguimento degli obiettivi inseriti nel Piano Performance, nella misura minima del 60%, rappresenta 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 condotta coerentemente con le linee guida per la valutazione, allegate al relativo regolamento;
5. di trasmettere copia del presente atto e del Piano Performance ai Responsabili d'Area/dei Servizi i quali, a loro volta, dovranno garantirne la dovuta conoscenza da parte dei propri collaboratori coinvolti nell'attuazione degli obiettivi programmati;

Successivamente, con separata votazione unanime e palese, il presente atto viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto, come segue:

IL PRESIDENTE
Mattea Ivano
(firmato digitalmente)

IL SEGRETARIO
Pilotto dr. Enrico
(firmato digitalmente)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto addetto alla pubblicazione attesta che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio il giorno _____

L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE
Menia C. Anna Grazia
(firmato digitalmente)

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto, Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

- che la presente deliberazione:

☐ è stata affissa all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi, dal _____ al _____, senza opposizioni e/o reclami;

- che la presente deliberazione è divenuta esecutiva in data _____;

☐ dopo dieci giorni dalla sua pubblicazione all'Albo pretorio;

Danta di Cadore, lì _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Pilotto dr. Enrico
(firmato digitalmente)
