



COMUNE DI CERIALE

PROVINCIA DI SAVONA

Reg. Deliberazioni n. **63**

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO: Approvazione Relazione Consuntiva sulla Performance per l'esercizio finanziario 2017 -

L'anno **DUEMILADICIOTTO** addì 27 del mese di APRILE alle ore 13:00
Previo esaurimento delle formalità prescritte dal vigente T.U. n° 267-2000, si è riunita la Giunta Comunale.

Risultano:

FAZIO ENNIO
MAINERI EUGENIO
ALESSANDRI ANDREA
ROTUNNO ELISA PAOLA

TOTALE

<i>Presenti</i>	<i>Assenti</i>
X	
X	
X	X
3	1

Assiste il Vice Segretario Dott. SUARDI IVAN

Il Sindaco Sig. FAZIO ENNIO assunta la presidenza e constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

OGGETTO: Approvazione Relazione Consuntiva sulla Performance per l'esercizio finanziario 2017 -

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

– all'art. 3, commi 1 e 2, d.lgs. n. 150/2009 è disposto che la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento; ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche;

– all'art. 7, comma 1, del medesimo decreto legislativo è disposto che le Amministrazioni Pubbliche valutano annualmente la *performance* organizzativa e individuale ed a tale fine adottano, con apposito provvedimento, il Sistema di misurazione e valutazione della performance;

– all'art. 10, comma 1, del citato decreto legislativo è altresì disposto che al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della *performance*, le Amministrazioni Pubbliche redigono annualmente:

a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato "Relazione sulla *performance*" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato;

– all'art. 18, comma 1, del suddetto decreto legislativo è inoltre disposto che le Amministrazioni Pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della *performance* organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori *performance* attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera;

Premesso altresì che:

– in attuazione di quanto previsto al predetto art. 7, d.lgs. n. 150/2009 e coerentemente con i principi generali recepiti dall'Ente con la deliberazione sopra citata (Sistema integrato di valutazione permanente dell'Ente e del personale), la

misurazione e la valutazione della *performance* e la conseguente erogazione, alle posizioni organizzative e dipendenti aventi diritto, dei compensi incentivanti collegati a tale *performance* è effettuata sulla base della metodologia approvata con la medesima deliberazione;

– il sistema di misurazione e valutazione delle *performance*, quale strumento basilare per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente e la corretta gestione delle risorse umane, ha lo scopo di misurare, tra l'altro, le prestazioni dei dirigenti/posizioni organizzative/dipendenti in termini di:

- a) raggiungimento dei risultati rispetto alla programmazione e pianificazione effettuata, di valutare i comportamenti organizzativi e professionali tenuti, nonché le competenze dimostrate in base a parametri preventivamente concordati e di misurarne il rendimento nel contesto collettivo di cui gli stessi fanno parte per quanto attiene i dirigenti/posizioni organizzative;
- b) valutazione dei comportamenti nel concorso al raggiungimento degli obiettivi nei quali sono coinvolti ed alle competenze espresse per quanto attiene i dipendenti;

Considerato che:

– il vigente Regolamento sulla *performance*, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 99 del 8.7.2011 e s.m.i., dispone la competenza del Nucleo di valutazione ad effettuare la valutazione della *performance* dei Responsabili delle Posizioni Organizzative, il quale sulla base della relazione presentata dal Segretario Comunale e da ciascun Funzionario sull'attività svolta nell'anno precedente, con l'ausilio dei dati di *reporting* esistenti, esprime una valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;

- il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi dispone che competente ad effettuare la valutazione della *performance* del personale dipendente è il Responsabile del servizio in cui è incardinato il lavoratore, in base ai criteri ivi stabiliti;

Vista la relazione sulla *performance* presentata dal Segretario Comunale nella quale vengono debitamente rendicontati tutti i programmi svolti per l'anno 2017 unitamente a tutta la documentazione del predetto processo di validazione, debitamente validata dal N.d.V. dell'Ente, ai sensi dell'articolo 37 del CCNL del 22/01/2004;

Rilevato pertanto che:

- il N.d.V. ha proceduto con proprio verbale del 27.2.2018 alla valutazione del segretario comunale, relativamente all'anno 2017 ed alla valutazione dei funzionari titolari di posizione organizzativa per l'annualità 2017;
- i funzionari titolari di posizione organizzativa hanno proceduto, secondo lo schema previsto dal citato sistema integrato di valutazione permanente dell'Ente, alla valutazione della *performance* dei dipendenti per l'annualità 2017;

