



CITTÀ DI MONSELICE

Provincia di PADOVA

Decreto del Sindaco n. 3

Oggetto: Attribuzione al Segretario Generale obiettivi di cui alle schede allegate al piano della performance per il triennio 2020/2021/2022

PREMESSO 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;
- con decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 sono state apportate modificazioni ed integrazioni al d.lgs. n. 150/2009;

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

1. 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.
2. 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 le modalità indicate nel presente Titolo e gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 19 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114
3. Le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

VISTO CHE, ai sensi del successivo art. 10 del D.L.vo 150/2009:

Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno, entro il 31 gennaio, il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), 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;

CONSIDERATO CHE l'art. 5, comma 1-ter, del d.lgs. n. 150/2009 dispone: "Nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione degli enti territoriali, devono essere comunque definiti obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa".

DATO ATTO CHE con decreto del Ministro dell'interno in data 13.12.2019 è stato disposto il differimento del termine per l'approvazione del bilancio di previsione 2020/2021/2022 al 31.03.2020;

DATO ATTO:

- che, pertanto, al fine di formalizzare l'avvio del ciclo della performance, si rende necessario determinare programmi ed obiettivi, anche strategici, di gestione nelle more dell'approvazione del bilancio di previsione e della successiva approvazione del piano degli obiettivi/piano della performance;
- che detta programmazione comprende anche specifiche misure di prevenzione della corruzione previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - triennio 2020/2021/2022 - di questo Comune approvate con delibera di G.C. n. 2 DEL 16/01/2020;

VISTI:

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

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta Comunale n. del 28/01/2020 con la quale è stato approvato il piano degli obiettivi per l'anno 2020 (piano delle performance per il triennio 2020/2021/2022)

DATO ATTO che

- l'art. 42 del nuovo CCNL regola l'attribuzione dell'indennità di risultato al Segretario comunale correlata al raggiungimento degli obiettivi, con esclusione dell'incarico di funzione di direttore generale;
- ai sensi dell'art. 97 del D. Lgs. N. 267/2000, le funzioni del Segretario soggette a valutazione sono:
 1. La funzione di collaborazione e di assistenza giuridico – amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico – amministrativa alle leggi, allo statuto e ai regolamenti;
 2. La partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del consiglio e della giunta, curandone la verbalizzazione;
 3. L'espressione dei pareri di cui all'art. 49 del TUEL in relazione alle sue competenze nel caso in cui l'ente non abbia responsabili dei servizi;
 4. Il rogito di tutti i contratti nei quali l'ente è parte;
 5. La sovrintendenza e coordinamento dell'attività dei responsabili di posizioni organizzative;
 6. L'esercizio di ogni altra funzione attribuitagli dallo statuto o dai regolamenti o conferitagli dal Sindaco;

DATO ATTO che con decreto sindacale n. 32 del 31.12.2020 sono state attribuite al segretario generale funzioni aggiuntive, ai sensi dell'art. 97, comma 4, lett. d) del d.lgs. n. 267/2000;

CONSIDERATO CHE è necessario integrare le attività previste dal d.lgs. n. 267/2000 con l'assegnazione degli obiettivi di gestione di cui al piano della performance per il triennio 2020/2021/2022 e le misure di cui al piano di prevenzione della corruzione 2020/2021/2022;

DI DARE ATTO che il presente provvedimento non comporta oneri aggiuntivi a carico del bilancio comunale.

DECRETA

Di attribuire al Segretario generale gli obiettivi strategici / trasversali di seguito elencati:

Obiettivo 1 TRASVERSALE - Piano di Razionalizzazione delle spese

Obiettivo 2 TRASVERSALE - Revisione Regolamento Performance

Obiettivo 3 TRASVERSALE - Riorganizzazione degli Uffici

Obiettivo 4 TRASVERSALE - Misure Prevenzione corruzione

di cui alle schede allegate al presente decreto e richiamate nel Piano della performance per il triennio 2020/2021/2022 (programmi e conseguenti obiettivi strategici e di gestione extracontabili per gli esercizi finanziari 2020/2021/2022), da realizzarsi nell'esercizio delle funzioni di sovrintendenza, coordinamento dei dirigenti, di assistenza giuridico amministrativa ed in relazione alle funzioni aggiuntive attribuite al medesimo con decreto sindacale n. 32 del 31/12/2019;

di dare atto che gli obiettivi strategici del piano della performance sono integrati dalle specifiche misure di prevenzione della corruzione previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020/2021/2022 e che al segretario generale, responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sono attribuiti gli obiettivi di cui alle misure riportate nel medesimo piano, secondo il riparto di competenze ivi contenuto;

DISPONE

- la trasmissione del presente provvedimento al Segretario Generale, ai Dirigenti, al Collegio dei Revisori dei Conti, e al Nucleo di Valutazione.

