



Città di Monopoli

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 152 del 02/08/2021

Oggetto: Ciclo di gestione delle performance. Aggiornamento del piano triennale delle performance 2021-2023, approvazione PEG e PDO. Approvazione SMIVAP.

L'anno Duemilaventuno il giorno due del mese di agosto alle ore 09:00 nella sala Brigida - Rozzoli, in seguito a regolare convocazione dei singoli Assessori, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

			Presente	Assente
1	ANNESE ANGELO	Sindaco	X	
2	NAPOLETANO ALESSANDRO	Vice Sindaco	X	
3	GENTILE COSIMA	Assessore	X	
4	IAIA CRISTIAN	Assessore	X	
5	PERRICCI ROSANNA	Assessore		X
6	PALMISANO GIOVANNI	Assessore	X	
7	PENNETTI ANGELA	Assessore	X	
8	ZAZZERA ALDO	Assessore	X	

Assiste alla Seduta la dott.ssa Christiana Anglana Segretario Generale del Comune.

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il Sig. Angelo Annese, il quale invita i presenti a deliberare in merito alla proposta di deliberazione in oggetto DL-166-2021 del 22/07/2021.

LA GIUNTA

UDITA l'allegata relazione dell'ASSESSORATO INTERCETTAZIONE FINANZIAMENTI COMUNITARI Angela Pennetti

Dato atto che in riferimento alla presente proposta di deliberazione è stato acquisito l'allegato parere di regolarità tecnica da parte del Dirigente responsabile ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

Dato atto che in riferimento alla presente proposta di deliberazione è stato acquisito l'allegato parere di regolarità contabile da parte del Dirigente responsabile ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

A voti unanimi espressi in modo palese

APPROVA

la seguente deliberazione

PREMESSO che l'art. 4 del D.Lgs. 150/2009, come modificato con D.Lgs. 74 del 25 maggio 2017, al comma 2 disciplina il ciclo di gestione della performance prevedendo le seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) 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”.

CHE il concetto di performance è da intendersi quale contributo che un soggetto (*sistema, organizzazione, unità organizzativa*) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita;

CONSIDERATO che la misurazione e la valutazione della performance è finalizzata ad ottimizzarne la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza alla luce dei principi contenuti nel già citato del d.lgs. n.150/2009;

CONSIDERATO che il citato d.lgs. n. 150/2009 prevede che le Pubbliche Amministrazioni redigano annualmente un Piano triennale della Performance (art. 10 c. 1 lett. a d.lgs. 150/2009) in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio e che il Documento Unico di Programmazione, il Piano delle Performance, il Piano Esecutivo di Gestione ed il Piano degli Obiettivi concretizzano, ai vari livelli, le scelte strategiche dell'amministrazione e gli obiettivi annuali della gestione;

PRECISATO che il Piano della performance (art. 10 c. 1 lett. a d.lgs. 150/2009) è un documento programmatico triennale definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ([Linee](#)

[guida n. 1/2017](#)) e che il Piano individua gli obiettivi specifici ed annuali di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b) del d.lgs. 150/2009 definendo le risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

CONSIDERATO inoltre che il PEG (Piano esecutivo di gestione) è un documento di programmazione annuale, che definisce gli obiettivi di ciascun servizio comunale e assegna le risorse finanziarie umane e strumentali necessarie al raggiungimento dei suddetti obiettivi;

VISTO l'articolo 169 comma 3 del TUEL 267/2000 che dispone *“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”*;

VISTO il DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80 *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”* che all'art. 6 dispone che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, **entro il 31 dicembre 2021** adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190;

TENUTO CONTO che tale Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

“a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al Piano di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b);

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi”;

DATO ATTO che il Piano delle performance che viene approvato con il presente provvedimento sarà oggetto di aggiornamento e costituirà un allegato al Piano Integrato delle Performance da approvarsi entro il 31.12.2021 secondo le previsioni di cui al suindicato art. 6 del DL 80/2021;

DATO ATTO che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 22 del 17.05.2017 è stato approvato il Regolamento di contabilità del Comune di Monopoli;

DATO ATTO che con deliberazione di Consiglio comunale [n.59 del 21.12.2021](#) è stato approvato il DUP - Documento Unico di Programmazione 2021/2023 e il Bilancio di previsione 2021-2023 e relativi allegati;

RILEVATO che, ai sensi dell'art. 169 del D. Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 4 del vigente Regolamento di Contabilità, la Giunta Comunale approva, entro i successivi venti giorni dall'approvazione del DUP, il Piano Esecutivo di Gestione sulla base del bilancio preventivo deliberato, determinando gli obiettivi da raggiungere ed affidando la gestione degli stessi, unitamente alle risorse necessarie, ai Dirigenti responsabili dei servizi;

RAVVISATA la necessità di allineare il ciclo di gestione della performance con il ciclo di programmazione economico-finanziaria e con quello di programmazione strategica, facendo confluire in un unico documento il Piano delle Performance, il PEG ed il PdO;

DATO ATTO che tale attività si configura inoltre quale attività propedeutica alla approvazione del POLA che sarà oggetto di approvazione da parte di questo Organo quale allegato al richiamato Piano Integrato delle Performance da approvarsi entro il 31.12.2021 secondo le previsioni di cui al suindicato art. 6 del DL 80/2021;

PRESO ATTO che è stato predisposto per il triennio 2021-2023 l'aggiornamento del Piano delle Performance contenente il piano dettagliato degli obiettivi (PdO) ed i correlati indicatori di efficienza, efficacia ed economicità per il triennio di riferimento 2021-2023 (coerente con gli obiettivi operativi stabiliti nel DUP);

DATO ATTO altresì che il suddetto piano risulta coerente con il ciclo di gestione delle performance così come illustrato nei documenti programmatici dell'Ente;

