



COMUNE DI MONTELEONE ROCCA DORIA

Provincia di Sassari

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 23 del 29-03-21

Oggetto: Approvazione Piano delle performance anno 2021.

L'anno duemila il giorno ventinove del mese di marzo, in Monteleone Rocca Doria, nella sala delle Adunanze, alle ore 16:30, si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello risultano:

MASALA ANTONELLO	SINDACO	P
SOTGIA DANIELA	ASSESSORE	A
GONNELLA SILVIA	ASSESSORE	
MANAI GIOVANNI BATTISTA	ASSESSORE	

Totale presenti n. 1 Totale assenti n. 1

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Silvia Sonnu, con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione.

Il Sindaco Antonello Masala nella sua qualità di presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Oggetto: Approvazione Piano delle performance anno 2021.

LA GIUNTA COMUNALE

IN APERTURA di seduta si dà atto che la stessa viene svolta in video-conferenza, con la presenza in sede del Sindaco e del segretario, e collegati in modalità videoconferenza in quanto impossibilitati ad intervenire, i sigg. Gonnella Silvia e Manai Giovanni Battista (Assessori), come stabilito ai sensi del decreto Sindacale n. 4 del 05.11.2020;

VISTO il DLgs n. 165/2001 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

RICHIAMATO il decreto legislativo n. 150/2009 (c.d. decreto brunetta);

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

DATO ATTO che il D.Lgs. n. 150/2009, in attuazione della legge delega n. 15/2009, ha disciplinato i principi, 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, sono tenuti ad adeguare i propri ordinamenti ai principi 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 e sono gli stessi riportati nella Relazione Previsionale e Programmatica. Per consentire la tracciabilità, sono indicate le fonti di provenienza;
- 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);

RITENUTO che tra le proprie competenze obbligatorie vi è la adozione delle regole per la 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;

VISTO il d.lgs. n. 74 del 25.05.2017 (rubricato Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124), che ha introdotto importanti novità in materia di ciclo di gestione della performance;

RICHIAMATO, in particolare l'art. 12 del citato decreto, che ha sostanzialmente riformato l'art. 16 del d.lgs. n. 150/2009, sancendo l'obbligo anche per gli enti locali di adeguare i propri ordinamenti ai principi contenuti nel nuovo quadro normativo come modificato dal citato d.lgs. n. 74/2017;

DATO ATTO che il D.Lgs. n. 74/2017 è intervenuto a modificare in modo rilevante il Titolo II e III del decreto 150/2009, con particolare riferimento al ciclo e ai soggetti della performance, al coinvolgimento dei cittadini e degli utenti nel processo di valutazione, ai criteri di differenziazione della premialità;

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

RICHIAMATA la deliberazione G. C. n. 36 del 14.09.2020 di approvazione della metodologia di valutazione delle performance per l'annualità 2020;

DATO ATTO che il nucleo di valutazione in forma associata tra i comuni di Villanova Monteleone, Romana, Monteleone Rocca Dona, è stato costituito previa deliberazione consiliare n.33/2013;

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 ;

DATO ATTO che occorre obbligatoriamente predisporre i criteri per la valutazione delle performance dei Responsabili dei servizi per l'anno 2021;

DATO ATTO che occorre individuare gli obiettivi tra quelli ritenuti strategici da quest'amministrazione;

VISTO il Piano degli obiettivi per l'annualità 2021 che si allega alla presente;

VISTO il piano degli obiettivi (allegato alla presente) 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 2021 e che per ognuno di essi la misura della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa è ripartita nel seguente modo:

- 10% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 60 e 70 punti;
- 108% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 71 e 80 punti;
- 25% della indennità di posizione per punteggi superiori a 80 punti;

VISTO il d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

ACQUISITI i pareri favorevoli resi ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

con votazione unanime favorevole dei presenti,

DELIBERA

per i motivi in premessa specificati:

DI APPROVARE gli allegati alla presente:

- metodologia di valutazione della performance individuale dei dirigenti/titolari di posizione organizzativa e dipendenti;
- il piano degli obiettivi per l'annualità 2021 (allegato alla presente);

DI APPROVARE la misura della indennità di risultato dei responsabili titolari di posizione organizzativa, per l'anno 2021, sarà determinata come segue:

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

delibera, inoltre

l'immediata eseguibilità del presente provvedimento ai sensi dell'art. 134 comma 4 del d. lgs. N. 267/2000 e ss.mm.ii.

IN ORDINE ALLA REGOLARITÀ TECNICA si esprime parere Favorevole

Il Responsabile
F.to Antonello Masala

IL PRESIDENTE

F.to Antonello Masala

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Silvia Sonnu

Certifico che la presente delibera viene pubblicata dal 31/03/2021 per 15 giorni consecutivi nel sito istituzionale di questo Comune con progressivo pubblicazione n. **153**, accessibile al pubblico (Art. 124 del T.U.E.L. e art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69).

IL

F.to Rosanna Baldinu

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

Per dichiarazione di immediata eseguibilità (Art 134, comma 4, del T.U.E.L.).

Per decorso del decimo giorno dalla pubblicazione (Art. 134, comma 3, del T.U.E.L.).

Monteleone Rocca Doria, 31/03/2021

Il Responsabile delle Pubblicazioni

F.to