



# Comune di Cavarzere

Città Metropolitana di Venezia

COPIA

Delibera N. 45

Del 22-04-2021

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEGLI OBIETTIVI 2021-2022-2023
---------	---

L'anno duemilaventuno addì ventidue del mese di aprile alle ore 12:00 nella Residenza Municipale, si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello, risultano:

NOME	CARICA	Presente/Assente	
Avv. TOMMASI HENRI	SINDACO	Assente	
FONTOLAN PAOLO	VICE SINDACO	Presente	
CROCCO HEIDI	ASSESSORE	Presente	
FREZZATO CINZIA	ASSESSORE	Presente	
ORLANDIN ANDREA	ASSESSORE	Presente	
PAPARELLA CATIA	ASSESSORE	Presente	
	TOTALE	PRESENTI 5	ASSENTI 1

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dott. ssa Giulia D' Este.

Il Sig. FONTOLAN PAOLO, nella sua qualità di VICE SINDACO, assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Il Presidente propone l'adozione della seguente deliberazione:

## LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO:

"che con deliberazione del Consiglio comunale n. 24 del 20 marzo 1998 vennero stabiliti i principi ai quali la Giunta comunale si sarebbe dovuta attenere nell'adottare il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi comunali e si sancirono, in particolare, i principi di trasparenza, semplificazione delle procedure, economicità, efficienza, efficacia, meritocrazia, programmazione del lavoro della struttura organizzativa per obiettivi;

"che il vigente statuto comunale, agli artt. 52 e seguenti, detta i principi generali di organizzazione degli uffici e dei servizi, prevedendo, in particolare, all'art. 52, comma 1, lett. e) e all'art.60 bis, la istituzione del controllo di gestione e del nucleo di valutazione;

"che con deliberazione giuntale n. 78 del 30.05.2008 è stato approvato il "Regolamento Comunale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi" e che lo stesso è stato successivamente modificato ed integrato con idonee deliberazioni giuntali ai sensi di quanto stabilito dall'art. 48, comma 3, del D.Lgs. 267/2000;

"che il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 reca norme in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, merito, premi e sistemi di controllo interno;

ATTESO CHE, ai sensi dell'art. 3 del D.L.vo 150/2009:

*"le Amministrazioni Pubbliche, nell'ambito della loro autonomia normativa ed organizzativa adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;*

*la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e di doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;*

*ogni Amministrazione Pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti;*

VISTO CHE, ai sensi del successivo art. 7 del D.L.vo 150/2009:

- -comma 1: le Amministrazioni Pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale. A tal fine adottano con idoneo provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance.
- -comma 3: Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua, secondo le direttive adottate dalla Commissione di cui all'articolo 13, secondo quanto stabilito dal comma 2 del medesimo articolo:
  - a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del presente decreto;
  - b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
  - c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
  - d) e modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;

## DATO ATTO

"che, al fine di assicurare le condizioni per la corretta attuazione del ciclo di programmazione, gestione, misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa e individuale della struttura amministrativa del Comune di Cavarzere, è stato adottato con deliberazione giuntale n. 153 del 10.11.2011 un primo intervento di adeguamento dell'ordinamento dell'ente: "Regolamento di disciplina del ciclo di programmazione, gestione, misurazione, valutazione e trasparenza della performance" ;  
"che l'art. 2 del suddetto regolamento recita:

### Art. 2 - PROGRAMMAZIONE

- 1.Gli atti della programmazione sono alla base del ciclo della performance.
- 2.Il Bilancio, l'allegata Relazione Previsionale e Programmatica, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), contengono gli elementi per il piano della performance dell'Ente e nel loro insieme realizzano il ciclo di gestione della performance.
- 3.Il PEG e la Relazione Previsionale e Programmatica costituiscono il Piano della Performance. Il P.E.G. è approvato entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio.
- 4.Ai fini della trasparenza di cui al successivo art. 3, il Sindaco assicura la pubblicazione sul sito istituzionale di un estratto dei documenti di programmazione di cui al precedente comma 2.

"che l'art. 4 del suddetto regolamento recita:

### Art. 4 - RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E RENDICONTAZIONE

- 1.La Relazione sulla Performance costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati dell'Ente. Essa si aggiunge alla Relazione al rendiconto della gestione ed è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione denominata "operazione trasparenza".
- 2.La Relazione sulla Performance, con i dati definitivi della gestione, validata dal Nucleo di valutazione, è trasmessa al Sindaco entro il 30 giugno di ciascun anno. La Relazione viene impostata, in prima versione, con il contributo del Segretario comunale e del Dirigente del Servizio finanziario, sulla base delle rilevazioni e delle relazioni predisposte dai settori e verificate dal Nucleo di valutazione; successivamente viene validata dal medesimo organismo tenuto conto dell'attività di realizzazione degli obiettivi di gestione.