- la pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Monselice, 29-01-2020

Il Sindaco
Avv. Giorgia Bedin

Obiettivo strategico n° 1

SETTORE	RESPONSABILE DI SERVIZIO	collegamento con Rel. Prev. Prog./DUP
Trasversale	Segretario Generale	
OBIETTIVO	PIANO DI RAZIONALIZZAZIONE DELLE SPESE	
3		
4		
5		
6		
7		
8 e 9		
VERIFICA INTERMEDIA AL		VERIFICA FINALE AL
MEDIA VALORE RAGGIUNTO %		MEDIA VALORE RAGGIUNTO %
MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %		MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %

Analisi degli scostamenti		Analisi degli scostamenti	
Cause		Cause	
Effetti		Effetti	
Provvedimenti correttivi		Provvedimenti correttivi	
Intrapresi		Intrapresi	
Da attivare		Da attivare	

PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO		
	tutti gli uffici	
totale partecipazione agli obiettivi		

Obiettivo strategico n° 2

SETTORE	RESPONSABILE DI SERVIZIO	collegamento	con Rel.	Prev. Prog./DUP
TRASVERSALE	Segretario Generale			
OBIETTIVO	REVISIONE REGOLAMENTO PERFORMANCE			
descrizione obiettivo	<p>A seguito delle modifiche apportate dal d.lgs. n. 150/2009, per opera del d.lgs. n. 75/2017, si rende necessario aggiornare il vigente sistema di valutazione delle performances sia attraverso l'approvazione di un nuovo regolamento sia con l'approvazione di nuove schede di valutazione. Il sistema dovrà peraltro prevedere che i risultati della customer satisfaction siano rilevanti ai fini dell'attribuzione dei premi produttività al personale e dell'attribuzione della retribuzione di risultato alle posizioni organizzative.</p>			
REVISIONE REGOLAMENTO PERFORMANCE				
1	presentazione alle organizzazioni sindacali del nuovo sistema di valutazione e confronto sui criteri generali	6		
2	verifica osservazioni delle organizzazioni sindacali	7		
3	predisposizione proposta di deliberazione della giunta comunale	8		
4	acquisizione parere dell'organismo indipendente di valutazione	9		
5	approvazione da parte della giunta comunale			
INDICI DI RISULTATO				
Indici di Quantità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
Indici di Tempo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
FASE 1 e 2 AVVIO PROCESSO		100%		
FASI 3-4-5 COMPLETAMENTO		100%		
Indici di Costo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
rispetto vincoli finanziari		100%		
Indici di Qualità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.
adeguamento alla normativa vigente		100%		

Obiettivo strategico n° 2

SETTORE		RESPONSABILE DI SERVIZIO						collegamento con Rel. Prev. Prog./DUP					
TRASVERSALE		Segretario Generale											
OBIETTIVO		REVISIONE REGOLAMENTO PERFORMANCE											
CRONOPROGRAMMA													
FASI E TEMPI	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre	
1													
2													
3													
4													
5													
6													
7													
8 e 9													
VERIFICA INTERMEDIA AL						VERIFICA FINALE AL							
MEDIA VALORE RAGGIUNTO %						MEDIA VALORE RAGGIUNTO %							
MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %						MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %							

Analisi degli scostamenti		Analisi degli scostamenti	
Cause		Cause	
Effetti		Effetti	
Provvedimenti correttivi		Provvedimenti correttivi	
Intrapresi		Intrapresi	
Da attivare		Da attivare	

PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO		
Cat.	Cognome e Nome	% Partecipazione
DR	DIRIGENTE UFFICIO PERSONALE	50
DR	DIRIGENTE AFFARI GENERALI	50
totale partecipazione agli obiettivi		100

Obiettivo strategico n° 3

SETTORE	RESPONSABILE DI SERVIZIO	collegamento con Rel. Prev. Prog./DUP										
TRASVERSALE	SEGRETARIO GENERALE											
OBIETTIVO	RIORGANIZZAZIONE UFFICI- PROGRAMMA ASSUNZIONI											
descrizione obiettivo	<p>In coerenza con il programma del fabbisogno del personale 2019/2021 e relativo aggiornamento per il triennio 2020/2022, si procederà ad una revisione della macrostruttura organizzativa e dell'organigramma dell'ente. La struttura organizzativa terrà conto delle convenzioni stipulate per la gestione associata di funzioni amministrative e delle assunzioni dei dirigenti, secondo quanto previsto dal programma delle assunzioni.</p>											
Riorganizzazione uffici												
1	Presentazione alla giunta comunale della proposta di riorganizzazione dei settori, degli uffici e dei servizi	6										
2	Eventuale proposta di revisione della dotazione organica	7										
3	Formulazione proposta di delibera della giunta comunale	8										
4	A seguito approvazione da parte della giunta comunale della nuova struttura, predisposizione dei nuovi decreti sindacali di incarichi dirigenziali	9										
5	Completamento attuazione programma assunzioni ed Eventuali atti di mobilità interna											
INDICI DI RISULTATO												
Indici di Quantità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.								
Indici di Tempo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.								
FASE 1 e 2 AVVIO PROCESSO		100%										
FASE 3-4 -5 COMPLETAMENTO		100%										
Indici di Costo		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.								
rispetto vincoli finanziari		100%										
Indici di Qualità		ATTESO	RAGGIUNTO	Scost.								
CRONOPROGRAMMA												
FASI E TEMPI	Gennaio	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno	Luglio	Agosto	Settembre	Ottobre	Novembre	Dicembre
1												
2												
3												