PRECISATO al riguardo che con il predetto aggiornamento si è proceduto ad individuare per ogni obiettivo operativo di DUP un obiettivo annuale di performance affidato alla responsabilità di ciascun dirigente e del segretario generale (PEG/PDO),

che ad ogni obiettivo annuale è associato un indicatore volto alla misurazione del risultato del dirigente e dell'amministrazione nel suo complesso,

che ad ogni dirigente è demandato il compito di ulteriormente articolare l'attività degli uffici assegnati alla propria sfera di responsabilità attraverso l'individuazione di obiettivi/piani di lavoro da assegnare al personale;

DATO ATTO che il Comune di Monopoli è dotato di un Sistema di misurazione e valutazione delle performance che ancora la valutazione della performance dirigenziale e del personale dipendente al risultato raggiunto su specifici obiettivi assegnati con il PdO e che tale sistema è stato approvato con delibera di Giunta n. 98 del 14.05.2013 ed integrato con deliberazione n. 198 del 23.12.2011;

DATO ATTO che l'Amministrazione ha elaborato il nuovo sistema di misurazione e valutazione delle performance che è stato trasmesso all'OIV al fine di acquisire il parere di cui all'art. dell'art. 7 comma 1 del D. Lgs. 150/2009 *"Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance"*;

DATO ATTO che con nota prot. 36720 del 29.6.2020 il Comune di Monopoli ha richiesto all' Organismo Indipendente di Valutazione parere preventivo e vincolante, ai sensi dell'articolo 7 del D.Lgs. 150/2009, sul documento di aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance;

- che il medesimo documento è stato trasmesso anche ai dirigenti, alle organizzazioni sindacali ed alla R.S.U. a mezzo e-mail del 30.06.2020;
- che con nota del 9.9.2020 l'OIV ha espresso parere positivo ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 150/2009 al documento di aggiornamento dello SMIVAP del Comune di Monopoli;
- che sul documento sono pervenute le osservazioni da parte dei dirigenti del Comune di Monopoli in ordine alla proposta di aggiornamento del documento e che per effetto delle stesse sono state apportate alcune modifiche alla bozza del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance;

- con nota prot. 56161 del 14.10.2020, è stata trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione e alle organizzazioni sindacali e RSU la proposta di aggiornamento al documento al fine di acquisire nuovo parere da parte dell'OIV ed al contempo informare le parti in indirizzo;
- che in data 30.10.2020 l'Organismo Indipendente di Valutazione ha espresso parere favorevole reso ai sensi dell'art.7 del d.lgs.150/2009, come modificato dal D.Lgs.74/2017 all'aggiornamento al Sistema di misurazione e valutazione della performance così come trasmesso all'OIV in data 14.10.2020;

PRECISATO che il documento è stato redatto facendo riferimento ai principi e alle indicazioni generali fornite nelle:

- *“Linee guida per il Piano della Performance”* – Ministeri n.1 del Giugno 2017,
- *“Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance”* – Ministeri n. 2 di Dicembre 2017
- *“Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale”* n. 5 del dicembre 2019;
- *“Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche”* pubblicate a novembre 2019 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per la valutazione della performance.
- *“Linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori di performance”* elaborate dal Dipartimento della Funzione Pubblica del 9.12.2020;

DATO ATTO pertanto che in coerenza con il vigente sistema di valutazione:

- ciascun dirigente, assegnatario di obiettivi di performance è valutato in ragione degli obiettivi assegnati dalla Giunta Comunale con il presente atto e dei comportamenti organizzativi assunti secondo le schede riportate in allegato alla presente deliberazione;

- ciascuna posizione organizzativa e ciascun dipendente del comune di Monopoli sarà valutato in ragione degli obiettivi individuali assegnati dal dirigente e dei comportamenti organizzativi valutati dal dirigente secondo le schede riportate in allegato alla presente deliberazione;

- le posizioni organizzative professionali facenti parte dell'Unità Autonoma Avvocatura saranno valutate in ragione degli obiettivi individuali assegnati dalla Giunta Comunale con il presente atto e dei comportamenti organizzativi assunti secondo le schede riportate in allegato alla presente deliberazione;

PRESO ATTO che il Piano è stato definito, in ossequio al comma 2 lettera a) del D.Lgs. 150/2009:

- sulla scorta dei contenuti del Documento Unico di Programmazione 2021-2023 e degli obiettivi strategici ed operativi ivi contenuti;
- tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno 2020 così come riportati nel Documento Unico di Rendicontazione ma non ancora validati nella Relazione annuale sulla performance 2020, in considerazione dell'assenza dell'OIV, il cui procedimento di nomina è in corso;
- in coerenza con il Piano esecutivo di gestione (PEG) che definisce ed assegna la dotazione strumentale, finanziaria ed organica assegnata a ciascuna Area Organizzativa;
- in forma integrata con il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2021-2023 del Comune di Monopoli approvato con delibera di Giunta n. 40 del 1.4.2021;

PRECISATO inoltre che in ragione degli specifici obiettivi strategici ed operativi di DUP la Giunta Comunale, in sede di approvazione del Piano delle Performance può individuare e di conseguenza istituire posizioni organizzative funzionali al raggiungimento di obiettivi strategici dell'ente per il triennio di riferimento;

DATO ATTO che con propria deliberazione di Giunta Comunale n. 291/2019 sono state istituite le posizioni organizzative nelle diverse aree dell'Ente coerenti con l'assetto organizzativo vigente la cui previsione viene confermata anche con il presente Piano delle Performance;

RITENUTO inoltre per il corrente anno in ragione degli specifici obiettivi di performance contenuti nel presente documento istituire una nuova posizione organizzativa cui affidare tutte le funzioni ascritte al Paesaggio, ivi compreso il rilascio dei provvedimenti finali aventi rilevanza esterna, meglio descritta nella scheda allegata;

