



COMUNE DI SOPPADILE  
PROVINCIA DI ORISTANO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE

N° 10	21/02/17
OGGETTO	Approvazione Piano delle Performance Individuale ed Organizzativa – Anno 2017.

L'anno *Duemila diciassette*, addì *ventuno*, del mese di *febbraio*, alle ore *12,30* nella Casa Comunale, si è riunita la GIUNTA COMUNALE, presieduta dal Sig. *Pietro Arca*, nella sua qualità di Sindaco e con l'intervento dei Sigg. Assessori:

n°	Cognome	Nome	PRESENTE	ASSENTE
1	<i>Defrassu</i>	<i>Silvano</i>	X	
2	<i>Mascia</i>	<i>Maria Franca</i>	X	
3	<i>Zaru</i>	<i>Antonio</i>	X	
			3	0

Constatata la legalità dell'adunanza, per il numero degli intervenuti, il Presidente dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento in oggetto.

Assiste alla seduta il Segretario Comunale, **Dr. Salvatorino Chelo**, il quale provvede alla redazione del presente verbale, ai sensi dell'art. 97, 4° comma, lett. a), del D. Lgs. 18.8.2000, n° 267. –

## LA GIUNTA COMUNALE

### Premesso:

- che l'art. 10 del D.Lgs. 27 Ottobre 2009, n° 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n° 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" dispone che, *al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance le amministrazioni pubbliche redigono annualmente 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;*

- che le disposizioni introdotte dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, dettano i seguenti principi:

- ogni pubblica amministrazione è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai dipendenti;

- la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti ed alla crescita delle competenze professionali;

- le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance;

- ai fini dell'attuazione dei principi generali le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo di programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance;

**Dato atto che**, alla data odierna, risultano conferiti gli incarichi di responsabile dei settori e di posizione organizzativa, come di seguito indicato:

Responsabile Settore	Categoria	Settore	Decreto Sindaco
Dott.ssa Silvana Congiu	D4	Settore amministrativo finanziario – tributi – economato servizi di staff e alla persona.	n° 2 del 01/02/2017 periodo 01/02/2017- 28/02/2017
Geom. Francesco Deias	D2	Settore Tecnico manutentivo.	n° 2 del 01/02/2017 periodo 01/02/2017- 28/02/2017

Rilevato che a seguito del rinnovo del Consiglio Comunale avvenuto in data 25/05/2014 il Sindaco Arca ha proceduto alla nomina dei Responsabili del Servizio con incarichi mensili a decorrere dal 1° agosto 2014 e ciò avviene anche per l'anno 2017;

Rilevato che sulla materia si è pronunciata la Commissione per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche con Delibera n. 121/2010 nella quale sono contenute le Osservazioni in ordine al documento avente ad oggetto "L'applicazione del Decreto legislativo n. 150/2009 negli Enti Locali: le Linee guida dell'ANCI in materia di Ciclo della Performance";

Considerato che il Piano della Performance è uno strumento di programmazione triennale che necessita annualmente di aggiornamento in base ai Piani e ai Programmi dell'Amministrazione, conformemente al disposto di cui all'art. 5 comma 1, 2 del D.Lsg. 150/2009 secondo il quale: *"gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa"*;

Tenuto conto che il Piano della Performance è strettamente connesso alle priorità politiche e alle strategie dell'Amministrazione gli obiettivi e le corrispondenti risorse sono attribuite ai responsabili dei servizi con un documento annuale di programmazione denominato Piano Esecutivo di Gestione (PEG) o col Piano Dettagliato degli obiettivi di Performance (PDOP);

Considerato che nell'organizzazione del lavoro gli organi politici esercitano nei confronti della parte tecnica un ruolo di indirizzo preventivo mediante la definizione degli obiettivi e dei programmi affidati, unito ad un successivo controllo e valutazione dei risultati raggiunti;

Visto il Sistema di Valutazione adottato dall'Ente con Del. G. C. N. 61 del 12/07/2012;

