

COMUNE DI VIVARO ROMANO

PROV. DI ROMA

ORIGINALE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: **Approvazione dei criteri di valutazione della performance individuale organizzativa dell'ente e del piano performance annualità 2016 e triennio 2016/2018. Determinazione piani obiettivi dettagliati "p.o.d."**.

Numero **62** del **21.12.2015**

L'anno duemilaquindici, il giorno ventuno, del mese di dicembre, alle ore 13.30, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine dell' giorno unito all'avviso di convocazione.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

MEZZAROMA FRANCESCO	SINDACO	Presente
SFORZA BEATRICE	ASSESSORE	Presente
SFORZA MARIO	ASSESSORE	Assente

ne risultano presenti n. 02 e assenti n. 01.

Assume la presidenza il Signor MEZZAROMA Francesco in qualità di SINDACO assistito dal Segretario Signor LOFFREDO Pasquale.

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 i sottoscritti esprimono il parere:

Per quanto concerne la regolarità TECNICA:

Esprime **PARERE FAVOREVOLE**

Il Responsabile dell' Uff. Tecnico

Arch. Romolo CRESCENZI

Per quanto concerne la regolarità CONTABILE:

Esprime **PARERE FAVOREVOLE**

Il Responsabile del Serv. Finanziario

Dott.ssa Rita D'ALESSANDRO

Per quanto concerne la regolarità AMMINISTRATIVA:

Esprime **PARERE FAVOREVOLE**

Il Responsabile dell' Area Amm.tiva

Dott. Mezzaroma Francesco

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- 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;
- l’attuazione delle disposizioni del Decreto dovrà condurre 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;
- 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;
- con la delibera di Giunta Comunale, con la quale è stato modificato il vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi per adeguarlo alle disposizioni di cui alla Legge 150/09;
- con la delibera di Giunta Comunale, con la quale sono stati approvati i criteri di valutazione della Performance individuale e organizzativa e il Piano delle Performance;
- con la delibera di Giunta Comunale, con la quale è stato nominato l’Organismo Individuale di Valutazione,

Preso atto della necessità di modificare 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:

- 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;
- 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;
- il Comune è privo di personale con qualifica dirigenziale;
- 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*;
 - Area II: *Economico-Finanziario*;
 - Area III: *Tecnico e Tecnico-Manutentivo*;
- la titolarità della responsabilità dell’Area e correlata Posizione Organizzativa è attribuita dal Sindaco al personale in servizio nell’Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o

determinato, pieno e/o parziale, e comporta il conferimento delle funzioni dirigenziali ex art. 107, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 267/2000 e l'assunzione diretta della responsabilità di prodotto, di risultato e di gestione e valutazione delle risorse umane assegnate;

- 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;
- i criteri di valutazione della performance individuale dei titolari di incarico di direzione di struttura apicale (Aree) e corrispondente posizione organizzativa e della performance organizzativa;
- la nuova metodologia sostituisce, a tutti gli effetti, la metodologia di valutazione delle prestazioni e dei risultati delle posizioni organizzative attualmente in vigore presso il Comune;
- 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. 15 del D.Lgs. 150/2009, a mente del quale il piano delle performance deve essere adottato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo dell'ente;

Visto il vigente Regolamento degli uffici e dei servizi;

Considerato che:

- 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;
- 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;
- 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 (quest'ultima suddivisa fra non Responsabili e contributi individuali in interventi di gruppo);
- 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 si articola nelle seguenti fasi:
 - a) *definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;*
 - 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 esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

Visto il parere favorevole espresso, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000;

Vista la delibera di Consiglio Comunale n. 02 del 28.01.2013, con la quale è stato approvato il Regolamento per il Controllo Interno;

Considerato che per attuare il Controllo di Gestione occorre che l'Amministrazione Comunale adotti ad inizio di ogni anno il piano obiettivo dettagliato (P.O.D.);

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";