DATO ATTO che i centri di responsabilità (CdR) da indicare nel piano esecutivo di gestione corrispondono esattamente alle unità organizzative facenti capo a ciascun dirigente e individuate con le deliberazioni di Giunta Comunale n.57/2019, n.68/2019 e n.79/2019:

100 AREA ORGANIZZATIVA I: AFFARI GENERALI E SVILUPPO LOCALE

200 AREA ORGANIZZATIVA II: SERVIZI FINANZIARI E DEMOGRAFICI

300 AREA ORGANIZZATIVA III: URBANISTICA EDILIZIA E LAVORI PUBBLICI

400 AREA ORGANIZZATIVA IV: AMBIENTE CONTRATTI E APPALTI

500 AREA ORGANIZZATIVA V: PUBBLICA ISTRUZ., SPORT, SERV. SOCIALI

600 AREA ORGANIZZATIVA VI: POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE

700 SEGRETERIA GENERALE

VISTA la declaratoria dei vari servizi svolti dalle aree organizzative dell'ente, allegata alla deliberazione sopra citata;

CHE la normativa vigente prevede la possibilità di suddividere la responsabilità di un servizio di bilancio tra responsabile di servizio = centro di responsabilità = gestore (dirigente cui sono affidate le risorse economiche ossia quelle umane e strumentali) e responsabili di procedimento (dirigenti cui sono affidate le risorse finanziarie), configurandosi una situazione in cui la responsabilità gestionale del servizio fa capo ad un dirigente mentre la responsabilità del procedimento di entrata e di spesa fa capo ad altri dirigenti;

CHE la responsabilità del procedimento è limitata al procedimento di acquisizione o di impiego delle risorse finanziarie per l'acquisizione delle risorse economiche, lasciando la responsabilità dell'utilizzo delle risorse economiche, del controllo gestionale e di risultato a carico del responsabile del servizio operativo;

DATO ATTO che i responsabili di procedimento esistenti nell'attuale struttura organizzativa dell'ente corrispondono ai dirigenti dei vari settori e ai responsabili di unità organizzative strategiche così come segue:

001. Responsabile Affari Generali e Sviluppo Locale

002. Responsabile Servizi Finanziari e Demografici

003. Responsabile Edilizia Privata, Urbanistica e Lavori Pubblici

004. Responsabile Ambiente Contratti e Appalti

005. Responsabile Pubblica Istruzione, Sport e Servizi Sociali

006. Responsabile Polizia Locale

007. Segretario Generale

008. Responsabile Area Vasta Valle d'Itria

DATO ATTO che i capitoli di spesa recanti l'indicazione "PROVV" sono attribuiti alla competenza istruttoria del servizio trasversale Provveditorato – Economato;

DATO ATTO, altresì, che l'acquisizione e la manutenzione ordinaria e straordinaria di hardware e software di base è di competenza esclusiva del Servizio informatico comunale;

CONSTATATO che il contenuto finanziario del P.E.G. collima esattamente con le previsioni finanziarie del bilancio definitivamente approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 59 del 21.12.2021 e sue successive variazioni;

VISTI i decreti sindacali di nomina dei dirigenti delle aree organizzative del Comune;

VISTO l'art. 15 del vigente Regolamento di contabilità che demanda al PEG la definizione della diversa soglia che incardina la competenza istruttoria dell'ufficio contratti e appalti nonché la individuazione della soglia per la stipula degli atti in forma diversa da quella pubblica amministrativa;

RITENUTO ridefinire, in coerenza con le vigenti previsioni normative che hanno esteso il limite entro cui le stazioni appaltanti possono procedere ad affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture, la soglia che incardina la competenza istruttoria dell'ufficio contratti ed appalti;

PRECISATO al riguardo che con il PTPC 2021-2023 l'Amministrazione ha introdotto specifiche misure da osservare in sede di procedure di scelta del contraente che mirano a salvaguardare il buon andamento l'imparzialità e trasparenza delle procedure in presenza di norme statali semplificatorie ed acceleratorie;

STABILITO in ragione di quanto sopra specificato che la competenza in materia istruttoria dell'Ufficio Appalti relativa alle procedure di scelta del contraente sia limitata agli appalti di importo superiore ad € 100.000,00;

DATO ATTO che per tali procedure la competenza dell'ufficio appalti si intende estesa a ciascun atto inerente alla gara (disciplinare, schema di contratto, determina di indizione, determina di aggiudicazione, stipula del contratto, pubblicazioni di gara, assistenza durante tutte le operazioni di gara) sulla scorta del capitolato tecnico speciale di appalto predisposto dal dirigente competente;

RITENUTO DI FISSARE in applicazione delle vigenti disposizioni di cui all'art. 15 del regolamento di contabilità in € 100.000,00 la soglia dei contratti da stipularsi in forma pubblica amministrativa in presenza di procedure di scelta del contraente diverse dall'evidenza pubblica;

VISTO l'art. 40 del vigente Regolamento di contabilità, che rinvia al Piano Esecutivo di gestione l'individuazione, per ciascun servizio, delle posizioni di Agente Contabile e Sub-Agente Contabile, lasciando ai Responsabili dei Servizi la competenza alla nomina dei dipendenti che svolgono funzioni di Agente Contabile e di Sub – Agente Contabile;

VISTO l'art. 37 del vigente Regolamento di contabilità, che rinvia al Piano Esecutivo di gestione l'individuazione di ulteriori forniture di beni e servizi di competenza del Provveditorato necessari per il funzionamento di tutti i settori comunali e per il funzionamento dei servizi dagli stessi organizzati, in aggiunta a quelle previste dal comma 1 del medesimo articolo;

VISTO l'art. 41 del vigente Regolamento di contabilità, che attribuisce al Piano Esecutivo di gestione il potere di individuare ulteriori forniture di materiali, in aggiunta a quelle stabilite al primo comma, di competenza del Servizio Centrale Approvvigionamenti;

