COMUNE DI GIAVE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 67 DEL 01/06/2022

OGGETTO: Approvazione Piano della performance 2022

L'anno duemilaventidue addì uno del mese di Giugno alle ore 09:46, in presenza presso la solita sala ed in videconferenza tramite piattaforma Whatsapp, nel rispetto ed in conformità a quanto stabilito dal regolamento approvato con deliberazione di G.C. n. 36 del 07.04.2021 , previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge dello Stato e dallo Statuto, si è riunita la Giunta Comunale sotto la presidenza del Sindaco Sig. CHESSA GIAN MARIO.

All'appello nominale risulta:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTE
SINDACO	CHESSA GIAN MARIO	SI
VICESINDACO	FOIS FRANCESCO	--
ASSESSORE	DEIANA RENATO	SI
ASSESSORE	FAEDDA MONICA	SI

Presenti n° 3 Assenti n° 1

Partecipa il Segretario Comunale Dott. MASTINU ANTONIO, con le funzioni di cui all'art. 97, comma 4, lett. a) del Decreto Legislativo n. 267/2000, presente in sede , il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. CHESSA GIAN MARIO, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra riportato.

L'asessore Deiana è collegato in videoconferenza tramite la piaffaorma whatsapp

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il DLgs n. 165/2001;

VISTO il Dlgs n. 267/2000;

RICHIAMATO il decreto legislativo n. 150/2009 (c.d. decreto brunetta) e ss.mm.ii.;

VISTI i CCNL del personale del comparto regioni ed autonomie locali, ed in particolare il CCNL 31.3.1999, cd nuovo ordinamento professionale;

DATO ATTO che il D.Lgs. n. 150/2009, in attuazione della legge delega n. 15/2009, ha disciplinato i princìpi, i criteri e le modalità di redazione del Piano della Performance;

PRESO ATTO che i comuni, ai sensi dell'art. 16 comma 2 del d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i., sono tenuti ad adeguare i propri ordinamenti ai princìpi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1 del citato decreto legislativo e, in particolare:

- Trasparenza: il Piano della Performance approvato sarà pubblicato nel sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione "trasparenza, valutazione e merito";
- Immediata intelligibilità: per consentire una facile ed immediata consultazione del Piano, lo stesso sarà articolato su più livelli;
- Veridicità e verificabilità: i dati e le informazioni riportati nel Piano sono veritieri. Per consentire la tracciabilità, sono indicate le fonti di provenienza;
- Partecipazione: la redazione del Piano è stata coordinata dal Segretario Comunale, con la partecipazione dei responsabili di area;
- Coerenza interna ed esterna: i contenuti e gli obiettivi indicati nel Piano sono coerenti con le variabili che caratterizzano l'ambiente di riferimento generale (coerenza esterna) e con le risorse strumentali, umane e finanziarie dell'ente (coerenza interna);

EVIDENZIATO che nella redazione del Piano, con il coordinamento del Segretario Comunale, sono stati coinvolti i responsabili di servizio dell'ente, al fine di favorire l'interazione e la condivisione delle linee programmatiche e degli obiettivi di breve e medio termine;

RITENUTO che tra le proprie competenze obbligatorie vi è la adozione delle regole per l'attribuzione della misura della indennità di posizione e di quella di risultato dei titolari di posizione organizzativa, nonché la definizione della metodologia per la loro valutazione;

ASSUNTO che la disciplina di questi temi è di notevole rilevanza per l'amministrazione, in quanto consente di potere stabilire un collegamento più stretto e diretto tra le attività svolte dai titolari di posizione organizzativa, le capacità e competenze da essi dimostrate, il grado di raggiungimento degli obiettivi ed il compenso ad essi spettante come indennità di risultato;

CONSIDERATO che nell'ente queste esperienze sono già state realizzate e che hanno permesso la attivazione di queste metodologie;

VALUTATO che sia necessario modificare queste procedure in modo da renderle sempre più adeguate alla necessità di introdurre meccanismi e logiche di tipo aziendale, valorizzando il nesso tra attività dei responsabili e loro trattamento economico;

