



# COMUNE DI CERRETO DI SPOLETO

PROVINCIA DI PERUGIA

## COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 84 Data 13-07-20

OGGETTO: PERFORMANCE 2019-APPROVAZIONE RELAZIONE-DETERMINAZIONI.

L'anno duemilaventi, il giorno tredici del mese di luglio alle ore 09:00, nella sede Comunale, convocata nei modi di legge, la Giunta municipale si é legalmente riunita con la presenza dei signori:

MONTESI GIANDOMENICO	SINDACO	A
CECCOMANCINI ROCCO	VICESINDACO	P
DI GIROLAMO VALERIA	ASSESSORE	P

Partecipa il VICE SEGREGARIO COMUNALE TOCCHIO LUCA

Il Presidente Signor CECCOMANCINI ROCCO in qualità di VICESINDACO dichiara aperta la seduta per aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

### LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 74/2017, in attuazione dei principi e criteri direttivi previsti dall'art. 17, comma 1, lett. r), Legge 7 agosto 2015, n. 124, recante deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche, che è intervenuto in modifica del D.Lgs. n. 150/2009, noto come riforma "Brunetta", impone alle Amministrazioni di intervenire per adeguare il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- per quanto riguarda i contenuti dell'adeguamento l'art. 18, comma 2, D.Lgs. n. 74/2017 rinvia alle previsioni degli artt. 16 e 31 del D.Lgs. n. 150/2009;
- la delibera n. 121/2010 la CIVIT (oggi ANAC) ha precisato che gli Enti Locali hanno la facoltà di scegliere di mantenere i nuclei di valutazione in luogo di costituire l'Organismo Indipendente di Valutazione, cosicché rientra nella discrezionalità del singolo Ente la scelta di costituire o meno l'Organismo indipendente di Valutazione (OIV);
- sulla base delle indicazioni fornite con la deliberazione innanzi richiamata, questo ente ha ritenuto di mantenere il Nucleo di Valutazione cui ha conferito le funzioni correlate alla misurazione e valutazione della performance;

- con la Delibera di G.C. n. 26 del 19.03.2018 è stato costituito il Nucleo di Valutazione per il triennio 2018-2020;
  - l'art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009, non pone alcun obbligo di applicabilità dell'art. 14 del medesimo d.lgs. ai comuni, neanche sotto il profilo di necessità di adeguamento ai principi, così come anche chiarito dalla Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia, nel parere n. 325/2011;
- VISTO il D.Lgs. n. 141/2011 che ha apportato modifiche ed integrazioni al D.Lgs. n. 150/2009, ed in particolare:
- l'art. 6, c. 1 che stabilisce che "la differenziazione retributiva in fasce di cui all'art. 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2 del succitato D.Lgs. 150/2009, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006 - 2009".
  - l'art. 2 dispone che il sistema delle fasce di merito non si applica "al personale dipendente, se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 15 e, ai dirigenti, se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5";
  - ancora, l'art. 2 dispone: "In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale dirigente e non dirigente";

VISTO il Regolamento comunale disciplinante il "Sistema Premiante e di misurazione e di valutazione delle performance", relativo alla premialità e valutazione della performance del personale e della integrità e trasparenza ai sensi delle disposizioni previste dal D.Lgs. n. 150/2009;

CONSIDERATO che:

- la misurazione e la valutazione della performance della struttura organizzativa e dei dipendenti del Comune è finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro, nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance è altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti;
- le attività svolte per la predisposizione, l'attuazione e l'implementazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, si intendono come obiettivi di performance nel Piano degli Obiettivi e nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;

RICORDATO che:

- la proposta di pesatura degli obiettivi è stata regolarmente approvata dalla Giunta Comunale;
- per la pesatura di ogni obiettivo si è tenuto conto delle priorità e dell'importanza strategica indicate negli strumenti di pianificazione dell'ente e del grado di complessità ed intersettorialità dell'obiettivo;
- per la pesatura si è tenuto conto delle risorse finanziarie e strumentali a disposizione di ogni singolo Responsabile di Servizio per il raggiungimento degli obiettivi assegnati;

RICORDATO altresì che la Performance Organizzativa è valutata dal Nucleo di Valutazione ed è collegata ai seguenti aspetti:

- l'attuazione degli obiettivi strategici;
- l'attuazione degli obiettivi gestionali ed operativi (PEG e PDO) ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti e delle risorse assegnate;
- l'attuazione degli obiettivi previsti per progetti finalizzati alla razionalizzazione delle

risorse con il contestuale miglioramento e/o ampliamento dei servizi per continuare il percorso strategico di ottimizzazione delle risorse dell'ente;

- l'attuazione degli obiettivi di performance (es.: rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività o dei servizi, lo sviluppo qualitativo e quantitativo dei rapporti con i cittadini, con i soggetti interessati, con i destinatari dei servizi, riduzione dei tempi di risposta sia interni che esterni, ecc), nel rispetto degli standard qualitativi e quantitativi definiti.

