



Assessorato:
Personale, Servizi Generali, Bilancio, Urbanistica
 Servizio:
PERSONALE

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

Numero
7
 del 17-02-2021

COMUNE DI SAN GAVINO MONREALE
 (Provincia del Sud Sardegna)
 Via Trento, 2 - 09037 S.Gavino M.le (SU)

Codice Fiscale: **82001790920**
 Partita IVA: **00611440926**

Centralino: **070 937491**

Posta certificata:
protocollo.sangavino@pec.comunas.it
 Sito Web:
www.comune.sangavinomontreale.vs.it

Oggetto: *PRESA D'ATTO E APPROVAZIONE DELLA VALUTAZIONE DEI RISULTATI DEI RESPONSABILI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DEL SEGRETARIO E DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2019 - RICONOSCIMENTO RETRIBUZIONE RISULTATO PER L'ANNO 2019.*

L'anno **duemilaventuno** il giorno **diciassette** del mese di **febbraio** alle ore **19:00**, in San Gavino Monreale, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno.

Dei Signori componenti la Giunta Comunale di questo Comune:

TOMASI CARLO	Sindaco	Presente
ENNAS NICOLA	Assessore	Assente
MAMUSA SILVIA	Assessore	Presente
CASU ALBERTO	Assessore	Presente
CHESSA GIUSEPPINA ANGELA	Assessore	Presente
LAI LIBERO	Assessore	Assente

ne risultano presenti n. **4** e assenti n. **2**.

Assume la presidenza il Signor **Tomasi Carlo** in qualità di **Sindaco** assistito dal **Segretario Comunale Urrazza Giovanna**

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di Deliberazione indicata in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI:

- il D.lgs. n. 267/2000;
- il D.lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche";
- gli artt. 10 e 37 del CCNL 22.01.2004, concernenti la disciplina per la valutazione delle prestazioni, dei risultati e degli obiettivi attribuiti presso ciascun Ente, sia agli incaricati di posizione organizzativa, che agli altri dipendenti;
- il D.lgs. 150/2009 di "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni";
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento di Contabilità dell'Ente;

RICHIAMATE:

1. la delibera n. 121/2010 della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche;
2. la Deliberazione G.C. n. 191 del 24.12.2013 con la quale si procedeva all'adozione del Codice di comportamento aggiornato composto da 13 articoli, contenente le parti aggiunte al testo approvato con D.P.R. 62/2013, in attuazione di quanto prescritto dalla CiVIT con deliberazione n.75/2013;

3. la Deliberazione G.C. n. 9 del 30/01/2019 di adozione del Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e l'integrità, relativo al periodo 2019/2021;
4. la Deliberazione C.C. n. 12 del 18.03.2019 di approvazione, ai sensi dell'art. 170, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, della nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione - Periodo 2019/2021, deliberata dalla Giunta Comunale con atto n. 32 del 20.02.2019;
5. la Deliberazione C.C. n. 13 del 18.03.2019 di approvazione del Bilancio di previsione finanziario 2019/2021;
6. la Deliberazione G.C. n. 47 del 21.03.2019 di approvazione del Piano piano esecutivo di gestione anno 2019/2021;

RICHIAMATI in particolare:

- l'art. 7 del D.lgs. 150/2009 recante "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*" il quale prevede che le Amministrazioni Pubbliche valutino annualmente la performance organizzativa e individuale, adottando, con apposito provvedimento, il Sistema di misurazione e valutazione della performance";
- l'art. 31 comma 2 del citato Decreto il quale cita: "Le regioni, anche per quanto concerne i propri Enti e le Amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali, nell'esercizio delle rispettive potestà normative, prevedono che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre";

DATO ATTO che con la deliberazione G.C. n. 81 del 15/05/2019 è stata approvata la "Metodologia di valutazione della Performance del personale", comprendente i seguenti documenti:

- a. METODOLOGIA PER LA GRADUAZIONE DELLE RESPONSABILITÀ IN CAPO AI TITOLARI DEGLI INCARICHI
- b. SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
- c. SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEL PERSONALE DIPENDENTE