Ritenuto sulla base del Decreto Legislativo, sopra menzionato, di dover procedere all'adozione di uno strumento che consenta la misurazione e valutazione delle Performance del personale dipendente, secondo i principi generali stabiliti dalle norme sopra richiamate;

Ritenuta opportuna l'adozione del Piano dettagliato degli obiettivi di Performance quale atto essenziale per la esaustività della programmazione, la chiarezza della gestione, la completezza dei controlli interni, il supporto alla valutazione, la definizione del quadro di riferimento della performance;

Rilevato che l'attività posta in essere dal comune di Sorradile per la predisposizione del documento risponde ai principi imposti dal legislatore in materia di misurazione e valutazione ;

Considerato che il modello di Piano della Performance, elaborato dall'Ente, costituisce una mappatura sintetica delle principali attività svolte dall'Ente caratterizzate dal c. d. valore pubblico, ossia da una spiccata rilevanza per i portatori di interesse a vario titolo presenti nella comunità, rappresenta, altresì, il contenitore su cui annualmente vengono declinati gli indirizzi dell'Amministrazione, quali:

- > obiettivi specifici o strategici;
- > obiettivi operativi di performance o processo;
- > obiettivi di sviluppo;

Ritenuto, pertanto:

- di approvare, il Piano dettagliato degli obiettivi di performance anno 2017, quale risultante dal documento predisposto allegato, ( verbale O.I.V. n.1/2017 del 21/02/2017), che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
- di dare atto che all'interno dell'elenco delle attività contenute nel Piano della Performance sono stati individuati, attraverso una proposta presentata dai Responsabili dei servizi e sulla base delle indicazioni fornite dalla Parte Politica di Riferimento, gli obiettivi specifici e gli obiettivi di performance corredati degli indicatori di misurazione e valutazione;

Attesa la competenza della Giunta Comunale, in relazione al combinato disposto degli artt. 42 e 48 del Decreto Legislativo 267/2000;

Visti D. Lgs. 267/2000;

Visti D. Lgs. 27 Ottobre 2009 n°150;  
Con voti unanimi

## DELIBERA

Di approvare, l'allegato elenco degli obiettivi di *Performance Individuale* ed *Organizzativa* che saranno oggetto di misurazione e valutazione per l'anno 2017,(verbale O.I.V. n.1/2017 del 21/02/2017);

Di dare mandato ai Responsabili di Servizio:

- di declinare, mediante dettagliata descrizione, gli obiettivi di performance che si intendono perseguire nelle apposite schede di programmazione contenute nella Metodologia di Valutazione adottata dall'Ente, e di corredare gli stessi degli specifici indicatori individuati ai fini della misurazione e valutazione dei risultati attesi;
- di assegnare gli obiettivi/sub-obiettivi ai propri collaboratori, mediante le apposite schede di valutazione del personale dei livelli previste dalla metodologia approvata;

Di dare mandato al Nucleo di Valutazione di verificare la conformità degli obiettivi di performance, di cui sopra, all'art. 5 comma 2 del D. Lgs 150/2009;

Di dichiarare, stante l'urgenza, il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, D.Lgs. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto. --

*Il Sindaco*  
*Pietro Arca*

*Il Segretario Comunale*  
*Dott. Salvatorino Chelo*

➤ PARERI, AI SENSI DELL'ART. 49, 1° COMMA, D. LGS. 18.8.2000, N° 267.

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

ATTESTA LA REGOLARITA' TECNICA DELLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE IN OGGETTO.

Il Responsabile del servizio  
( *Dr.ssa Silvana Congiu* )

**ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE**

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi, a partire dalla data odierna e che la medesima viene trasmessa, contestualmente, ai Capigruppo Consiliari. -

Sorradile, li 24/02/2017

Il Segretario Comunale  
*Dott. Salvatorino Chelo*

- La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi del D.Lgs. 18/8/2000, n° 267, in quanto:

- Dichiarata immediatamente esecutiva (art. 134, comma 4°). -
- Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3°). -

Sorradile li 24/02/2017

Il Segretario Comunale  
*Dott. Salvatorino Chelo*