



COMUNE DI VIVARO ROMANO

(CITTA' METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE)

Via Mastro Lavinio 5 - 00020
Tel. 0774/923002 - Fax 0774/923135
www.comunevivaroromano.it

E-MAIL vivaroromano@libero.it
PEC vivaroromano@pec.it

C.F. 86001550580
P.IVA 02145891004

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE ORIGINALE

OGGETTO: **APPROVAZIONE P.D.O. 2020-2022 E PIANO DEGLI OBIETTIVI 2020**

Numero 2 del 17-01-2020

L'anno **duemilaventi**, il giorno **diciassette**, del mese di **gennaio**, alle ore **17:00**, 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:

SFORZA Beatrice	Sindaco	P
MOGLIONI Ernesto	Assessore	P
MEZZAROMA Francesco	Assessore	A

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

Assume la presidenza Dott.ssa Beatrice SFORZA in qualità Sindaco, assistito dal Segretario Comunale PASQUALE LOFFREDO.

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.

Ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 18.08.2000, n. 267 sulla proposta di deliberazione vengono espressi gli allegati pareri.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'autorizzazione rilasciata al Segretario Comunale Dr. Pasquale Loffredo dall'ex Ages assunta al protocollo dell'Ente al n. 2709 del 13/12/2019;

Premesso che:

1. in data 16 novembre 2009 è entrato in vigore il D. Lgs. n. 150/2009, "Attuazione della Legge 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", cosiddetto "Decreto Brunetta", che contiene diverse disposizioni innovative, alcune delle quali immediatamente dispositive, mentre altre costituiscono principi fondamentali dell'ordinamento cui adeguarsi a livello regolamentare interno;
2. l'attuazione delle disposizioni del Decreto mira allo sviluppo di una cultura del merito e della valorizzazione della qualità del lavoro e della produttività, del singolo e dell'intera amministrazione, attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di valutazione delle performance;
3. l'adeguamento da porre in essere comporta notevoli difficoltà legate alla complessità della riforma e alla molteplicità degli ambiti da essa trattati, che riguardano la predisposizione del piano delle performance, le valutazioni delle performance individuali ed organizzative, la valorizzazione del merito e della produttività dei dipendenti, il ruolo degli apicali, la contrattazione collettiva, l'apparato disciplinare;
4. con delibera di Giunta Comunale è stato modificato il vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi per adeguarlo alle disposizioni di cui alla Legge 150/09;
5. il d. lgs. 74/2017, entrato in vigore il 22.06.2017, ha modificato molte disposizioni del decreto Brunetta, in applicazione delle deleghe previste nella legge 124/2015;

Preso atto della necessità di definire i criteri di valutazione delle prestazioni e dei risultati delle Posizioni Organizzative per adeguarli alle diverse esigenze di valutazione dei comportamenti, delle competenze professionali, organizzative e gestionali, delle capacità/potenziale e dei risultati di tali profili, in relazione agli indirizzi forniti da questa Amministrazione;

Dato atto che:

- ì a seguito delle scelte politiche che verranno effettuate il Piano delle Performance potrà subire modificazioni mediante l'individuazione concreta di azioni ulteriori rispetto a quelle indicate;
- ì la valutazione dei risultati degli incaricati di Posizioni Operative, in base al vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi è finalizzata, oltre che all'attribuzione della retribuzione di risultato, a fornire al Sindaco elementi di supporto per l'assegnazione/conferma o la revoca degli incarichi di direzione di area connessa a una posizione organizzativa;
- ì il Comune è privo di personale con qualifica dirigenziale;
- ì le Posizioni Organizzative ex art. 8, comma 1, lett. a) CCNL 31.3.1999 (posizioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa) coincidono, giusta il disposto ex art. 11 CCNL 31.3.1999 e art. 15 CCNL 22.1.2004, con la preposizione alla direzione delle strutture di massima dimensione dell'Ente, denominate "Aree", come individuate dal vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi e ss.mm.ii. è precisamente:
 - Area I: *Amministrativo/Polizia locale*;
 - Area II: *Finanziario/Tributi*;
 - Area III: *Tecnico*;
- ì ai sensi della L. 311/2004, la titolarità della responsabilità dell'area amministrativa è attribuita all'assessore Francesco Mezzaroma; quella dell'area finanziaria all'assessore Ernesto Moglioni; quella dell'area tecnica al sindaco Beatrice Sforza (nelle more delle

assunzioni previste per il 2020);