APPURATO che con la stessa deliberazione G.C. n. 81 del 15/05/2019 è stato approvato il modello generale delle Performance da utilizzare per l'elaborazione dei Piani futuri;

PRESO ATTO che, con la deliberazione n. 195 del 04.12.2015, la Giunta Comunale ha proceduto ad approvare la "Pesatura delle Posizioni Organizzative" effettuate dal Nucleo di Valutazione attribuendo, su criteri oggettivi, tre fasce di appartenenza secondo i seguenti valori e indennità annue:

FASCIA DI APPARTENENZA	VALORI	INDENNITÀ DI POSIZIONE
FASCIA I	=>1300	€ 12.500,00
FASCIA II	1299÷1000	€ 12.000,00
FASCIA III	500÷999	€ 7.000,00

PRESO ATTO che con il Decreto n. 5/2018 e n. 1/2019 il Sindaco ha disposto di attribuire l'incarico di posizione organizzativa per l'annualità 2019 ai dipendenti apicali individuati dell'Ente;

ATTESO CHE con deliberazione di G.C. n. 47/2019 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione per il periodo 2019/2021 contenente il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. n. 150/2009 ed il piano dettagliato degli obiettivi di gestione di cui all'art. 197, comma 2, lettera a), del D.Lgs. n. 267/2000;

DATO ATTO che, ai sensi dell'art. 14 comma 3 lettera c del D. Lgs.150/2009, l'Organo di Valutazione dell'Ente ha provveduto alla validazione della Relazione sulla Performance con verbale n. 8 del 11.02.2021;

PRESO ATTO che ai Responsabili di Servizio deve essere corrisposta, per l'annualità 2019, un'indennità di risultato, che, così come previsto dal CCNL, non può essere superiore alla percentuale massima del 25% dell'indennità di posizione;

PRESO ATTO, altresì, che con il Verbale del Nucleo di Valutazione n. 7 del 11.02.2021, relativo al Segretario Comunale, si è disposto di attribuire allo stesso la valutazione ivi contenuta;

VISTA la griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi della trasparenza – aggiornata al 31/12/2019 presente agli atti d'ufficio;

ACQUISITO il parere favorevole, espresso ai sensi dell'art. 49 - 1° comma e dell'art. 147-bis – 1° comma del D.Lgs. n. 267/2000 – in merito alla regolarità tecnica, attestante la correttezza dell'azione amministrativa, Responsabile del Settore Servizi Generali, Servizi Sociali, Personale e P.I., Davide Uras, interessato all'adozione dell'atto;

ATTESA la competenza della Giunta Comunale a deliberare, in relazione al combinato disposto del D.lgs. 267/2000 e 165/2001;

Ad unanimità di voti espressi per alzata di mano

DELIBERA

Per le motivazioni espresse nella narrativa che precede e che qui si intendono ripetute e trascritte quali parti integranti e sostanziali della presente deliberazione:

1. **DI PRENDERE** atto e di approvare il Verbale del Nucleo di Valutazione n. 8 del 11.02.2021, allegato al presente atto
2. **DI PRENDERE** atto e di approvare, altresì, il Verbale del Nucleo di Valutazione n. 7 del 11.02.2021, relativo al Segretario Comunale, allegato al presente atto;
3. **DI APPROVARE** la Relazione sulla Performance anno 2019 allegata al presente atto, di cui fa parte integrante e sostanziale, così come validata dal Nucleo di Valutazione con il verbale suddetto;
4. **DI DISPORRE** la pubblicazione della Relazione sulla Performance anno 2019 sul sito Istituzionale del Comune di san Gavino Monreale, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione di primo livello: "Performance", sotto sezione di secondo livello: "Relazione sulla Performance";
5. **DI DARE MANDATO** al Responsabile del Servizio personale di procedere all'adozione di tutti gli atti e gli adempimenti connessi e consequenziali al presente deliberato;
6. **DI SUBORDINARE** le liquidazioni di cui al presente atto alla preventiva liquidazione delle spettanze relative alla produttività da attribuire al personale dipendente