"che, inoltre, il regolamento di disciplina del ciclo di programmazione, gestione, misurazione, valutazione e trasparenza della performance stabilisce quanto segue:

### Art. 5 - VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA'

- 1.La valutazione della performance individuale è in funzione della performance organizzativa ed è volta, in primo luogo, all'apprendimento organizzativo, allo sviluppo professionale ed al miglioramento del servizio pubblico.
- 2.La valorizzazione del merito dei dirigenti e del personale a seguito della valutazione della performance avviene anche con il sistema premiante di cui al successivo art. 8.

### Art. 6 - VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

- 1.La valutazione dei dirigenti riguarda l'apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi della gestione dell'Ente, la performance dei servizi e dei progetti di competenza, nonché le capacità, le competenze tecniche e manageriali, la capacità di valutazione dei propri collaboratori e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.

2.La valutazione è diretta, in primo luogo, a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente ed, in secondo luogo, al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

3.La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi ai dirigenti è effettuata dal Sindaco, su proposta del Nucleo di Valutazione.

#### Art. 7 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE

1.La valutazione del personale riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.

2.La valutazione del personale è effettuata dal Dirigente della struttura organizzativa in cui il dipendente è collocato ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

3.Le posizioni organizzative propongono al Dirigente la valutazione dei loro collaboratori ed a loro volta sono valutate dal Dirigente secondo i criteri di cui al precedente art. 6, commi 1 e 2. Quest'ultima valutazione è soggetta a validazione da parte del Nucleo di valutazione al fine di garantire la coerenza dell'intero sistema premiante.

#### Art. 8 - SISTEMA PREMIANTE

1.Il sistema premiante il merito, a seguito della valutazione della performance individuale annuale e pluriennale, è costituito dall'insieme dei trattamenti e dei premi previsti dall'ordinamento.

2.Con appositi provvedimenti è approvata la metodologia operativa di valutazione dei risultati per l'erogazione dei premi a vario titolo al personale dipendente.

CONSIDERATO CHE gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli artt. 3 e 7 del D.Lgs. 150/09, così come stabilito al successivo art. 16, comma 2, del medesimo Decreto;

DATO ATTO CHE la Giunta comunale - con deliberazione n. 13 del 31.01.2020 – ha approvato gli obiettivi di gestione inerenti le misure di prevenzione della corruzione programmate con il piano triennale di prevenzione della corruzione di questo Comune, vigente per il triennio 2020-2021-2022;

RITENUTO quindi con il presente atto di integrare i suddetti obiettivi di prevenzione della corruzione con ulteriori programmi e conseguenti obiettivi strategici e di gestione extracontabili per il triennio 2020-2021-2022;

Dato atto che a seguito dell'adozione di Giunta il RPCT ha l'obbligo di avviare formalmente il procedimento di adozione del presente piano con una pubblicizzazione sul sito istituzionale per 30 giorni in attesa che pervengano dei contributi

Visto il provvedimento n. 63 in data 26.03.2021 di determinazione del fondo risorse decentrate per il personale dipendente per l'anno 2021 nel quale vengono esposte le evidenze contabili che risultano essere a tale titolo € 38.342,00 parte variabile;

Visto il CCDI siglato in data 27.05.2019 valido per il trienni 2019-2020-2021 nel quale al comma 4 dell' art 18 prevede che il 70% della quota destinata alla performance sia destinata ai progetti obiettivo per un ammontare di circa € 27.000;00 per l'anno 2021;

Visto il "Patto per l'innovazione del lavoro del pubblico impiego e la coesione sociale del 10.03.2021 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione nel quale si evidenzia il ruolo chiave della premialità nell'erogazione del salario accessorio;

Si stabiliscono due categorie di progetti che tengano conto dei seguenti criteri;

- Innovazione
- Digitalizzazione
- Trasversalità tra uffici
- Facilitazione dei processi

A seguito delle risultanze della Commissione dei due dirigenti tenutasi in data 31.03.2021 che prevede che i progetti siano suddivisi in due categorie: fascia A del valore premiale di € 1.200,00 cadauno per complessivi € 7.200,00 e fascia B dal valore premiale di € 733,33 cadauno per complessivi € 19.800,00;

La disciplina di pesatura di ogni singolo progetto viene affidata ai dirigenti e la gradazione viene effettuata in base all'individuale contributo del dipendente alla sua realizzazione con un massimo del 50% per unità lavorativa del valore dell'attività nel suo complesso;

VISTI

- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, e in particolare il Titolo II "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance";
- lo Statuto comunale;

Visto che con deliberazione C.C. n. 9 in data 26.3.2021 è stato approvato il bilancio di previsione per l'anno 2021;

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica in ordine alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, parte integrante dell'atto, espresso dal Responsabile del Servizio interessato, ai sensi degli artt. 49 – 1° comma e 147 bis – 1° comma del D. Lgs. n. 267/2000

Dato atto con il rilascio del parere favorevole di regolarità tecnica alla presente proposta di deliberazione il Responsabile del Servizio attesta l'insussistenza del conflitto di interessi anche solo potenziale e l'insussistenza di gravi ragioni di convenienza che impongano un dovere di astensione dall'esercizio della funzione di cui al presente provvedimento, in capo al Responsabile firmatario dell'atto medesimo, come da attestazione del medesimo agli atti

