

# COMUNE DI MODOLO

Provincia di Oristano

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 36 del 12 Aprile 2019

**Oggetto: Approvazione Piano degli obiettivi di performance individuale e organizzativa per l'anno 2019.**

L'anno duemiladiecianove, il giorno dodici del mese di aprile alle ore 21,30 nella sala delle adunanze del Comune di Modolo, si è riunita, convocata nei modi e termini di legge, la Giunta Comunale, con l'intervento dei Signori:

OMAR ALY KAMEL HASSAN	Presidente	Presente
GIOVANNI MARIA MILIA	Vice Sindaco	Presente
MANUELA CALARESU	Assessore	Presente
MAURO SIAS	Assessore	Presente

e con l'assistenza del Segretario Comunale Dr. ssa Emanuela Stavole.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, invita la Giunta a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Il Presidente dichiara aperta la discussione sull'argomento in oggetto regolarmente iscritto all'ordine del giorno, premettendo che, sulla proposta della presente deliberazione, hanno espresso parere favorevole:

- il Responsabile del Servizio interessato in ordine alla sola regolarità tecnica (art. 49, c.1, del T.U. n. 267/2000 e successive modificazioni);
- il Segretario Comunale (artt. 49, c. 2, e 97, c. 4.b, del T.U. n. 267/2000 e successive modificazioni); per quanto concerne la regolarità tecnica;
- il Responsabile di Ragioneria, in ordine alla regolarità contabile (art. 49, c. 1 del T.U. n. 267/2000 e successive modificazioni).

## LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che ai sensi delle vigenti disposizioni introdotte dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150:

- ogni pubblica amministrazione 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 dipendenti;

- la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti, alla crescita delle competenze professionali;

- le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance;

- ai fini dell'attuazione dei principi generali le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo di programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance;

DATO ATTO che nell'ambito del ciclo delle performance si rivela determinante l'adozione da parte dell'organo esecutivo di un piano delle attività ordinarie e strategiche da demandare a ciascun servizio, che evidenzia: il tipo di obiettivo, la descrizione dell'obiettivo, i risultati attesi, le fasi e i tempi di realizzazione, eventuali particolari adempimenti di chiusura esercizio, gli indicatori di risultato, le risorse umane e strumentali assegnate;

CONSIDERATO che nel Piano della Performance, vanno evidenziati, oltre agli obiettivi di mantenimento delle attività ordinarie principali, rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività anche e soprattutto quelli tesi a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati;

RILEVATO che l'organo esecutivo ritiene che gli obiettivi proposti da ciascun responsabile di servizio incarnino adeguatamente le priorità politiche e le strategie dell'Amministrazione e dei Responsabili, cui è demandata la gestione con il coordinamento del Segretario comunale;

CONSTATATO che gli obiettivi assegnati con il presente ai responsabili di servizio sono tesi prevalentemente al miglioramento dell'azione amministrativa e all'innalzamento dei livelli di efficienza dei servizi erogati alla cittadinanza, presentando considerevoli elementi innovativi e strategici su più fronti;

OSSERVATO che la pesatura attribuita a ciascuno degli obiettivi è improntata a criteri di congruità in relazione alle attività che il loro perseguimento presuppone;

DATO ATTO che il grado di raggiungimento degli obiettivi programmati è determinata in seguito alla valutazione operata dal Nucleo di valutazione;

RILEVATO che sulla base della suddetta valutazione viene riconosciuta dall'organo esecutivo l'indennità di risultato nella percentuale massima del 10% da commisurare all'indennità di posizione e all'assegnazione delle risorse del fondo per il trattamento accessorio di tutto il personale coinvolto nella realizzazione degli obiettivi;

CONSIDERATO che la Corte dei Conti - Sezione del controllo per la Regione Sardegna, con La deliberazione n. 1/2018/PAR ha sottolineato che "L'adozione del Piano [della performance], per tutti gli enti locali, è condizione necessaria per l'esercizio della facoltà assunzionale negli esercizi finanziari a venire". Inoltre "l'assegnazione, in via preventiva di precisi obiettivi da raggiungere e la valutazione successiva del grado di raggiungimento degli stessi rappresentano una condizione indispensabile per l'erogazione della retribuzione di risultato" (Sez. controllo Veneto, deliberazione n. 161/PAR/2013; Sez. controllo Puglia, deliberazione n. 123/PAR/2013 e 15/PAR/2016)".

E ancora la Corte ha ribadito che "L'eventuale accertamento della mancata adozione del Piano della Performance (e del Peg per i Comuni superiori ai 5.000 abitanti), può comportare, inoltre, il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che ne risultino responsabili.";

ATTESO che in questa pronuncia la stessa Corte ha voluto richiamare il contenuto dell'articolo 10, D. Lgs. n. 150 del 2009, il quale prevede che:

- al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno:

a) entro il 31 gennaio, il Piano della performance, [...] che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce [...] gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori....;

STANTE l'imminente scadenza e la necessità di approvare un Piano degli obiettivi e della performance individuale ed organizzativa che il Segretario comunale, n.q. di Presidente del nucleo di valutazione ritiene adeguato anche se non esaustivo;

VISTI i CC.CC.NN.LL. Enti Locali vigenti;

VISTO il D.Lgs 267/2000 e s.m.i.;

VISTO il D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.;

VISTO il D. Lgs. 150/2009 e s.m.i.;

Ad unanimità di voti legalmente espressi

#### DELIBERA

1) Di approvare, per le motivazioni espresse in premessa, l'allegato Piano degli obiettivi di performance individuale e organizzativa per l'anno 2019;

2) Di notificare copia del presente atto ai Responsabili di posizione organizzativa per il seguito di competenza;

3) Di precisare che il raggiungimento degli obiettivi e la misurazione della performance costituisce elemento di valutazione per l'indennità di risultato, dei Responsabili di P.O e per il riparto della produttività per i dipendenti;

4) Di dichiarare con votazione separata ad esito unanime la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi del 4° comma dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000.



**LETTO, APPROVATO E SOTTOSCRITTO**

**L'ASSESSORE ANZIANO  
COMUNALE**

*Giovanni Maria Milia*

**IL PRESIDENTE**

*Omar Aly Kamel Hassan*



**IL SEGRETARIO**

*Dr.ssa Emanuela Stavole*

**ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE**

Il Segretario Comunale

attesta che copia della Deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per quindici giorni consecutivi decorrenti dal giorno **16/04/2019** al giorno **01/05/2019**, prot. n. 792 e contestualmente trasmessa al Responsabile del Servizio e all'Ufficio competente.

MODOLO, li **16/05/2019**

Il Segretario Comunale  
*Dr.ssa Emanuela Stavole*

