



COMUNE DI BURGOS

PROVINCIA DI SASSARI

Deliberazione della Giunta Municipale

N. 52
Data:16/10/2014

OGGETTO: Approvazione del Piano degli obiettivi di performance 2014

L'anno **DUEMILAQUATTORDICI** il giorno **SEDICI** del mese di **OTTOBRE** alle ore 18,30, nella Sala del Sindaco, convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei signori:

N.	NOMINATIVO	CARICA	PRESENTE	ASSENTE
1	ARRAS SALVATORE	SINDACO	X	
2	NUGHEDU GAVINO	V. CE SINDACO		X
3	TILOCCA GIOVANNI	ASSESSORE	X	
4	SANNA GIAMMARIO	ASSESSORE	X	
5	LUTZU BRIGIDA	ASSESSORE		X

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97, comma 4, lett. a), D.Lgs. 18 Agosto 2000 N. 267, il Segretario comunale Dr. Stefano Polselli.

Il sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione hanno espresso parere favorevole:

- il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;
- il responsabile di Ragioneria, per quanto concerne la regolarità contabile;

ai sensi dell'art. 49 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, approvato con D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, e del vigente Statuto Comunale.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, di attuazione della L. 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni;

VISTO in particolare, l'art. 4 del citato decreto, in base al quale le Amministrazioni pubbliche sviluppano, in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio, il "ciclo di gestione della performance", articolato sulla definizione ed assegnazione degli obiettivi da raggiungere, in collegamento con le risorse, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, nonché sulla conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, con connesso utilizzo dei sistemi premianti e di valorizzazione del merito, con rendiconto finale dei risultati, sia all'interno, che all'esterno dell'Amministrazione;

CONSIDERATO che, ai sensi degli art. 10 e 15, del D. Lgs. n. 150/2009, l'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna Amministrazione definisce il "piano della performance" contenente gli obiettivi annuali di performance, che hanno lo scopo di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance e va adottato in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;

RICHIAMATO il proprio Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Municipale n. 41 del 21.12.2011, con la quale l'Ente, in ottemperanza alle prescrizioni contenute nel D.Lgs. 150/2009, ha istituito un sistema di valutazione e misurazione delle performance organizzativa ed individuale, al fine di ottimizzare la produttività del lavoro, nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa;

RILEVATO che l'attivazione del ciclo di gestione della performance è, altresì, finalizzata alla valorizzazione del merito ed al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali al Segretario Comunale, ai Responsabili di Settore ed ai dipendenti;

EVIDENZIATO che, nell'ambito del ciclo delle performance, si rivela determinante l'adozione da parte dell'organo esecutivo di un Piano delle attività ordinarie e strategiche, da demandare a ciascun Settore dell'Ente ed al Segretario Comunale che evidenzia: il tipo di obiettivo, la descrizione dell'obiettivo, i risultati attesi, le fasi e i tempi di realizzazione, eventuali particolari adempimenti di chiusura esercizio, gli indicatori di risultato;

SOTTOLINEATO che, nel Piano delle Performance, vanno evidenziati, oltre agli obiettivi di mantenimento delle attività ordinarie principali, rilevanti e pertinenti, rispetto ai bisogni della collettività, anche e soprattutto quelli tesi a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati;

RILEVATO, altresì, che detti obiettivi devono essere misurabili in termini concreti e riferibili ad un arco temporale determinato, normalmente corrispondente ad un anno;

VISTO l'allegato elenco degli obiettivi di performance per l'anno in corso, redatto in base alle direttive impartite dall'organo esecutivo;

DATO ATTO che gli obiettivi assegnati con il presente atto ai vari Settori ed al Segretario Comunale sono tesi prevalentemente al miglioramento dell'azione amministrativa ed all'innalzamento dei livelli di efficienza dei servizi erogati alla cittadinanza;

RICHIAMATO l' art. 10, comma 3 del CCNL, Regioni ed Enti locali del 31/03/1999, rubricato "*Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato*", il quale espressamente dispone che il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 8 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato, la quale può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita;

RITENUTO OPPORTUNO, tenuto conto delle risorse di bilancio disponibili, determinare nel 15 % della retribuzione di posizione attribuita, **la misura massima della retribuzione di risultato** da corrispondersi a ciascun incaricato di P.O., a seguito di valutazione annuale;