## DELIBERA

1. Di approvare i programmi e conseguenti obiettivi strategici e di gestione extracontabili per il triennio 2021-2022-2023, da assegnare ai dirigenti ed alla struttura burocratica dell'ente in n. 33 progetti suddivisi in due classificazioni:
  - A progetti premiali
  - B progetti di organizzazione dei processied allegati al presente atto a farne parte integrante e sostanziale;
2. Di dare atto che detti programmi costituiscono parte integrante del Piano esecutivo di gestione e integrano i programmi del documento unico di programmazione 2021-2022-2023 e gli obiettivi di prevenzione della corruzione approvati dalla Giunta comunale con deliberazione n. 13 del 31.01.2020 tenuto conto di quanto esposto in narrativa che qui viene integralmente riportato;
3. Di dare atto che tutti gli obiettivi e programmi citati costituiscono il Piano della Performance del Comune di Cavarzere 2021-2022-2023.

4. Di dare atto che i progetti sono suddivisi in due categorie: fascia A del valore premiale di € 1.200,00 cadauno per complessivi € 7.200,00, e fascia B dal valore premiale di € 733,33 cadauno per complessivi € 19.800,00. La disciplina di pesatura di ogni singolo progetto viene affidata ai dirigenti e la gradazione viene effettuata in base all'individuale contributo del dipendente alla sua realizzazione con un massimo del 50% per unità lavorativa del valore dell'attività nel suo complesso
5. Di dare altresì atto che la Giunta comunale raccomanda che, dal momento che il percorso di costruzione degli obiettivi progettuali ha coinvolto quasi esclusivamente i dirigenti, che hanno deciso graduazioni dei progetti e articolato la partecipazione di ciascuno all'interno di dette progettualità, al fine di rendere trasparente il percorso di valutazione, per la corresponsione degli emolumenti economici legati al raggiungimento degli obiettivi di progetto, i dirigenti producano evidenze documentali specifiche per dipendente, che diano anche conto del differente apporto di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi fissati. Tali evidenze dovranno essere oggetto di specifica validazione da parte dell'OIV
- .
6. Di inviare il seguente provvedimento alle OO.SS. aziendali

Sulla suddetta proposta di deliberazione è stato espresso il seguente parere di regolarità tecnica ed in ordine alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi dell'art.49, c.1 e dell'art.147-bis, c.1 del D.Lgs. n. 267/2000; tale parere attesta anche l'insussistenza del conflitto di interessi, anche solo potenziale e di gravi ragioni di convenienza che impongano un dovere di astensione dall'esercizio della funzione di cui al presente provvedimento, in capo al Responsabile firmatario dell'atto medesimo:  
di Regolarità tecnica: Favorevole

Li, 01-04-2021

Il Responsabile del Settore  
F.to GIROTTO LUIGI MARIA

---

Sulla suddetta proposta di deliberazione è stato espresso il seguente parere di regolarità tecnica ed in ordine alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi dell'art.49, c.1 e dell'art.147-bis, c.1 del D.Lgs. n. 267/2000; tale parere attesta anche l'insussistenza del conflitto di interessi, anche solo potenziale e di gravi ragioni di convenienza che impongano un dovere di astensione dall'esercizio della funzione di cui al presente provvedimento, in capo al Responsabile firmatario dell'atto medesimo:  
di Regolarità tecnica: Favorevole

Li, 01-04-2021

Il Responsabile del Settore  
F.to Pugina Federico

---

Sulla suddetta proposta di deliberazione è stato espresso il seguente parere di regolarità contabile ed in ordine alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi

dell'art.49, c.1 e dell'art.147-bis, c.1 del D.Lgs. n. 267/2000; tale parere attesta anche l'insussistenza del conflitto di interessi, anche solo potenziale e di gravi ragioni di convenienza che impongano un dovere di astensione dall'esercizio della funzione di cui al presente provvedimento, in capo al Responsabile firmatario dell'atto medesimo:  
di Regolarita' contabile: Favorevole

Lì, 01-04-2021

Il Dirigente del Settore  
F.to GIROTTA LUIGI MARIA

---

La suestesa proposta viene approvata dalla Giunta Comunale con voti favorevoli unanimi, espressi per alzata di mano;

Con votazione separata concessa all'unanimità, voto espresso per alzata di mano, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, T.U. 267/2000.

Verbale letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
F.to FONTOLAN PAOLO

---

IL Segretario Comunale  
F.to Dott. ssa Giulia D'Este

---

N. 593 reg. Pubbl.

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**  
(art. 124, comma 1, D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267/2000)

Si certifica che la copia della presente deliberazione viene pubblicata, ai sensi dell'art. 32, della legge 18.06.2009, n. 69 e s.m.i., all'albo pretorio on line di questo Comune, ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi dal:

20-05-021

L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE  
F.to

---

**Copia conforme all'originale in carta libera, ad uso amministrativo.**

Addì, \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

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

ATTESTA

che la su estesa deliberazione è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_ dopo il decimo giorno dalla pubblicazione.

CAVARZERE,

IL Segretario Comunale

---