VISTO l'art. 7 del vigente Regolamento sulla gestione del patrimonio che individua nella deliberazione di approvazione del PEG l'atto con cui viene effettuata l'assegnazione degli immobili comunali ai vari responsabili dei servizi, quale dotazione strumentale per il raggiungimento degli obiettivi;

VISTO il successivo art. 25 in materia di funzioni e responsabilità del consegnatario dei beni;

VISTO il D. Lgs. n. 150/2009;

VISTO il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124";

VISTI il D.Lgs. n. 267/2000;

acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile resi ai sensi dell'art. 49 del TUEL;

DELIBERA

1. **DI AGGIORNARE** il Ciclo di Gestione della Performance del Comune di Monopoli 2021-2023 in coerenza con gli ambiti strategici di DUP definiti con deliberazione di Consiglio Comunale n.59 del 21.12.2021;
2. **DI APPROVARE** il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2021-2023 e relative schede di valutazione allegate;
3. **DI APPROVARE** l'allegato PIANO delle PERFORMANCE 2021-2023 ed il Piano degli Obiettivi 2021 definito tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno 2020 contenuti nel Documento Unico di Rendicontazione;
4. **DI APPROVARE** il Piano Esecutivo di Gestione 2021 che definisce ed assegna la dotazione strumentale, finanziaria ed organica assegnata a ciascuna Area Organizzativa, come da documentazione allegata al presente provvedimento;
5. **DI DARE ATTO** che il Piano delle Performance/P.E.G. è stato definito conformemente alle previsioni del Bilancio annuale 2021, ed alle sue variazioni;

6. **DI INDIVIDUARE** nell'ambito degli obiettivi assegnati nel PdO:

- specifici indicatori di performance organizzativa dell'ente correlati alla ricognizione dei processi/attività svolti in modalità agile, al fine dell'adozione del POLA 2021 da approvare con successivo provvedimento;
- specifici indicatori di performance organizzativa dell'ente correlati agli indicatori comuni introdotti con circolare n. 2/2019 della Funzione Pubblica;

7. **DI PRECISARE** che le funzioni di competenza di ciascuna area organizzativa sono definite nel funzionigramma allegato alle deliberazioni n. 57/2019, n. 68/2019 e n. 79/2019;

8. **DI STABILIRE** in ragione di quanto sopra specificato che la competenza in materia istruttoria dell'Ufficio Appalti relativa alle procedure di scelta del contraente sia limitata agli appalti di importo superiore ad € 100.000,00;

9. **DI FISSARE** in applicazione delle vigenti disposizioni di cui all'art. 15 del regolamento di contabilità in € 100.000,00 la soglia dei contratti da stipularsi in forma pubblica amministrativa in presenza di procedure di scelta del contraente diverse dall'evidenza pubblica;

10. **DI CONFERMARE** anche per il corrente anno le Posizioni Organizzative già istituite e pesate con la DGC n. 291/2019 e n. 64/2021;

11. **DI ISTITUIRE** nell'ambito dell'A.O. IV una nuova posizione organizzativa denominata "Paesaggio" cui affidare, in posizione di autonomia rispetto alle Aree Organizzative, le funzioni afferenti il Paesaggio ivi compresi i provvedimenti finali così come meglio descritta nella scheda allegata alla presente delibera e di demandare al dirigente dell'A.O. IV l'adozione dei provvedimenti di individuazione;

12. **DI PRECISARE** che il piano delle performance sarà trasmesso all'OIV perché ne sia verificata la coerenza con i sovraordinati strumenti di programmazione dell'ente;

13. **DI PRECISARE** che con il presente piano ciascun dirigente ed il segretario generale risultano assegnatari di un numero diversificato di obiettivi di performance di area associati alla loro diretta responsabilità e che al contempo concorrono alla performance dell'intero ente per l'apporto che con la loro azione danno alla stessa;

14. **DI PRECISARE** inoltre che per il corrente anno 2021 la performance di ente associata ad indicatori di impatto, concorre alla valutazione del segretario generale e dei dirigenti che saranno valutati in coerenza con il vigente sistema di misurazione e valutazione secondo le schede allegate al presente provvedimento che contestualmente si approva;

15. **DI DARE ATTO** che con il peg è assegnato il personale alle Aree Organizzative e che è demandato a ciascun dirigente il compito di assegnare ai dipendenti obiettivi di dettaglio di performance organizzativa e/o individuale ai medesimi dipendente e posizioni organizzative, mentre sono direttamente assegnati

obiettivi di performance di posizione organizzativa professionale agli avvocati facenti parte dell'Unità Autonoma Avvocatura Comunale che, pur assegnati alla A.O. I, dipendono funzionalmente dal Sindaco;

16.**DI PUBBLICARE** il Piano delle Performance 2021-2023 ed il Piano Esecutivo di Gestione sul sito web del Comune per la sua massima diffusione e conoscenza nella sezione Amministrazione trasparente;

17.**DI TRASMETTERE** il presente provvedimento all'OIV ai fini dell'esercizio dei compiti di cui all'art. 14 del D. Lgs. 150/2009, come modificato con D. Lgs. 74 del 25 maggio 2017.

LA GIUNTA COMUNALE

Con voti unanimi, espressi in forma palese,

D I C H I A R A

il presente atto immediatamente eseguibile.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO DELLA SEDUTA
(Christiana Anglana)
FIRMATO DIGITALMENTE

IL PRESIDENTE DELLA SEDUTA
(Angelo Annese)
FIRMATO DIGITALMENTE

Proposta di Deliberazione n. DL-166-2021 del 22/07/2021

PROPONENTE

ASSESSORATO INTERCETTAZIONE FINANZIAMENTI COMUNITARI Angela Pennetti

AREA ORGANIZZATIVA: SEGRETERIA GENERALE

Dirigente: Christiana Anglana

Responsabile del Procedimento: Mara Calella

PREMESSO che l'art. 4 del D.Lgs. 150/2009, come modificato con D.Lgs. 74 del 25 maggio 2017, al comma 2 disciplina il ciclo di gestione della performance prevedendo le seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) 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”.