CONSIDERATO che:

- ai sensi dell'articolo 5 del Regolamento comunale disciplinante il "Sistema Premiante e di misurazione e di valutazione delle performance", il Nucleo di Valutazione valuta la performance individuale ed organizzativa delle Posizioni Organizzative sulla base dei seguenti valori percentuali:

o 55% performance individuale;

o 45% performance organizzativa;

- ai sensi dell'articolo 7 del Regolamento comunale disciplinante il "Sistema Premiante e di misurazione e di valutazione delle performance", l'attribuzione della premialità della performance individuale a ciascuna Posizione Organizzativa avviene secondo le seguenti modalità:

o valutazione del Nucleo di Valutazione 80% (Fattore A)

o valutazione del Sindaco e degli Assessori 20% (Fattore B) - la performance individuale valuta i comportamenti organizzativi e le competenze professionali;

- la Giunta Comunale, nell'attività di valutazione della performance individuale delle Posizioni Organizzative, ha ritenuto di non procedere alla valutazione dal "Basso", prevista dall'art. 7 del Regolamento;

RICHIAMATO l' art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000, come modificato dall' art. 3, comma 1, lett. g-bis), D.L. n. 174/2012, convertito con modificazioni dalla Legge n. 2013/2012, il quale stabilisce che "al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e il piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione.";

CONSIDERATO infine che:

- il NDV ha svolto il lavoro di valutazione sulla base degli accertamenti ritenuti opportuni, tenendo altresì conto del grado di conformità della documentazione prodotta dai responsabili di servizio al Piano Esecutivo di Gestione ed al Piano degli Obiettivi, ai principi di qualità comprensibilità, attendibilità e gradualità del processo di adeguamento ai contenuti del D.Lgs. n. 150/2009, nonché dei risultati e degli elementi emersi durante il monitoraggio finale;

- nel corso dell'esame dei dati non sono emerse incoerenze e pertanto il Nucleo di Valutazione non ha ritenuto necessario, nel rispetto del requisito di ragionevolezza richiamato dalla Delibera CIVIT (ANAC) n. 6/2012, procedere a ulteriori verifiche sui dati stessi, tenuto conto della circoscritta dimensione organizzativa dell'ente;

VISTI ed esaminate le relazioni sul grado di raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2019 predisposte dalle posizioni organizzative dell'ente, relativamente al Piano degli Obiettivi 2019, di cui al Piano Esecutivo di Gestione adottato dalla Giunta, allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

RICORDATO quanto previsto dalla delibera CIVIT, oggi ANAC, n. 6/2013;

- par. 3.1., lett. b), in merito alla necessità di un coordinamento e di una integrazione fra

gli ambiti relativi alla performance e alla trasparenza, affinché le misure contenute nei Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità diventino obiettivi da inserire nel Piano della performance;

- le misure contenute nei programmi triennali per la trasparenza e l'integrità diventino veri e propri obiettivi da inserire nel piano della performance (PDO);
- il P.T.P.C. si deve coordinare ed innestare nel c.d. "ciclo delle performance" e comprendere gli ambiti relativi alla trasparenza ed alla integrità, nonché al piano di misure in tema di misurazione e contrasto alla corruzione;

VISTI infine:

- il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità;
- la Legge n. 190/2012 recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- il D.Lgs. n. 33/2013 recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016;
- il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione;
- il Codice disciplinare dei dipendenti comunali redatto ai sensi del D.P.R. n. 62/2013;
- i Decreti Sindacali di nomina dei responsabili di servizio e di attribuzione delle relative posizioni organizzative;
- il Regolamento comunale di organizzazione e funzionamento degli uffici e dei servizi;
- il Bilancio di previsione 2020-2022 ed il DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2020/2022;

Visti i pareri favorevoli sulla proposta di deliberazione di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art.49 del D.Lgs. n. 267/2000;

Con voti unanimi in forma palese;

## **DELIBERA**

1. di approvare le premesse in quanto formano parte integrante e sostanziale della presente proposta del nucleo di valutazione;

2. di dare atto che le risultanze delle performance generali dei responsabili dovranno essere pubblicate sul sito internet istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata denominata "Amministrazione trasparente", riportando tra l'altro tutti gli obblighi di pubblicazione previsti dall'allegato A) del D.Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016, nonché quelli ulteriori disposti dalle delibere ANAC;

3. di validare le relazioni sul grado di raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2019 redatte dai responsabili di area, in quanto forniscono un quadro sostanzialmente completo delle azioni previste dal piano generale delle risorse e degli obiettivi per l'anno 2019, in quanto si ritiene che non ci siano elementi che possano mettere in dubbio l'attendibilità e la correttezza dei dati e più in generale delle informazioni riportate in dette relazioni;

4. di approvare la relazione sulla performance 2019 relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi, predisposta dal Nucleo di Valutazione, che analizza i risultati organizzativi individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate;

5. di allegare al presente atto per farne parte integrante e sostanziale la seguente documentazione:

- All. A) Relazione sulla performance;
- All. B) Documento di validazione da parte del nucleo di valutazione.

6. Di dichiarare la presente deliberazione, con ulteriore votazione unanime, immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art.134, comma 4, del D.Lgs.n.267/2000.

Parere Favorevole per quanto riguarda la REGOLARITA' TECNICA E CONTABILE in ordine alla proposta di deliberazione di cui all'oggetto, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e dell'art. 147 bis, comma 1, del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni

IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA

Dott. Luca Tocchio

Il presente verbale viene approvato e sottoscritto:

**IL PRESIDENTE**  
F.to CECCOMANCINI ROCCO

**IL VICE SEGREGARIO COMUNALE**  
F.to TOCCHIO LUCA

=====

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'Ufficio,

**ATTESTA**

- che la presente deliberazione viene pubblicata nel sito web di questo Comune a partire dal 27-07-2020 e vi resterà per 15 giorni consecutivi
- () che la suddetta è stata comunicata con lettera n. in data ai signori Capigruppo;

Cerreto di Spoleto, li 27-07-2020

**IL VICE SEGREGARIO COMUNALE**  
F.to TOCCHIO LUCA

=====

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Cerreto di Spoleto, li 27-07-2020

**IL VICE SEGREGARIO COMUNALE**  
F.to TOCCHIO LUCA

=====

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

**ATTESTA**

che la presente deliberazione, in applicazione del D.Lgs.267/2000, è divenuta esecutiva il giorno :  
() decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 47, comma 2);

Cerreto di Spoleto, li

**IL VICE SEGREGARIO COMUNALE**  
F.to TOCCHIO LUCA