CONSIDERATO in primo luogo che sia necessario predeterminare il meccanismo di attribuzione della indennità di risultato ai titolari di posizione organizzativa ovvero la sua misura precisa;

CONSIDERATO che è opportuno che i meccanismi di valutazione siano rapportati non solo al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo assegnati e degli obiettivi riferiti alla gestione ordinaria, ma anche ai comportamenti ed alle capacità gestionali concretamente dimostrate da parte dei responsabili nella loro attività, ferma restando la prevalenza della valutazione riferita al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;

CONSIDERATO che la valutazione dei comportamenti e delle capacità gestionali da parte dei responsabili debba avvenire sulla base di parametri definiti preventivamente e tali da essere rilevabili in modo oggettivo ed obiettivo e che, sempre nella valutazione dei comportamenti e delle capacità manageriali, è opportuno che le stesse siano personalizzate;

VISTA la deliberazione G. C. n. 19 del 24.02.2017 di approvazione della nuova metodologia di valutazione delle performance;

VISTA la deliberazione del C.C. n. 16 del 22.04.2008 , esecutiva, relativa a " Conferimento all'Unione di Comuni "Meilogu" di funzioni e servizi in forma associata: Nucleo di Valutazione" ;

VISTA la deliberazione dell'Assemblea dell'Unione n. 6 in data 07/05/2008 recante "Assunzione delega trasferimento all'Unione di Comuni Meilogu di funzioni e servizi in forma associata: Nucleo di valutazione".

VISTA la relativa la relativa Convenzione ai sensi dell'art. 30 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, disciplinante i rapporti fra Unione ed i Comuni aderenti, avente durata biennale tacitamente rinnovabile;

VISTA a, altresì, la deliberazione del C.C. n. 17 del 27.07.2011 che ha disposto la gestione in forma associata delle attività di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale ex d.Lgs. n. 150/2009 ed approvato lo schema di convenzione tra l'Unione dei Comuni Meilogu e i comuni aderenti.

VISTA la deliberazione dell'Assemblea dell'Unione n. 41 in data 27/09/2011 che ha recepito la delega dei Comuni relativamente alla gestione in forma associata di tale ulteriore attività;

VISTA la relativa convenzione regolante, tra gli altri, la composizione, la nomina ed il funzionamento dell'OIV, avente durata triennale salvo esercizio del diritto di recesso da manifestare espressamente con preavviso di mesi sei.

VISTA la deliberazione dell'Assemblea dell'Unione dei Comuni del Meilogu n,. 62 del 05/11/2013, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto "Servizio di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale ex d.Lgs. 150/2009. Modifica convenzione approvata con deliberazione del C.C. n. 7 in data 28.02.2011. Esercizio in forma associata tramite nucleo di valutazione".

VISTA la deliberazione del C.C. n. 2 del 28.01.2014 di integrale recepimento della modifica alla convenzione in essere tra i Comuni e l'Unione del Meilogu inerente il servizio associato di misurazione e valutazione della performance, stante l'esigenza di conformarsi alle indicazioni della CIVIT in materia di OIV/Nucleo di valutazione ;

VISTA la delibera del C.C. n. 23 del 17.05.2019 , con la quale si è provveduto a :

1.Confermare la convenzione approvata con delibera del C.C. n. 16 del 22.04.2018 relativa a "Nucleo di valutazione" , ad eccezione dell'art. 8 "Durata" che è modificato come segue: "La presente convenzione è a tempo indeterminato, fatto salvo l'esercizio del recesso dalla convenzione e revoca della delega di cui al precedente art. 7", e dell'art. 7 "Revoca", che è modificato come segue : "Ogni Comune può recedere unilateralmente dalla convenzione revocando la delega con deliberazione del Consiglio comunale, da comunicare almeno sei mesi prima del termine dell'esercizio finanziario all'Unione a mezzo posta elettronica certificata. Il recesso e la revoca hanno effetto a decorrere dall'inizio dell'esercizio finanziario successivo alla comunicazione".