CHE il concetto di performance è da intendersi quale contributo che un soggetto (*sistema, organizzazione, unità organizzativa*) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita;

CONSIDERATO che la misurazione e la valutazione della performance è finalizzata ad ottimizzarne la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza alla luce dei principi contenuti nel già citato del d.lgs. n.150/2009;

CONSIDERATO che il citato d.lgs. n. 150/2009 prevede che le Pubbliche Amministrazioni redigano annualmente un Piano triennale della Performance (art. 10 c. 1 lett. a d.lgs. 150/2009) in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio e che il Documento Unico di Programmazione, il Piano delle

Performance, il Piano Esecutivo di Gestione ed il Piano degli Obiettivi concretizzano, ai vari livelli, le scelte strategiche dell'amministrazione e gli obiettivi annuali della gestione;

PRECISATO che il Piano della performance (art. 10 c. 1 lett. a d.lgs. 150/2009) è un documento programmatico triennale definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ([Linee guida n. 1/2017](#)) e che il Piano individua gli obiettivi specifici ed annuali di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b) del d.lgs. 150/2009 definendo le risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

CONSIDERATO inoltre che il PEG (Piano esecutivo di gestione) è un documento di programmazione annuale, che definisce gli obiettivi di ciascun servizio comunale e assegna le risorse finanziarie umane e strumentali necessarie al raggiungimento dei suddetti obiettivi;

VISTO l'articolo 169 comma 3 del TUEL 267/2000 che dispone *“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”*;

VISTO il DECRETO-LEGGE 9 giugno 2021, n. 80 *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”* che all'art. 6 dispone che le pubbliche amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, **entro il 31 dicembre 2021** adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190;

TENUTO CONTO che tale Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

“a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al Piano di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della

valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b);

d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;

e) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi”;

DATO ATTO che il Piano delle performance che viene approvato con il presente provvedimento sarà oggetto di aggiornamento e costituirà un allegato al Piano Integrato delle Performance da approvarsi entro il 31.12.2021 secondo le previsioni di cui al suindicato art. 6 del DL 80/2021;

DATO ATTO che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 22 del 17.05.2017 è stato approvato il Regolamento di contabilità del Comune di Monopoli;

DATO ATTO che con deliberazione di Consiglio comunale [n.59 del 21.12.2021](#) è stato approvato il DUP - Documento Unico di Programmazione 2021/2023 e il Bilancio di previsione 2021-2023 e relativi allegati;

RILEVATO che, ai sensi dell'art. 169 del D. Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 4 del vigente Regolamento di Contabilità, la Giunta Comunale approva, entro i successivi venti giorni dall'approvazione del DUP, il Piano Esecutivo di Gestione sulla base del bilancio preventivo deliberato, determinando gli obiettivi da raggiungere ed affidando la gestione degli stessi, unitamente alle risorse necessarie, ai Dirigenti responsabili dei servizi;

RAVVISATA la necessità di allineare il ciclo di gestione della performance con il ciclo di programmazione economico-finanziaria e con quello di programmazione strategica, facendo confluire in un unico documento il Piano delle Performance, il PEG ed il PdO;

DATO ATTO che tale attività si configura inoltre quale attività propedeutica alla approvazione del POLA che sarà oggetto di approvazione da parte di questo Organo quale allegato al richiamato Piano Integrato delle Performance da approvarsi entro il 31.12.2021 secondo le previsioni di cui al suindicato art. 6 del DL 80/2021;

PRESO ATTO che è stato predisposto per il triennio 2021-2023 l'aggiornamento del Piano delle Performance contenente il piano dettagliato degli obiettivi (PdO) ed i correlati indicatori di efficienza, efficacia ed economicità per il triennio di riferimento 2021-2023 (coerente con gli obiettivi operativi stabiliti nel DUP);

DATO ATTO altresì che il suddetto piano risulta coerente con il ciclo di gestione delle performance così come illustrato nei documenti programmatici dell'Ente;

PRECISATO al riguardo che con il predetto aggiornamento si è proceduto ad individuare per ogni obiettivo operativo di DUP un obiettivo annuale di performance affidato alla responsabilità di ciascun dirigente e del segretario generale (PEG/PDO),

che ad ogni obiettivo annuale è associato un indicatore volto alla misurazione del risultato del dirigente e dell'amministrazione nel suo complesso,

che ad ogni dirigente è demandato il compito di ulteriormente articolare l'attività degli uffici assegnati alla propria sfera di responsabilità attraverso l'individuazione di obiettivi/piani di lavoro da assegnare al personale;

DATO ATTO che il Comune di Monopoli è dotato di un Sistema di misurazione e valutazione delle performance che ancora la valutazione della performance dirigenziale e del personale dipendente al risultato raggiunto su specifici obiettivi assegnati con il PdO e che tale sistema è stato approvato con delibera di Giunta n. 98 del 14.05.2013 ed integrato con deliberazione n. 198 del 23.12.2011;

DATO ATTO che l'Amministrazione ha elaborato il nuovo sistema di misurazione e valutazione delle performance che è stato trasmesso all'OIV al fine di acquisire il parere di cui all'art. dell'art. 7 comma 1 del D. Lgs. 150/2009 *“Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance”*;

DATO ATTO che con nota prot. 36720 del 29.6.2020 il Comune di Monopoli ha richiesto all' Organismo Indipendente di Valutazione parere preventivo e vincolante, ai sensi dell'articolo 7 del D.Lgs. 150/2009, sul documento di aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance;