VISTO l' art.42 CCNL del 16.5.2001 dei Segretari Comunali e Provinciali, il quale prevede che "*Ai segretari comunali e provinciali è attribuito un compenso annuale, denominato retribuzione di risultato, correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti, ad eccezione dell'incarico di funzione di Direttore Generale. Gli Enti del comparto destinano a tale compenso, con risorse aggiuntive a proprio carico, un importo non superiore al 10 % del monte salari riferito a ciascun segretario nell'anno di riferimento e nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto della propria capacità di spesa*"

RILEVATO che, nel corso dell'anno 2014, il Segretario Comunale ha ricoperto l'incarico di titolare dapprima della sede di Segreteria convenzionata Burgos- Tresnuraghes e successivamente della segreteria convenzionata Burgos- Tresnuraghes e Magomadas;

ATTESO che attualmente il Segretario Comunale presta la propria opera professionale a favore della sede di segreteria convenzionata di Burgos, Pompu e Sini, con conseguente ripartizione dei relativi oneri finanziari in misura pari al 33,3% ciascuno, a carico di ogni ente convenzionato;

CONSIDERATO che l'effettiva erogazione della retribuzione di risultato al segretario comunale verrà effettuata da ciascun comune convenzionato, in ragione della metodologia adottata da ciascun Ente, in forza di distinta valutazione ed in proporzione alla quota del monte salari riferibile all'attività lavorativa prestata in ognuno di essi;

SOTTOLINEATO che, ad ogni modo, la retribuzione a tale titolo erogata da entrambi i Comuni convenzionati non potrà superare, ai sensi e per gli effetti dell' art.42 del CCNL di riferimento, il 10 % del monte salari complessivo maturato nel periodo di riferimento;

CONSIDERATO, pertanto, che l'eventuale corresponsione della retribuzione di risultato al Segretario Comunale graverebbe solo in parte a carico del Comune di Burgos;

RITENUTO, pertanto, opportuno determinare nel 10 % della quota del monte salari riferibile all'attività lavorativa prestata dal Segretario Comunale nel periodo di riferimento nel Comune di Burgos, la misura massima della retribuzione di risultato da corrispondersi ai sensi e per gli effetti del summenzionato art. 42 del CCNL del 16.5.2001;

CONSIDERATO che il sistema di valutazione e misurazione delle performance organizzativa ed individuale adottato dal Comune di Burgos, con deliberazione di Giunta

Municipale n. 41 del 21.12.2011, pur determinando nella misura di 100 (cento) il massimo del punteggio conseguibile dagli incaricati di P.O. e dal Segretario Comunale, a seguito di valutazione positiva, non specifica con quali modalità erogare la retribuzione di risultato nei casi in cui la valutazione abbia come esito l'attribuzione di un punteggio ricompreso tra i valori 0 e 100;

RITENUTO OPPORTUNO, di conseguenza stabilire dei criteri univoci in forza dei quali instaurare un collegamento tra il punteggio attribuito attraverso il processo di valutazione e l'erogazione della retribuzione di risultato;

CONSIDERATA, pertanto, idonea a garantire il rispetto del principio dell'effettiva premialità una graduazione dell'erogazione della retribuzione di risultato secondo il seguente schema:

Fascia Punteggio conseguito	% di retribuzione di risultato
A Superiore a 90	100% del massimo erogabile (per l'anno 2013, pari al 15% della retribuzione di posizione goduta dagli incaricati di P.O. e al 10% del monte salari del Segretario Comunale)
B Uguale a 85 e fino a 90 compreso	90% del massimo erogabile (per l'anno 2013, pari al 15% della retribuzione di posizione goduta dagli incaricati di P.O. e al 10% del monte salari del Segretario Comunale)
C Uguale a 75 e fino a 85 compreso	80% del massimo erogabile (per l'anno 2013, pari al 15% della retribuzione di posizione goduta dagli incaricati di P.O. e al 10% del monte salari del Segretario Comunale)
D Uguale a 65 e fino a 75 compreso	60% del massimo erogabile (per l'anno 2013, pari al 15% della retribuzione di posizione goduta dagli incaricati di P.O. e al 10% del monte salari del Segretario Comunale)
E Uguale a 50 e fino a 65 compreso	50% del massimo erogabile (per l'anno 2013, pari al 15% della retribuzione di posizione goduta dagli incaricati di P.O. e al 10% del monte salari del Segretario Comunale)
F Inferiore a 50	Valutazione negativa