- ï ai responsabili dell'Area è attribuita, entro i limiti massimi contrattualmente stabiliti, l'indennità di posizione, determinata in applicazione della richiamata metodologia, e l'indennità di risultato quantificata nella misura minima del 10% e massima del 25% di quella di posizione, da erogarsi in base ai risultati della valutazione annuale;
- ï la proposta di valutazione annuale dei Responsabili di Aree/Titolari di Posizione Organizzativa compete all'Organismo Individuale di Valutazione che la trasmette alla Giunta Comunale, a cui spetta la decisione di valutazione finale, a sensi del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Visti gli artt. 8 e segg. del CCNL del 31.3.1999 recante la revisione dell'ordinamento professionale del personale del comparto delle autonomie locali, nonché gli artt. 10 e 15 del CCNL del 22.1.2004 e relativa dichiarazione congiunta n. 12;

Visto l'art. 10 del D. Lgs. 150/2009, come modificato dal d. lgs. 74/2017, che così recita:

“Art. 10. Piano della performance e Relazione sulla performance

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno:

a) entro il 31 gennaio il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), 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) entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e 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.

1-bis. Per gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, la Relazione sulla performance di cui al comma 1, lettera b), può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato decreto legislativo.

1-ter. Il Piano della performance di cui al comma 1, lettera a) è predisposto a seguito della presentazione alle Camere del Documento di Economia e Finanza, di cui all'articolo 10 della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Il Piano delle Performance è adottato non oltre il termine di cui al comma 1 lettera a) in coerenza con le note integrative di cui all'articolo 21 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, o del piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, di cui all'articolo 19, del decreto legislativo 31 maggio 2011, n. 91.

Considerato che:

- ï le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- ï il Piano della Performance è il documento programmatico triennale 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 prestazioni dell'Amministrazione, degli apicali e dei dipendenti non apicali;
- ï gli obiettivi assegnati al personale apicale ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale del Comune e

sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente individuate con le Aree del comune in ottemperanza al vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;

• il presente documento individua quindi nella sua interezza la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale;

• Il piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che in base all'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dal d.lgs. 74/2017, si articola nelle seguenti fasi:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10;

b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi

Visto il Piano delle performance 2020/2022– Piano degli Obiettivi per l'anno 2020, che si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

Visto il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 recante il T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali e s.m.i.;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 ed in particolare il Titolo III "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance";

Dato atto dei pareri favorevoli dei Responsabili di area, ai sensi del TUEL art. 49;

Con votazione favorevole unanime, espressa nelle forme di legge;

D E L I B E R A

1. **Le premesse** sono parte integrante e sostanziale e si intendono qui interamente riportate e trascritte.
2. **Di approvare** il Piano delle performance 2020/2022 – Piano degli Obiettivi per l'anno 2020 di cui al documento in allegato "A", il quale potrà essere arricchito da azioni previste negli strumenti di programmazione dell'Ente che seguiranno e che dunque gli obiettivi degli apicali così come quelli degli altri dipendenti saranno non solamente quelli contenuti nel piano in allegato, ma anche quelli risultanti da successivi eventuali documenti di programmazione;
3. **Di trasmettere** il presente provvedimento ai singoli Responsabili delle Aree anche al fine di darne massima diffusione al personale posto alle proprie dipendenze e all'Organo Indipendente di Valutazione;
4. **Di prevedere** che la presente deliberazione venga altresì pubblicata sul sito dell'ente, nella pagina dedicata alla trasparenza;
5. **Di rendere** con successiva separata votazione ad esito unanime, il presente atto viene dichiarato immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n.

Delibera di Giunta Comunale n. 2 del 17-01-2020

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
Dott.ssa Beatrice SFORZA

IL SEGRETARIO COMUNALE
PASQUALE LOFFREDO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che copia della presente deliberazione, è stata pubblicata all'Albo Pretorio e al sito istituzionale del Comune di Vivaro Romano www.comunevivaroromano.it di questo Comune dal giorno 18-01-2020 e che contro la stessa non è stato presentato alcun reclamo.

Vivaro Romano, lì 18-01-2020

Il Segretario Comunale
PASQUALE LOFFREDO

CERTIFICATO ESECUTIVITA'

Il Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

- che la presente deliberazione:

- E' stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U. D.Lgs. 267/2000, dall'Organo deliberante, ed è divenuta esecutiva all'atto dell'adozione;

Vivaro Romano, lì 17-01-2020

Il Segretario Comunale
PASQUALE LOFFREDO