Soggetta a controllo	N	Soggetta a ratifica	N
Immediatamente eseguibile	N		

PARERE: Favorevole in ordine alla REGOLARITA' TECNICA NOTE:	In data: 17-02-2021 Il Responsabile del Servizio F.TO Davide Uras
--	---

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Segretario Comunale
F.to **Giovanna Urrazza**

Il Presidente
F.to **Carlo Tomasi**

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE ED ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune consecutivamente dal giorno **18-02-2021** al giorno **05-03-2021** – Pubblicazione n. **191** e diverrà esecutiva in data **28-02-2021**

San Gavino Monreale, li **18-02-2021**

La presente deliberazione è stata inviata ai Capigruppo Consiliari in data **18-02-2021**, prot. n. **3665**.

IL FUNZIONARIO INCARICATO
F.to **Giovanni Pintori**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 13 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445, si dichiara che la presente copia è CONFORME ALL'ORIGINALE.

San Gavino Monreale, 18/02/2021

IL FUNZIONARIO

Nucleo di Valutazione
COMUNE DI SAN GAVINO MONREALE

Verbale n° 8 del 11.02.2021

Alla cortese attenzione
del Sindaco Dott. Carlo Tomasi
dei Responsabili del Servizio - titolari di P.O. –
Sede

Nel giorno 11.02.2021 alle ore 18.00 presso il palazzo comunale, il Nucleo di Valutazione si è riunito col seguente ordine del giorno:

1. Rendicontazione dei risultati e relazione sul funzionamento complessivo ciclo delle performance per l'anno 2019;
2. Varie ed eventuali

COMPONENTI		Presente	Assente
Dott. Paolo Deidda	Presidente	X	
Dott. ssa Giovanna Urrazza	Segretario - Componente	X	

Il Nucleo di Valutazione

Visto l'art. 4 c. 2 lett. f) del D.Lgs. 150/09 in merito alla rendicontazione dei risultati;

Visto l'art. 14 c. 4 lett. a) del D.Lgs. 150/09 inerente il monitoraggio, da parte del Nucleo di valutazione dell'ente, del funzionamento complessivo del Sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni;

Visto il D.lgs 33/2013 in materia di pubblicità delle informazioni degli Enti e obblighi di pubblicazione sul Sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente";

Completate le procedure di verifica dei risultati conseguiti, per l'anno 2019 dai Responsabili delle posizioni organizzative di cui all'art. 8 del CCNL 31 marzo 1999, nel rispetto dei criteri definiti, come da propri Verbali predisposti in data odierna;

PROCEDE

Alla definizione della rendicontazione dei risultati raggiunti dall'Ente nella relazione sul funzionamento complessivo del ciclo delle performance, anno 2019, da presentare al Sindaco e agli organi di indirizzo politico-amministrativo dell'Ente, in conformità a quanto disposto dalla normativa vigente.

F.to Dott. ssa Giovanna Urrazza

F.to Dott. Paolo Deidda

Nucleo di Valutazione



Nucleo di Valutazione
COMUNE DI SAN GAVINO MONREALE

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO CICLO DELLE PERFORMANCE
ANNUALITA' 2019

Nel presente documento il Nucleo di Valutazione riferisce sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione e nell'ambito della trasparenza e integrità dei controlli interni, mettendo in luce gli aspetti positivi e negativi nell'attuazione del ciclo di gestione della performance dell'Ente.

La Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale

Il Nucleo di Valutazione dà atto che con Deliberazione Del. G.C. n. 81 del 15.05.2019 è stato approvato il Sistema di valutazione delle Performance dei titolari di posizione organizzativa e del personale dipendente, adeguato alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009.