2.Confermare la convenzione approvata con delibera del C.C. n. 11 del 27.07.2011 relativa al "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale ex d.Lgs. n. 150/2009", come successivamente modificata con delibera del C.C. n. 2 del 28.01.2014 , ad eccezione dell'art. 9 che è modificato come segue: "La durata della presente convenzione è a tempo indeterminato, fatto salvo l'esercizio del recesso dalla convenzione e revoca della delega ai sensi del successivo comma. Ogni Comune può recedere unilateralmente dalla convenzione revocando la delega con deliberazione del Consiglio comunale, da comunicare almeno sei mesi prima del termine dell'esercizio finanziario all'Unione a mezzo posta elettronica certificata. Il recesso e la revoca hanno effetto a decorrere dall'inizio dell'esercizio finanziario successivo alla comunicazione

DATO ATTO che in base alla su richiamata normativa vigente per poter procedere a valutazione dei responsabili d'area è necessaria l'approvazione, con relativa pesatura, degli obiettivi dei responsabili d'area ;

RICHIAMATA la deliberazione di G.C. n. 9 del 21.01.2022 , avente ad oggetto : Assegnazione provvisoria Peg contabile 2022

VISTA la deliberazione di G.C. n. 39 del 12.04.2022 , avente ad oggetto l'approvazione del Peg contabile 2022/2024 ;

DATO ATTO che occorre confermare i criteri per la valutazione e per la pesatura delle performance dei resp.li dei servizi per l'anno 2022, approvati con la richiamata deliberazione

DATO ATTO che occorre individuare gli obiettivi e considerato che siamo alla fine dell'anno si ritiene di individuarli sulla base del programma Dup 2022/2024 tra quelli ritenuti strategici da quest'amministrazione;

VISTO il piano delle performance (all. B) e dato atto che si ritiene di stabilire che gli obiettivi dei responsabili di posizione organizzativa sono quelli che risultano nel piano delle performance anno 2022 e che per ognuno di essi è stata stabilita apposita pesatura;

VISTE le modalità di determinazione dell'indennità di risultato All.to a);

ACQUISITI i pareri di regolarità tecnica e contabile ex comma 1 art. 49 TUEL ;

Con votazione favorevole ed unanime espressa in forma palese per appello nominale ;

DELIBERA

1. **DI FISSARE** la misura della indennità di risultato dei responsabili titolari di posizione organizzativa, per l'anno 2022 , con le regole contenute nell'allegato A;

2. **DI APPROVARE** il P.E.G. - Piano delle performance per l'anno 2022 - allegato B al presente provvedimento , costituente integrazione del P.E.G. contabile 2022, approvato con deliberazione di G.C. n. 39 del 12.04.2022 ;

3. **DI DARE ATTO** che le risorse necessarie per il raggiungimento degli obiettivi di performance sono state assegnate con la richiamata deliberazione di G.C. n. 39-2022 ;

Con separata votazione unanime resa in forma palese per appello nominale ;

DELIBERA

Di rendere il presente atto, con separata ed unanime votazione, immediatamente esecutiva ex art. 134, c. 4 TUEL.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi dell'art. 49 c.1 del T.U.E.L. il Responsabile del Servizio **MASTINU ANTONIO** in data **01/06/2022** ha espresso parere **FAVOREVOLE**

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Ai sensi dell'art. 49 c.1 del T.U.E.L. il Responsabile del Servizio Finanziario**ONIDA MASSIMO** in data **01/06/2022** ha espresso parere **FAVOREVOLE**

Il Sindaco	Il Segretario Comunale
Sig. CHESSA GIAN MARIO	**Dott. MASTINU ANTONIO**

NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 587

Ai sensi dell'art. 124 del T.U. 267/2000 il Responsabile della Pubblicazione **ONIDA MASSIMO** attesta che in data 14/06/2022 si è proceduto alla pubblicazione sull'Albo Pretorio.

La Delibera è esecutiva ai sensi delle vigenti disposizione di legge

ALLEGATO A) G.C. 67- 2022

DETERMINAZIONE DELLA INDENNITA' DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (estratto dal sistema di valutazione della performance)

La misura della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa è determinata nel seguente modo:

- 10% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 50 e punti 60
- 15% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 61 e 70 punti
- 20% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 71 e 80 punti
- 25% della indennità di posizione per punteggi superiori a 80 punti