Con votazione favorevole unanime, espressa nelle forme di legge

DELIBERA

1. Le premesse sono parte integrante e sostanziale e si intendono qui interamente riportate trascritte.
2. Di dare approvare il piano obiettivi dettagliato per l'anno 2016 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.
4. Il presente provvedimento è trasmesso ai singoli Responsabili delle Aree dei Comuni anche al fine di darne massima diffusione al personale posto alle proprie dipendenze e all'Organo Indipendente di Valutazione;
5. Di prevedere che la presente deliberazione venga altresì pubblicata sul sito dell'ente, nella pagina dedicata alla trasparenza.
6. 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. 267.

Allegato "A" alla delibera di Giunta Comunale n. 62 del 21.12.2015

Obiettivi Operativi Riguardanti l'Esercizio Finanziario 2016

Obiettivi Area Finanziaria:

Responsabile Area: Dott.ssa Rita D'Alessandro

N	Descrizione Attività ed Azioni	Indicatori	Altri Servizi coinvolti	%	Interventi di Spesa o "M" per miglioramento senza spesa
1	Migliorare l'informatizzazione dell'Ufficio tributi	L'obiettivo sarà raggiunto, a seguito di monitoraggio del Responsabile del Servizio al 50% al 30 giugno c.a., e al 100% sempre previo monitoraggio di cui sopra al 31 dicembre 2016.	Ufficio Tributi	20	"M"
2	L'accertamento dei ruoli acqua e altri tributi comunali	L'obiettivo sarà raggiunto al 100% con l'accertamento entro il 31 dicembre 2016	Ufficio Tributi	20	"M"
3	Prosecuzione attivazione nuova contabilità c.d. "armonizzata".	L'obiettivo sarà raggiunto al 100% entro il 31 dicembre 2016.	Ufficio Ragioneria	20	"M"
4	Risoluzione problematiche cartelle esattoriali con Agenzia delle Entrate	L'obiettivo sarà raggiunto al 100% con l'affidamento a proposizione entro il 30 giugno 2016.	Ufficio Contabilità	20	Importo da prevedere nel bilancio comunale
5	Miglioramento del servizio legato all'attività ordinariamente prestata	L'Obiettivo sarà raggiunto al 100% da effettuarsi entro il 31.12.2016.		20	"M"
			TOTALE	100	

Obiettivi Area Affari Generali:
Responsabile Area: Sindaco pro-tempore

N	Descrizione Attività ed Azioni	Indicatori	Altri Servizi coinvolti	%	Interventi di Spesa o "M" per miglioramento senza spesa
1	Operazione trasparenza: adeguamento costante delle relative pagine sul sito web comunale, con l'inserimento delle informazioni richieste ed attività necessaria di collegamento con tutti gli uffici comunali per l'acquisizione delle informazioni.	L'obiettivo sarà raggiunto al 100% attraverso la provata tempestività di inserimento dei dati, da verificarsi costantemente e comunque entro il 31.12.2016.	Ufficio Affari Generali	25	"M"
2	Dovrà essere formulato un raccordo organizzativo per il funzionamento dello Sportello Unico per le Attività Produttive con l'Unione MedAniene.	L'obiettivo sarà raggiunto al 100% al 31.12.2016	Responsabil e Area Amm.va	25	"M"
3	Accertamenti Fiscali Ricoverati presso R.S.A. e approvazione relativo Regolamento.	L'obiettivo sarà raggiunto al 100% con il completamento degli accertamenti fiscali entro il 31 dicembre 2016	Ufficio Affari Generali	25	"M"
4	Potenziamento del servizio domiciliare rivolto alle fasce deboli con particolare riferimento agli anziani e ai disabili	L'obiettivo sarà raggiunto al 100% sempre previo monitoraggio di cui sopra entro il 31 dicembre 2016	Affari Generali Assistente Sociale	25	"M"

Obiettivi Vigilanza:

N	Descrizione Attività ed Azioni	Indicatori	Altri Servizi coinvolti	%	Interventi di Spesa o "M" per miglioramento senza spesa
1	Controllo della viabilità rurale in merito all'abbandono di animali domestici e allo stazionamento degli animali non in regola con i controlli A.S.L.	L'obiettivo sarà raggiunto al 50%, al 100% sempre previo monitoraggio di cui sopra entro il 31 dicembre 2016.	Servizio Polizia Municipale	15	"M"
2	Dovrà essere organizzata la presenza in servizio del Vigile Urbano, almeno nei mesi di luglio e agosto.	L'obiettivo sarà raggiunto al 100% entro il 31.12.2016 con l'avvenuta integrale copertura dell'orario nel periodo considerato.	Servizio Polizia Municipale	10	Importo da prevedere nel bilancio comunale
3	Miglioramento del servizio legato all'attività ordinariamente prestata	L'Obiettivo sarà raggiunto al 100% entro il 31.12.2016.	Servizio Polizia Municipale	10	"M"
4	Completamento sistemazione segnaletica orizzontale e verticale del Comune.	L'obiettivo sarà raggiunto al 100% se entro il 30 novembre 2016 sarà completato il centro extra-urbano	Servizio Polizia Municipale/ Ufficio Tecnico / / Ufficio Tecnico	15	Importo previsti nella contrattazione decentrata

Obiettivi Ufficio Tecnico:
Responsabile Area: Arch. Romolo Crescenzi

N	Descrizione Attività ed Azioni	Indicatori	Altri Servizi coinvolti	%	Interventi di Spesa o "M" per miglioramento senza spesa
1	Definizione delle pratiche pendenti presso l'UTC riguardanti le Sanatorie Edilizie con verifica degli inadempimenti e omessa documentazione presentate dai richiedenti.	L'Obiettivo sarà raggiunto al 50% con l'avvenuto definizione al 31 Luglio c.a. della metà delle pratiche pendenti e sarà raggiunto al 100% con l'avvenuta definizione di tutte le pratiche al 31 dicembre 2016.	Ufficio Tecnico	25	"M"
2	La tutela ambientale come obiettivo primario nell'anno e nel prossimo triennio tramite l'incremento della raccolta differenziata	L'obiettivo sarà raggiunto al 60% con l'avvenuto incremento al 30 Giugno. Sarà raggiunto al 100% con l'avvenuto incremento al 31 dicembre 2016 in proporzione del diminuire del conferimento alla discarica.	Ufficio Tecnico	25	"M"
3	Miglioramento del servizio legato all'attività ordinariamente prestata	L'Obiettivo sarà raggiunto al 100% entro il 31.12.2016.	Ufficio Tecnico	25	"M"
4	Dovranno essere Convocata la Conferenza di Servizio riguardante le gare di interesse dell'Amministrazione Comunale.	L'obiettivo sarà raggiunto al 35% se entro il 31 maggio sarà convocata la conferenza di servizio; al 100% se l'iter sarà completato al 31 dicembre 2016, salvo impossibilità per causa non dipendente dall'UTC	Ufficio Tecnico	25	"M"

Totale 100

Delibera n. 62 del 21.12.2015

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Sindaco
Dott. MEZZAROMA Francesco

Il Segretario Comunale
LOFFREDO Dott. Pasquale

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che copia della presente deliberazione, è stata pubblicata all'Albo Pretorio al sito istituzionale del Comune di Vivaro Romano www.comunevivaroromano.it di questo Comune dal giorno 22.12.2015 e che contro la stessa non è stato presentato alcun reclamo.

Vivaro Romano, lì 21.12.2015

IL SEGRETARIO COMUNALE
LOFFREDO Dott. Pasquale

CERTIFICATO ESECUTIVITA'

Dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134 comma 4 del Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267.

Vivaro Romano, lì 21.12.2015

IL SEGRETARIO COMUNALE
LOFFREDO Dott. Pasquale