Il presente Sistema di Valutazione sinteticamente prevede:

- Verifica da parte dell'Organo di Valutazione del grado di allineamento degli obiettivi individuati dall'Organo politico dell'ente alle disposizioni di cui all'art. 5 comma 2 del D.Lgs. 150/2009;
- Validazione degli obiettivi da parte dell'Organo di Valutazione e pesatura degli stessi attraverso 4 variabili: Importanza, Complessità, Impatto esterno e/o interno e Realizzabilità;
- Pesatura dei comportamenti organizzativi di cui al *Dizionario delle competenze* del Sistema di Valutazione e comunicazione ai Responsabili titolari di P.O. del processo di pesatura;
- Consegna, da parte di ogni Responsabile di P.O. ai propri collaboratori, degli obiettivi di performance e valutazione annuale degli stessi mediante la compilazione di apposite schede di valutazione individuale;
- Monitoraggio dell'attuazione del processo di performance mediante l'organizzazione di apposite verifiche intermedie;
- Valutazione finale della performance organizzativa e individuale dei responsabili titolari di P.O. e dei rispettivi collaboratori.

Prima dell'adozione da parte dell'Ente, il Sistema di Valutazione è stato illustrato dai componenti esterni del Nucleo di Valutazione durante appositi incontri di presentazione diretti al personale, alle OO.SS. territoriali e alle RSU interne.



Il Piano degli obiettivi delle performance

Il Nucleo di Valutazione, evidenzia che, in ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, il Piano degli obiettivi di Performance organizzativa e individuale 2019 presenta un buon grado di allineamento ai principi di cui all'art. 4 comma 2 e all'art. 5 comma 2 del D.Lgs. 150/2009.

Obblighi in materia di Trasparenza e Prevenzione della Corruzione

Il Nucleo evidenzia di aver provveduto, quale atto propedeutico all'avvio del processo di valutazione, alla **verifica degli obblighi disposti dalle normative vigenti in materia di Trasparenza (D.Lgs. 33/2013) e Anticorruzione**. Gli obblighi di cui sopra hanno inoltre costituito elemento di valutazione dei risultati di performance organizzativa come riscontrabile dal Piano degli obiettivi assegnati.

Proposte di miglioramento del ciclo di gestione della performance

Il Nucleo di Valutazione invita l'Amministrazione, per il prossimo futuro, a definire gli obiettivi di performance in tempi più celeri e a provvedere all'implementazione del Piano delle Performance corredandolo di indicatori che consentano un maggior riscontro sull'effettivo grado di conseguimento dei risultati, ricordando che gli obiettivi di performance devono essere formulati coerentemente a quanto definito negli obiettivi operativi definiti nel Documento Unico di Programmazione dell'ente.

RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI

In applicazione della Metodologia vigente nell'Ente, assolti gli oneri procedurali relativi al processo di misurazione e valutazione delle performance, il Nucleo di Valutazione predispone la rendicontazione dei risultati ottenuti dai Responsabili titolari di P.O. e li riconduce, in base all'esito della valutazione, alle classi di merito previste nel Sistema di valutazione vigente nell'Ente.

E' riportata di seguito la sintesi dei risultati conseguiti dai Responsabili titolari di P.O. conseguente alla definizione del processo di valutazione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale per l'anno 2019 determinati mediante le apposite schede di valutazione di cui al Sistema di valutazione vigente nell'Ente e allegate al verbale del Nucleo di Valutazione predisposto in data odierna.

RESPONSABILI TITOLARI DI P.O.

ESITI VALUTAZIONE E CLASSE DI MERITO PERFORMANCE 2019

Servizio	Esito
Finanziario	91%
Amministrativo	91%
Tecnico	91%
Demografico	91%
Manutenzioni	91%
Polizia	82%
Segretario	96%

LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

L' art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009 dispone che ciascun ente, entro il 30 giugno di ogni anno, adotti un "documento denominato "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati (...)". Il documento dovrà essere pubblicato nell'apposita sezione del sito istituzione dell'Ente previa validazione della stessa a cura dell'Organo di Valutazione. Si invita l'Ente, pertanto, a provvedere tempestivamente alla definizione della Relazione e alla trasmissione a questo Organo per la validazione. L'erogazione delle indennità di risultato è condizionata all'approvazione della Relazione della Performance