Obiettivo strategico n° 3

SETTORE	RESPONSABILE DI SERVIZIO	collegamento con Rel. Prev. Prog./DUP									
TRASVERSALE	SEGRETARIO GENERALE										
OBIETTIVO	RIORGANIZZAZIONE UFFICI- PROGRAMMA ASSUNZIONI										
3											
4											
5											
6											
7											
8 e 9											
VERIFICA INTERMEDIA AL						VERIFICA FINALE AL					
MEDIA VALORE RAGGIUNTO %						MEDIA VALORE RAGGIUNTO %					
MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %						MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %					

Analisi degli scostamenti		Analisi degli scostamenti	
Cause		Cause	
Effetti		Effetti	
Provvedimenti correttivi		Provvedimenti correttivi	
Intrapresi		Intrapresi	
Da attivare		Da attivare	

PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO		
Cat.	Cognome e Nome	% Partecipazione
DR	DIRIGENTE UFFICIO PERSONALE	50
DR	DIRIGENTE AFFARI GENERALI	50
totale partecipazione agli obiettivi		100

Obiettivo strategico n 4

SETTORE		RESPONSABILE DI SERVIZIO		collegamento con Rel. Prev. Prog./DUP			
Trasversale		SEGRETARIO GENERALE					
OBIETTIVO	MISURE PREVENZIONE CORRUZIONE						
descrizione obiettivo	<p>il piano della perfromace deve comprendere, ai sensi della legge n. 190/2012 e del Piano Nazionale Anticorruzione, anche specifiche misure di prevenzione della corruzione da prevedersi nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - triennio 2020/2021/2022 – di questo Comune; pertanto, costituiscono obiettivi di performance tutte le misure di prevenzione della corruzione contemplate dal PTPCT triennio 2020/2021/2022. sI RICHIAMANO IN PARTICOLARE LE MISURE DI AGGIORNAMENTO CHE VENGONO RIPORTATE NELLA TABELLA DI SEGUITO</p>						
MISURE PREVENZIONE CORRUZIONE							
1	intergrazione analisi contesto esterno	5	codice di comportamento	10	recepimenti linee guida ANAC contratti pubblici sotto soglia	15	informazione e trasparenza ambiente
2	processo gestione del rischio indicazioni metodologiche	6	aggiornamento procedura trasparenza	11	studio soluzione informatica procedura scelta contraente		
3	informatizzazione e digitalizzazione procedimenti	7	misure alternative alla rotazione	12	ricognizione e cronoprogramma pratiche edilizie		
4	aggiornamento regolamento contributi	8	protocollo di legalità	13	linee guida ANAC - pna 2018 - gestione rifiuti		
		9	MONITORAGGIO SUI MODELLI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ENTI IN CONTROLLO PUBBLICO PARTECIPATI	14	rapporti finanziari con il CONSORZIO PADOVA SUD		
INDICI DI RISULTATO							
si vedano indici di risultato riportati nel piano di prevenzione della corruzione e trasparenza 2020/2021/2022							
VERIFICA INTERMEDIA AL				VERIFICA FINALE AL			
MEDIA VALORE RAGGIUNTO %				MEDIA VALORE RAGGIUNTO %			
MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %				MEDIA RISPETTO DEI TEMPI %			
Analisi degli scostamenti				Analisi degli scostamenti			
Cause				Cause			
Effetti				Effetti			
Provvedimenti correttivi				Provvedimenti correttivi			
Intrapresi				Intrapresi			

Obiettivo strategico n 4

SETTORE	RESPONSABILE DI SERVIZIO	collegamento con	Rel. Prev. Prog./DUP
Trasversale	SEGRETARIO GENERALE		
OBIETTIVO	MISURE PREVENZIONE CORRUZIONE		
Da attivare		Da attivare	

PERSONALE COINVOLTO NELL'OBIETTIVO	
tutti gli uffici come da piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza	
2020/2021/2022	
totale partecipazione agli obiettivi	