



# COMUNE DI VALLO DI NERA

*Provincia di Perugia*

*C O P I A*

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 102 Del 18-09-2019

**Oggetto: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2018.**

L'anno duemiladiciannove il giorno diciotto del mese di settembre alle ore 16:30, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno unito all'avviso di convocazione.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

<b>BENEDETTI AGNESE</b>	<b>SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>LAURETI SIMONA</b>	<b>VICESINDACO</b>	<b>A</b>
<b>STELLA TERESA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>

ne risultano presenti n. 2 e assenti n. 1.

Assume la presidenza BENEDETTI AGNESE in qualità di SINDACO assistito dal SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa Isidori Roberta

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 Decreto del Sindaco n. 1 del 12-01-2016, di costituzione del Nucleo Tecnico di Valutazione per il periodo 2016-2019;
- il D.Lgs. n. 150/2009, modificato con D.Lgs. n. 141/2011 e successivamente con D.Lgs. n. 74/2017, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- in particolare l'art. 16 il quale 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”*;

CONSIDERATO che:

- con 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;

VISTO il Regolamento comunale disciplinante il “Sistema Premiante e di misurazione e di valutazione delle performance”, approvato con deliberazione di G.C. n. 20 del 20.03.2012, relativo alla premialità e valutazione della performance del personale e della integrità e trasparenza ai sensi delle disposizioni previste dal D.Lgs. 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 di 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:

- il Nucleo di Valutazione ha elaborato la proposta di pesatura degli obiettivi sottoposta alla 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;

- in ordine alla pesatura degli obiettivi per l'anno 2017, il Nucleo di Valutazione ha proposto alla Giunta Comunale valutazioni pressoché alte, anche in virtù dell'esiguo numero di personale dipendente che concorre al raggiungimento degli obiettivi stessi;

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, 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:
  - 55% performance individuale;
  - 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:
  - valutazione del Nucleo di Valutazione 80% (Fattore A)
  - valutazione del Sindaco e degli Assessori 20% (Fattore B)
- la performance individuale valuta i comportamenti organizzativi e le competenze professionali;
- nell'attività di valutazione della performance individuale delle Posizioni Organizzative, si è 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 Nucleo tecnico di Valutazione 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 (oggi 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 2016 predisposte dalle posizioni organizzative dell'ente, relativamente al Piano degli Obiettivi 2016, di cui al Piano Esecutivo di Gestione adottato dalla Giunta;

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:

- 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 di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza;
- 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 Regolamento sulle posizioni organizzative approvato con propria precedente deliberazione n. 61, del 15.05.2019;
- il DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2018/2020;

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, ex art. 49 D. Lgs. 267/2000;

Con voti favorevoli unanimi

### **DELIBERA**

1. Di approvare le premesse in quanto formano parte integrante e sostanziale della presente proposta del nucleo di valutazione;
2. di validare le relazioni sul grado di raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2018 redatte dai responsabili di area, in quanto forniscono un quadro sostanzialmente completo delle azioni previste dal piano generale delle risorse e degli obiettivi, 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;
3. di approvare la proposta di relazione sulla performance 2018 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;
4. 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;

5. infine, con successiva unanime votazione favorevole

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134-IV comma- del D.lgs. N. 267/2000.

\*\*\*\*\*

Il sottoscritto responsabile del servizio interessato in relazione alla proposta di deliberazione di cui all'oggetto esprime, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 parere Favorevole sotto il profilo della regolarità tecnica.

IL RESPONSABILE

F.to Isidori Roberta

Il sottoscritto responsabile del servizio finanziario in relazione alla proposta di deliberazione di cui all'oggetto esprime, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 parere Favorevole sotto il profilo della regolarità contabile.

IL RESPONSABILE

F.to Aielli Marika

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

F.to Isidori Roberta

**IL PRESIDENTE**

F.to BENEDETTI AGNESE

=====

La presente deliberazione, in applicazione del D.Lgs. n. 267/2000:

Viene pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi:  
dal 13-02-20 al 28-02-20, come prescritto dall'art. 124, comma 1.

[ ] Viene comunicata con lettera n. del        alla Prefettura.

[X] Viene comunicata, con lettera n. 595 in data 13-02-20, ai signori capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125.

[ ] E' stata dichiarata immediatamente eseguibile.

[X] Non é soggetta al controllo preventivo di legittimità, a seguito della soppressione del comitato regionale di controllo disposta con Legge Regionale 30 settembre 2002, n. 16.

**IL FUNZIONARIO RESPONSABILE**

Vallo di Nera, li 13-02-20

F.to QUARANTINI GIAMPIERO

=====

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

**IL FUNZIONARIO REPONSABILE**

Vallo di Nera, li 13-02-20

QUARANTINI GIAMPIERO

=====

La presente deliberazione, in applicazione del D.Lgs. n. 267/2000:

E' stata affissa all'Albo Pretorio come da attestazione del messo comunale per quindici giorni consecutivi: dal 13-02-20 al 28-02-20.

E' divenuta esecutiva il giorno 18-09-19:

[ ] perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4);

[ ] decorsi 10 giorni dalla pubblicazione all'albo (art. 134, comma 3).

**IL FUNZIONARIO RSPONSABILE**

Vallo di Nera, li

QUARANTINI GIAMPIERO