RAVVISATA l'opportunità di demandare al personale dipendente ed al segretario comunale il perseguimento degli obiettivi, di cui agli allegati prospetti, nei quali è esposta la logica di intervento;

Con voti unanimi, espressi per alzata di mano,

DELIBERA

DI APPROVARE il Piano degli obiettivi di performance, contenente gli obiettivi da assegnare ai singoli Settori ed al Segretario Comunale nel corso dell'Esercizio finanziario 2013, secondo le risultanze degli allegati prospetti, facenti parte integrante e sostanziale del presente atto;

DI TRASMETTERE copia del presente atto al Segretario Comunale e ai Responsabili di Settore per opportuna e dovuta conoscenza;

DI DARE ATTO che, tenuto conto delle risorse di bilancio disponibili, è determinato nel 15 % della retribuzione di posizione attribuita, la misura massima della retribuzione di risultato da corrispondersi a ciascun incaricato di P.O., a seguito di valutazione annuale;

DI DARE ATTO che è determinato nel 10% del monte salari del Segretario Comunale nel periodo di riferimento la misura massima della retribuzione di risultato da corrispondersi ai sensi e per gli effetti del summenzionato art. 42 del CCNL del 16.5.2001;

DI STABILIRE ,come meglio specificato nella parte motiva del presente atto, che l'erogazione della retribuzione di risultato a ciascun incaricato di P.O. ed al Segretario Comunale avverrà in relazione alla loro collocazione in specifiche classi di merito secondo il seguente schema:

Fascia Punteggio conseguito	% di retribuzione di risultato
A Superiore a 90	100% del massimo erogabile (per l'anno 2013, pari al 15% della retribuzione di posizione goduta dagli incaricati di P.O. e al 10% del monte salari del Segretario Comunale)
B Uguale a 85 e fino a 90 compreso	90% del massimo erogabile (per l'anno 2013, pari al 15% della retribuzione di posizione goduta dagli incaricati di P.O. e al 10% del monte salari del Segretario Comunale)

C Uguale a 75 e fino a 85 compreso	80% del massimo erogabile (per l'anno 2013, pari al 15% della retribuzione di posizione goduta dagli incaricati di P.O. e al 10% del monte salari del Segretario Comunale)
D Uguale a 65 e fino a 75 compreso	60% del massimo erogabile (per l'anno 2013, pari al 15% della retribuzione di posizione goduta dagli incaricati di P.O. e al 10% del monte salari del Segretario Comunale)
E Uguale a 50 e fino a 65 compreso	50% del massimo erogabile (per l'anno 2013, pari al 15% della retribuzione di posizione goduta dagli incaricati di P.O. e al 10% del monte salari del Segretario Comunale)
F Inferiore a 50	Valutazione negativa

DI DICHIARARE, con separata votazione resa all'unanimità, il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267

IL PRESIDENTE

F.to GEOM. SALVATORE ARRAS

IL SEGRETARIO

F.to DOTT. STEFANO POLSELLI

PARERI EX ART. 49, COMMA 1 T.U.E.L N. 267/2000

REGOLARITÀ TECNICA- FAVOREVOLE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

REGOLARITÀ CONTABILE

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Si attesta che la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 32, c. 1 legge 18.6.2009, n. 69, è stata pubblicata, in data odierna, per rimanervi 15 giorni consecutivi, nel sito web istituzionale - Albo Pretorio on-line di questo Comune e contestualmente comunicata ai Capigruppo Consiliari con prot. 3328

Lì 10.12.2014

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to DOTT. STEFANO POLSELLI

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 19/12/2013, perché:

Dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134 , comma 4, T.U. 267/200)

Decorsi dieci giorni dall'ultimo di pubblicazione (art. 134 , comma 3, T.U. 267/200)

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to DOTT. STEFANO POLSELLI

Copia Conforme all'Originale.

Burgos lì 10.12.2014

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to DOTT. STEFANO POLSELLI