- che il medesimo documento è stato trasmesso anche ai dirigenti, alle organizzazioni sindacali ed alla R.S.U. a mezzo e-mail del 30.06.2020;
- che con nota del 9.9.2020 l'OIV ha espresso parere positivo ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 150/2009 al documento di aggiornamento dello SMIVAP del Comune di Monopoli;
- che sul documento sono pervenute le osservazioni da parte dei dirigenti del Comune di Monopoli in ordine alla proposta di aggiornamento del documento e che per effetto delle stesse sono state apportate alcune modifiche alla bozza del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance;
- con nota prot. 56161 del 14.10.2020, è stata trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione e alle organizzazioni sindacali e RSU la proposta di aggiornamento al documento al fine di acquisire nuovo parere da parte dell'OIV ed al contempo informare le parti in indirizzo;
- che in data 30.10.2020 l'Organismo Indipendente di Valutazione ha espresso parere favorevole reso ai sensi dell'art.7 del d.lgs.150/2009, come modificato dal D.Lgs.74/2017 all'aggiornamento al Sistema di misurazione e valutazione della performance così come trasmesso all'OIV in data 14.10.2020;

PRECISATO che il documento è stato redatto facendo riferimento ai principi e alle indicazioni generali fornite nelle:

- *“Linee guida per il Piano della Performance”* – Ministeri n.1 del Giugno 2017,
- *“Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance”* – Ministeri n. 2 di Dicembre 2017
- *“Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale”* n. 5 del dicembre 2019;
- *“Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche”* pubblicate a novembre 2019 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per la valutazione della performance.
- *“Linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori di performance”* elaborate dal Dipartimento della Funzione Pubblica del 9.12.2020;

DATO ATTO pertanto che in coerenza con il vigente sistema di valutazione:

- ciascun dirigente, assegnatario di obiettivi di performance è valutato in ragione degli obiettivi assegnati dalla Giunta Comunale con il presente atto e dei comportamenti organizzativi assunti secondo le schede riportate in allegato alla presente deliberazione;

- ciascuna posizione organizzativa e ciascun dipendente del comune di Monopoli sarà valutato in ragione degli obiettivi individuali assegnati dal dirigente e dei comportamenti organizzativi valutati dal dirigente secondo le schede riportate in allegato alla presente deliberazione;

- le posizioni organizzative professionali facenti parte dell'Unità Autonoma Avvocatura saranno valutate in ragione degli obiettivi individuali assegnati dalla Giunta Comunale con il presente atto e dei comportamenti organizzativi assunti secondo le schede riportate in allegato alla presente deliberazione;

PRESO ATTO che il Piano è stato definito, in ossequio al comma 2 lettera a) del D.Lgs. 150/2009:

- sulla scorta dei contenuti del Documento Unico di Programmazione 2021-2023 e degli obiettivi strategici ed operativi ivi contenuti;

- tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno 2020 così come riportati nel Documento Unico di Rendicontazione ma non ancora validati nella Relazione annuale sulla performance 2020, in considerazione dell'assenza dell'OIV, il cui procedimento di nomina è in corso;
- in coerenza con il Piano esecutivo di gestione (PEG) che definisce ed assegna la dotazione strumentale, finanziaria ed organica assegnata a ciascuna Area Organizzativa;
- in forma integrata con il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2021-2023 del Comune di Monopoli approvato con delibera di Giunta n. 40 del 1.4.2021;

PRECISATO inoltre che in ragione degli specifici obiettivi strategici ed operativi di DUP la Giunta Comunale, in sede di approvazione del Piano delle Performance può individuare e di conseguenza istituire posizioni organizzative funzionali al raggiungimento di obiettivi strategici dell'ente per il triennio di riferimento;

DATO ATTO che con propria deliberazione di Giunta Comunale n. 291/2019 sono state istituite le posizioni organizzative nelle diverse aree dell'Ente coerenti con l'assetto organizzativo vigente la cui previsione viene confermata anche con il presente Piano delle Performance;

RITENUTO inoltre per il corrente anno in ragione degli specifici obiettivi di performance contenuti nel presente documento istituire una nuova posizione organizzativa cui affidare tutte le funzioni ascritte al Paesaggio, ivi compreso il rilascio dei provvedimenti finali aventi rilevanza esterna, meglio descritta nella scheda allegata;

DATO ATTO che i centri di responsabilità (CdR) da indicare nel piano esecutivo di gestione corrispondono esattamente alle unità organizzative facenti capo a ciascun dirigente e individuate con le deliberazioni di Giunta Comunale n.57/2019, n.68/2019 e n.79/2019:

100 AREA ORGANIZZATIVA I: AFFARI GENERALI E SVILUPPO LOCALE

200 AREA ORGANIZZATIVA II: SERVIZI FINANZIARI E DEMOGRAFICI

300 AREA ORGANIZZATIVA III: URBANISTICA EDILIZIA E LAVORI PUBBLICI

400 AREA ORGANIZZATIVA IV: AMBIENTE CONTRATTI E APPALTI

500 AREA ORGANIZZATIVA V: PUBBLICA ISTRUZ., SPORT, SERV. SOCIALI

600 AREA ORGANIZZATIVA VI: POLIZIA LOCALE E PROTEZIONE CIVILE

700 SEGRETERIA GENERALE

VISTA la declaratoria dei vari servizi svolti dalle aree organizzative dell'ente, allegata alla deliberazione sopra citata;

CHE la normativa vigente prevede la possibilità di suddividere la responsabilità di un servizio di bilancio tra responsabile di servizio = centro di responsabilità = gestore (dirigente cui sono affidate le risorse economiche ossia quelle umane e strumentali) e responsabili di procedimento (dirigenti cui sono affidate le risorse finanziarie), configurandosi una situazione in cui la responsabilità gestionale del servizio fa capo ad un dirigente mentre la responsabilità del procedimento di entrata e di spesa fa capo ad altri dirigenti;

