

COMUNE DI GAMBASCA

PROVINCIA DI CN

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 41

OGGETTO:

**APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ESERCIZIO 2025**

L'anno duemilaventisei addì ventotto del mese di luglio alle ore venti e minuti zero nella solita sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente
1. NARI MAURO	SINDACO	Sì
2. FIORINA PIERGUIDO	VICE SINDACO	Sì
3. FARINA BERNARDINO ANGELO	ASSESSORE	Sì
	Totale Presenti:	3
	Totale Assenti:	0

Con l'intervento e l'opera del Segretario Comunale Dr.ssa Sonia ZEROLI, che conformemente a quanto previsto dal DL 18/2020, ha svolto la seduta in videoconferenza tramite un applicativo informatico che consente la partecipazione in videoconferenza, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, NARI MAURO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- all'art. 3, commi 1 e 2, d.lgs. n. 150/2009 è disposto che 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 perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento; ogni Amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed 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, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche;
- all'art. 7, comma 1, del medesimo decreto legislativo è disposto che le Amministrazioni Pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale ed a tale fine adottano, con apposito provvedimento, il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- all'art. 10, comma 1, del citato decreto legislativo è altresì disposto che al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le Amministrazioni Pubbliche redigono annualmente:
 - a) entro il 31 gennaio, 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 ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;
 - b) un documento denominato **“Relazione sulla performance”** che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato;
- all'art. 18, comma 1, del suddetto decreto legislativo è inoltre disposto che le Amministrazioni Pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera;

- all'art. 18, comma 11, d.l. n. 95/2012 (convertito in legge n. 135/2012) è disposto che: “nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'articolo 6 del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, le Amministrazioni, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valutano la performance del personale dirigenziale in relazione:
 - a) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'Amministrazione. Gli obiettivi, predeterminati all'atto del conferimento dell'incarico dirigenziale, devono essere specifici, misurabili, ripetibili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali;
 - b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi”;

RILEVATO inoltre che: in attuazione di quanto previsto al predetto art. 7, d.lgs. n. 150/2009 la misurazione e la valutazione della performance e la conseguente erogazione, alle posizioni organizzative e dipendenti aventi diritto, dei compensi incentivanti collegati a tale performance è effettuata sulla base della metodologia approvata dall'ente; il sistema di misurazione e valutazione delle performance, quale strumento basilare per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente e la corretta gestione delle risorse umane, ha lo scopo di misurare, tra l'altro, le prestazioni dei dirigenti/posizioni organizzative/dipendenti in termini di:

- a) raggiungimento dei risultati rispetto alla programmazione e pianificazione effettuata, di valutare i comportamenti organizzativi e professionali tenuti, nonché le competenze dimostrate in base a parametri preventivamente concordati e di misurarne il rendimento nel contesto collettivo di cui gli stessi fanno parte per quanto attiene i dirigenti/posizioni organizzative;
- b) valutazione dei comportamenti nel concorso al raggiungimento degli obiettivi nei quali sono coinvolti ed alle competenze espresse per quanto attiene i dipendenti;

RILEVATO che seppure con l'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per effetto dell'[art. 6](#) del DL 9 giugno 2021, n. 80, il Piano esecutivo di gestione (PEG) rimane obbligatorio, ma viene svuotato di parte degli obiettivi gestionali lo stesso risulta approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 1-2025 in data 07.01.2025;

PRESO ATTO infatti, come l'art. 1, comma 4, [DPR 24 giugno 2022, n. 81](#) (che individua i contenuti del Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO), abbia soppresso il terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del Tuel, D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267, che recitava “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 Piano esecutivo di gestione” (PEG) eliminando di fatto dal PEG gli obiettivi di performance dell'Ente, che rientrano nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) ex art. 6 del DL 9 giugno 2021, n. 80.

