

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