CHE la responsabilità del procedimento è limitata al procedimento di acquisizione o di impiego delle risorse finanziarie per l'acquisizione delle risorse economiche, lasciando la responsabilità dell'utilizzo delle risorse economiche, del controllo gestionale e di risultato a carico del responsabile del servizio operativo;

DATO ATTO che i responsabili di procedimento esistenti nell'attuale struttura organizzativa dell'ente corrispondono ai dirigenti dei vari settori e ai responsabili di unità organizzative strategiche così come segue:

- 001. Responsabile Affari Generali e Sviluppo Locale
- 002. Responsabile Servizi Finanziari e Demografici
- 003. Responsabile Edilizia Privata, Urbanistica e Lavori Pubblici
- 004. Responsabile Ambiente Contratti e Appalti
- 005. Responsabile Pubblica Istruzione, Sport e Servizi Sociali
- 006. Responsabile Polizia Locale
- 007. Segretario Generale
- 008. Responsabile Area Vasta Valle d'Itria

DATO ATTO che i capitoli di spesa recanti l'indicazione "PROVV" sono attribuiti alla competenza istruttoria del servizio trasversale Provveditorato – Economato;

DATO ATTO, altresì, che l'acquisizione e la manutenzione ordinaria e straordinaria di hardware e software di base è di competenza esclusiva del Servizio informatico comunale;

CONSTATATO che il contenuto finanziario del P.E.G. collima esattamente con le previsioni finanziarie del bilancio definitivamente approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 59 del 21.12.2021 e sue successive variazioni;

VISTI i decreti sindacali di nomina dei dirigenti delle aree organizzative del Comune;

VISTO l'art. 15 del vigente Regolamento di contabilità che demanda al PEG la definizione della diversa soglia che incardina la competenza istruttoria dell'ufficio contratti e appalti nonché la individuazione della soglia per la stipula degli atti in forma diversa da quella pubblica amministrativa;

RITENUTO ridefinire, in coerenza con le vigenti previsioni normative che hanno esteso il limite entro cui le stazioni appaltanti possono procedere ad affidamenti diretti di lavori, servizi e forniture, la soglia che incardina la competenza istruttoria dell'ufficio contratti ed appalti;

PRECISATO al riguardo che con il PTPC 2021-2023 l'Amministrazione ha introdotto specifiche misure da osservare in sede di procedure di scelta del contraente che mirano a salvaguardare il buon andamento l'imparzialità e trasparenza delle procedure in presenza di norme statali semplificatorie ed acceleratorie;

STABILITO in ragione di quanto sopra specificato che la competenza in materia istruttoria dell'Ufficio Appalti relativa alle procedure di scelta del contraente sia limitata agli appalti di importo superiore ad € 100.000,00;

DATO ATTO che per tali procedure la competenza dell'ufficio appalti si intende estesa a ciascun atto inerente alla gara (disciplinare, schema di contratto, determina di indizione, determina di aggiudicazione, stipula del contratto, pubblicazioni di gara, assistenza durante tutte le operazioni di gara) sulla scorta del capitolato tecnico speciale di appalto predisposto dal dirigente competente;

RITENUTO DI FISSARE in applicazione delle vigenti disposizioni di cui all'art. 15 del regolamento di contabilità in € 100.000,00 la soglia dei contratti da stipularsi in forma pubblica amministrativa in presenza di procedure di scelta del contraente diverse dall'evidenza pubblica;

VISTO l'art. 40 del vigente Regolamento di contabilità, che rinvia al Piano Esecutivo di gestione l'individuazione, per ciascun servizio, delle posizioni di Agente Contabile e Sub-Agente Contabile, lasciando ai Responsabili dei Servizi la competenza alla nomina dei dipendenti che svolgono funzioni di Agente Contabile e di Sub – Agente Contabile;

VISTO l'art. 37 del vigente Regolamento di contabilità, che rinvia al Piano Esecutivo di gestione l'individuazione di ulteriori forniture di beni e servizi di competenza del Provveditorato necessari per il funzionamento di tutti i settori comunali e per il funzionamento dei servizi dagli stessi organizzati, in aggiunta a quelle previste dal comma 1 del medesimo articolo;

VISTO l'art. 41 del vigente Regolamento di contabilità, che attribuisce al Piano Esecutivo di gestione il potere di individuare ulteriori forniture di materiali, in aggiunta a quelle stabilite al primo comma, di competenza del Servizio Centrale Approvvigionamenti;

VISTO l'art. 7 del vigente Regolamento sulla gestione del patrimonio che individua nella deliberazione di approvazione del PEG l'atto con cui viene effettuata l'assegnazione degli immobili comunali ai vari responsabili dei servizi, quale dotazione strumentale per il raggiungimento degli obiettivi;

VISTO il successivo art. 25 in materia di funzioni e responsabilità del consegnatario dei beni;

VISTO il D. Lgs. n. 150/2009;

VISTO il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124";

VISTI il D.Lgs. n. 267/2000;

acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile resi ai sensi dell'art. 49 del TUEL;

DELIBERA

1. **DI AGGIORNARE** il Ciclo di Gestione della Performance del Comune di Monopoli 2021-2023 in coerenza con gli ambiti strategici di DUP definiti con deliberazione di Consiglio Comunale n.59 del 21.12.2021;
2. **DI APPROVARE** il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2021-2023 e relative schede di valutazione allegate;
3. **DI APPROVARE** l'allegato PIANO delle PERFORMANCE 2021-2023 ed il Piano degli Obiettivi 2021 definito tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno 2020 contenuti nel Documento Unico di Rendicontazione;