RICHIAMATI i principali atti deliberativi che hanno inciso sulla gestione di bilancio e sulla programmazione dell'esercizio 2025:

- deliberazione di C.C. n. 38 del 18.12.2024 avente ad oggetto: “Approvazione del documento unico di programmazione (D.U.P.) 2025/2026/2027 ex art. 170 d.lgs. 267/2000”;
- deliberazione di C.C. n. 8 del 18.12.2024 avente ad oggetto: “APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI PREVISIONE 2025-2027 (ART. 151/ D.LGS.N. 267/2000 ED ART. 10/D.LGS.N. 118/2011).”

RICHIAMATO il Decreto Sindacale n. 1 del 24.01.2025, adottato ai sensi dell’art. 107 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i. con il quale risulta individuato quale Responsabile dell’Area Amministrativa il Sig. Mauro NARI;

PRESO ATTO inoltre che:

- il D.Lgs. n. 150/2009 relativo all’ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni che, agli artt. 7 e 14, ha previsto per gli Enti locali la possibilità di costituire, in luogo del Nucleo di valutazione, l’Organismo indipendente di valutazione della performance con nuovi compiti e responsabilità;
- la Delibera CIVIT n. 121 del 9 dicembre 2010 la quale ha previsto per gli enti locali la facoltà di scegliere se mantenere i Nuclei di Valutazione al posto dell’Organismo Indipendente di Valutazione;
- Il vigente Regolamento comunale sull’ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. XX del /2025 con la quale si approva il PIAO contenente gli obiettivi di performance 2025 ai sensi del D.Lgs. n.150/2009 e ss.mm.ii.;

RICHIAMATO il vigente sistema di disciplina il sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance;

ESAMINATA, quindi, la “Relazione sulla performance 2025”, presentata dal segretario comunale e validata dal NDV nella quale vengono debitamente rendicontati tutti i programmi svolti per l’anno 2025, allegata alla presente (all. A) per formarne parte integrante e sostanziale;

RITENUTO PERTANTO, con il presente provvedimento, di procedere all’approvazione del Rendiconto del Piano delle Performance 2025;

VISTI rispettivamente:

- la L. n. 241/1990 e ss.mm.ii.;
- il d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;
- il d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- il d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.;
- il Regolamento di Contabilità
- il Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi;
- lo Statuto comunale;

VISTI i pareri favorevoli espressi ai sensi dell’art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 – Tuel, come modificato dall’art. 3, comma 1, lett. b) del D.L. 174 del 10.10.2012, convertito in Legge

7.12.2012, n. 213;

Con votazione unanime resa in forma palese dagli aventi diritto;

DELIBERA

- 1) di approvare tutto quanto in premessa citato che qui viene integralmente riportato;
- 2) di dare atto che le posizioni organizzative dell'Ente hanno rendicontato il Piano Performance 2025 ed il Nucleo di valutazione ha esaminato i documenti e le schede prodotte ravvisando la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato così come certificati;
- 3) di approvare la Relazione sulla Performance anno 2025 allegata al presente atto quale parte integrante (All. A);
- 4) di trasmettere copia del presente provvedimento al Nucleo di Validazione per la successiva validazione ufficiale;
- 5) di attestare che, a norma dell'art. 147 bis del T.U. 267/2000, il presente atto è regolare in quanto sono stati verificati i presupposti di fatto e di diritto che legittimano l'assunzione della spesa;
- 6) di attestare che il presente atto non contiene dati e riferimenti che possano determinare censure per violazione delle norme sulla privacy di cui al d.lgs. n. 196/2003;
- 7) di incaricare gli uffici competenti a predisporre gli atti conseguenti;
- 8) di pubblicare la relazione di cui al precedente punto 3 e la validazione del Nucleo di Valutazione sul sito internet del Comune - Amministrazione trasparente, Sezione Performance;
- 9) di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267 – Tuel;

^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO
Firmato digitalmente
NARI MAURO

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
Dr.ssa Sonia ZEROLI