Atteso che con propria deliberazione n. 65 in data 19.5.2017, a seguito del processo di definizione degli obiettivi da assegnare alle posizioni organizzative, oltre all'approvazione del Piano Esecutivo di gestione per il periodo 2017 e alla assegnazione delle relative risorse finanziarie ai responsabili dei servizi, è stato riunito organicamente anche il Piano della *performance* ed il Piano dettagliato degli obiettivi ;

Evidenziato che il ciclo di gestione della *performance* è ispirato alla massima trasparenza e leggibilità e che l'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase di tale ciclo utilizzando la pubblicazione sul proprio sito istituzionale e che pertanto l'allegata relazione sulla *performance* dovrà essere pubblicata sul sito web del Comune;

Ritenuto, tanto sopra premesso, di dover adottare le determinazioni consequenziali alle premesse innanzi esplicitate;

Vista la deliberazione del Consiglio Comunale n. 98/2017 di approvazione del Bilancio di previsione;

Vista la deliberazione di Giunta comunale n. 187 del 28.12.2017;

Visti:

- la l. n. 241/1990 e ss.mm.ii.;
- il d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;
- il d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- il d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.;
- il Regolamento di Contabilità;
- il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visti i pareri favorevoli espressi, ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico – d.lgs. n. 267/2000, dal Segretario Comunale dell'Ente il quale, ex art. 97 del predetto Testo Unico, interviene in luogo dei funzionari responsabili dei servizi interessati all'oggetto in quanto diretti destinatari, quest'ultimi, degli effetti del presente procedimento e, pertanto, in conflitto d'interesse;

Con voti unanimi e favorevoli, espressi nei modi di legge;

DELIBERA

La premessa è parte integrante e sostanziale del presente atto;

- 1) Di prendere atto e condividere l'impostazione fornita dal N.d.V. in merito alla valutazione della performance (retribuzione di risultato) del Segretario Comunale e, per l'effetto, di approvare la graduatoria delle valutazioni dei funzionari titolari di posizione organizzativa per l'annualità 2017, ripartita tra la valutazione dei risultati (performance organizzativa) ed i comportamenti organizzativi (performance individuale), compilata dal predetto N.d.V. nella seduta del 27.2.2018;
- 2) Di prendere atto delle schede finali in merito alla valutazione della performance del personale dipendente redatte dai funzionari titolari di posizione organizzativa per l'annualità 2017;
- 3) Di prendere atto che le risorse finanziarie occorrenti per il pagamento delle retribuzioni di risultato per il Segretario Comunale, e per i funzionari titolari di posizione organizzativa e per la performance del personale dipendente per l'esercizio 2017 trovano capienza nel bilancio di previsione;
- 4) Di attestare che, a norma dell'art. 147 bis del t.u. 267/2000, il presente atto è regolare in quanto sono stati verificati i presupposti di fatto e di diritto che legittimano l'assunzione della spesa;
- 5) Di attestare che il presente atto così come gli allegati che formano parte integrante e sostanziale del presente atto, così come sopra formulato, non

contiene dati e riferimenti che possano determinare censure per violazione delle norme sulla *privacy* di cui al d.lgs. n. 196/2003;

- 6) Di incaricare gli uffici competenti a predisporre gli atti conseguenti;
- 7) Di disporre la pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale dell'Ente nella Sezione "Amministrazione Trasparente – Performance e merito" al fine di garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della Performance;
- 8) Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs 267/2000.

PARERI FORMULATI AI SENSI DELL'ARTICOLO 49 – COMMA 1 – DEL D.L.vo 18/08/2000, N. 267.

- Per la **REGOLARITA' TECNICA**: " La proposta di deliberazione si presenta regolare sotto il profilo tecnico procedurale".

In data 27/04/2018

IL RESPONSABILE DI AREA
Dott. Ivan SUARDI

- **VISTO DI COMPATIBILITA'** con gli stanziamenti di bilancio e le regole di finanza pubblica (DD.LL. 98/2011 e 138/2011 – Legge di stabilità n. 183/2011, D.L. n. 174/2012 e Legge 147/2013)

In data 27/04/2018

IL RESPONSABILE DI AREA
Dott. Ivan SUARDI

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
FAZIO ENNIO

IL VICE SEGRETARIO
SUARDI IVAN