4. **DI APPROVARE** il Piano Esecutivo di Gestione 2021 che definisce ed assegna la dotazione strumentale, finanziaria ed organica assegnata a ciascuna Area Organizzativa, come da documentazione allegata al presente provvedimento;
5. **DI DARE ATTO** che il Piano delle Performance/P.E.G. è stato definito conformemente alle previsioni del Bilancio annuale 2021, ed alle sue variazioni;
6. **DI INDIVIDUARE** nell'ambito degli obiettivi assegnati nel PdO:
 - specifici indicatori di performance organizzativa dell'ente correlati alla ricognizione dei processi/attività svolti in modalità agile, al fine dell'adozione del POLA 2021 da approvare con successivo provvedimento;
 - specifici indicatori di performance organizzativa dell'ente correlati agli indicatori comuni introdotti con circolare n. 2/2019 della Funzione Pubblica;
7. **DI PRECISARE** che le funzioni di competenza di ciascuna area organizzativa sono definite nel funzionigramma allegato alle deliberazioni n. 57/2019, n. 68/2019 e n. 79/2019;
8. **DI STABILIRE** in ragione di quanto sopra specificato che la competenza in materia istruttoria dell'Ufficio Appalti relativa alle procedure di scelta del contraente sia limitata agli appalti di importo superiore ad € 100.000,00;
9. **DI FISSARE** in applicazione delle vigenti disposizioni di cui all'art. 15 del regolamento di contabilità in € 100.000,00 la soglia dei contratti da stipularsi in forma pubblica amministrativa in presenza di procedure di scelta del contraente diverse dall'evidenza pubblica;
10. **DI CONFERMARE** anche per il corrente anno le Posizioni Organizzative già istituite e pesate con la DGC n. 291/2019 e n. 64/2021;
11. **DI ISTITUIRE** nell'ambito dell'A.O. IV una nuova posizione organizzativa denominata "Paesaggio" cui affidare, in posizione di autonomia rispetto alle Aree Organizzative, le funzioni afferenti il Paesaggio ivi compresi i provvedimenti finali così come meglio descritta nella scheda allegata alla presente delibera e di demandare al dirigente dell'A.O. IV l'adozione dei provvedimenti di individuazione;
12. **DI PRECISARE** che il piano delle performance sarà trasmesso all'OIV perché ne sia verificata la coerenza con i sovraordinati strumenti di programmazione dell'ente;
13. **DI PRECISARE** che con il presente piano ciascun dirigente ed il segretario generale risultano assegnatari di un numero diversificato di obiettivi di performance di area associati alla loro diretta responsabilità e che al contempo concorrono alla performance dell'intero ente per l'apporto che con la loro azione danno alla stessa;
14. **DI PRECISARE** inoltre che per il corrente anno 2021 la performance di ente associata ad indicatori di impatto, concorre alla valutazione del segretario generale e dei dirigenti che saranno valutati in coerenza

con il vigente sistema di misurazione e valutazione secondo le schede allegate al presente provvedimento che contestualmente si approva;

- 15.**DI DARE ATTO** che con il peg è assegnato il personale alle Aree Organizzative e che è demandato a ciascun dirigente il compito di assegnare ai dipendenti obiettivi di dettaglio di performance organizzativa e/o individuale ai medesimi dipendente e posizioni organizzative, mentre sono direttamente assegnati obiettivi di performance di posizione organizzativa professionale agli avvocati facenti parte dell'Unità Autonoma Avvocatura Comunale che, pur assegnati alla A.O. I, dipendono funzionalmente dal Sindaco;
- 16.**DI PUBBLICARE** il Piano delle Performance 2021-2023 ed il Piano Esecutivo di Gestione sul sito web del Comune per la sua massima diffusione e conoscenza nella sezione Amministrazione trasparente;
- 17.**DI TRASMETTERE** il presente provvedimento all'OIV ai fini dell'esercizio dei compiti di cui all'art. 14 del D. Lgs. 150/2009, come modificato con D. Lgs. 74 del 25 maggio 2017.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, si esprime il seguente parere di regolarità tecnica sulla presente proposta di deliberazione:

FAVOREVOLE

Monopoli, 22/07/2021

IL DIRIGENTE
SEGRETERIA GENERALE
(Christiana Anglana)
FIRMATO DIGITALMENTE

VISTO DI REGOLARITÀ CONTABILE

Ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, si esprime il seguente parere di regolarità contabile sulla presente proposta di deliberazione:

FAVOREVOLE

Monopoli, 25/07/2021

Il Responsabile del Servizio Finanziario (Francesco Spinozzi)
FIRMATO DIGITALMENTE

Del che si è redatto il presente verbale a cura del Segretario Generale Dott.ssa Christiana Anglana che attesta autenticità a mezzo sottoscrizione con firma digitale:

F.to il Segretario Generale Dott.ssa Christiana Anglana

Il sottoscritto Segretario Generale su conforme attestazione dell'incaricato della pubblicazione, visti gli atti di ufficio,

ATTESTA

- che la presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio on line dal 03/08/2021 per 15 giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti del 1° comma dell'art. 124 del D.Lgs. 18 Agosto 2000, n.267;
- che viene comunicata ai Sigg.ri Capi Gruppi Consiliari (art. 125, D.Lsg. 267/2000) con nota protocollata n. 45170 del 02/08/2021

Monopoli il 03/08/2021

F.to il Segretario Generale Dott.ssa Christiana Anglana

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio altresì

ATTESTA

Che la presente deliberazione:
è stata dichiarata immediatamente eseguibile (Art. 134, comma 4, D.Lgs 267 del 18/08/2000;

Monopoli il 03/08/2021

F.to il Segretario Generale Dott.ssa Christiana Anglana

ATTESTAZIONE DI CONFORMITA'

Il sottoscritto.....in qualità di attesta che la presente copia cartacea della delibera di Giunta Comunale n. DL-166-2021 del 02/08/2021 composta da n°.....fogli, è conforme al documento informatico originale firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. N° 82/2005.

Monopoli, _____

Firma e Timbro dell'Ufficio
