



COMUNE DI BARUMINI

Provincia del Medio Campidano

Viale san Francesco, 5 - tel. 070/9368024 - fax 070/9368033

Email: comunebarumini@tiscalinet.it



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 54 del 21 novembre 2011

Oggetto: approvazione Piano triennale delle performance e degli obiettivi di performance organizzativi ed individuali annualità 2011

L'anno duemilaundici addì 21 del mese di novembre, alle ore 10,00 , nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi la Giunta Municipale si è riunita con la presenza dei Signori :

Cognome e Nome	Qualifica	Presenti
Lilliu Emanuele	Sindaco	Si
Zedda Vincenzo	Assessore	Si
Aracu Veneranda	Assessore	Si
Corona Marcello	Assessore	No
Fulgheri Fabio	Assessore	Si

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Giorgio Sogos

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

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il Decreto Legislativo 267/2000, Testo Unico delle leggi sull'ordinamento delle autonomie locali;

VISTO il Decreto Legislativo 165/2001, Testo Unico delle leggi sul pubblico impiego;

VISTO al Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e specificamente i principi generali secondo cui:

- 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, 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;

VISTO il Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

VISTO lo Statuto dell'Ente;

RILEVATO che sono state assegnate ai singoli Responsabili d'Area le risorse finanziarie necessarie per attuare gli obiettivi programmatici già sintetizzati nei documenti fondamentali del sistema di bilancio;

RILEVATO, altresì, che tali obiettivi hanno reso necessaria una migliore specificazione mediante la predisposizione di un piano dettagliato degli stessi;

RICHIAMATO il proprio Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con Deliberazione della G.C. n. 85 del 29 dicembre 2010, nel quale l'Ente, in ottemperanza alle prescrizioni contenute nel D.Lgs. 150/2009, ha istituito un sistema di valutazione e misurazione delle performance organizzativa e 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 di un ciclo delle performance è altresì finalizzata alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali al Segretario comunale, ai Responsabili d'Area ed ai dipendenti;

PRESO ATTO 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 ciascuna Area che evidenzia gli obiettivi, i risultati attesi, le fasi e i tempi di realizzazione, nonché le risorse umane e strumentali da assegnare;

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

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

RILEVATO che l'organo esecutivo, secondo una logica di temperamento tra i diversi obiettivi e le risorse umane ed economiche disponibili, ritiene che gli obiettivi proposti da ciascun Responsabile d'Area siano perfettamente coerenti con la *mission* istituzionale, le priorità politiche e le strategie dell'Amministrazione sinergica degli organi di indirizzo e dei Responsabili cui è demandata la gestione delle risorse umane e strumentali;

VISTI gli allegati prospetti, redatti da ciascun Responsabile d'Area e contenenti la descrizione dettagliata degli obiettivi, i risultati attesi, i tempi di realizzazione, gli indicatori di risultato e le risorse umane che concorrono a perseguirli;

RITENUTO OPPORTUNO, pertanto, demandare a ciascun Responsabile d'Area il perseguimento degli obiettivi di cui agli allegati prospetti nei quali è esposta la logica di intervento;

RILEVATO che sulla base della suddetta valutazione viene riconosciuta dall'organo esecutivo l'indennità di risultato del Segretario comunale, riconoscibile nella percentuale massima del 10% del relativo monte retributivo e dei singoli Responsabili d'Area, da commisurare, invece, all'indennità di posizione nella percentuale variabile dal 10% al 25% di quest'ultima, così come determinato nei provvedimenti d incarico;

DATO ATTO che la pianificazione in parola è, almeno in parte, attuativa del più ampio controllo di gestione di cui al combinato disposto degli articoli 147 e 197 del D.Lgs. 267/2000;

RILEVATO che gli obiettivi assegnati con il presente atto ai Responsabili d'Area sono tesi prevalentemente al miglioramento dell'azione amministrativa e all'innalzamento dei livelli di efficienza dei servizi erogati alla cittadinanza, presentando considerevoli elementi innovativi e strategici su più fronti;

OSSERVATO che la pesatura attribuita a ciascuno degli obiettivi è improntata a criteri di congruità in relazione alle attività che il loro perseguimento presuppone;

RITENUTO OPPORTUNO , pertanto, demandare a ciascun Responsabile d'Area il perseguimento degli obiettivi di cui agli allegati prospetti;

RILEVATO che detto piano delle Performance potrebbe subire nel corso dell'anno modifiche e/o integrazioni in relazione al verificarsi di circostanze imprevedibili o in virtù di una riprogrammazione delle attività da parte dell'Organo esecutivo;

PRESO ATTO del fatto che i responsabili di assegnare gli obiettivi/sub obiettivi ai propri collaboratori, i quali inseriti nelle schede di valutazione previa approvazione del Sistema di Valutazione”;

PRESO ATTO che la valutazione degli obiettivi programmati è fatta dal Nucleo di valutazione di cui al predetto regolamento degli Uffici e dei Servizi;

DELIBERA

- di approvare l'allegato piano delle Performance. (**Allegato 1**)
- di approvare, l'allegato elenco di obiettivi di *Performance Individuale* che saranno oggetto di misurazione e valutazione per l'anno 2011; (**allegato 2**)
- di individuare quale obiettivo di *Performance Organizzativa* la “Costruzione del Piano delle Performance secondo le disposizioni introdotte dal D.Lgs. 150/2009”;
- di approvare l'allegato piano degli obiettivi di performance di indicatori pari termini, ai fini della successiva validazione;

PARERI (Art.49, T. U. n° 267/2000)

Il sottoscritto, VISTA la proposta di deliberazione che precede ed esperita l'istruttoria di competenza ESPRIME, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49 della legge n° 267/2000 parere favorevole:

Sotto il profilo **TECNICO**:

favorevole , in relazione alle proprie competenze.

Il Responsabile del Servizio
f.to (D.ssa Daniela Moi)

Sotto il profilo **CONTABILE**:

favorevole , in relazione alle proprie competenze

Il Responsabile della Ragioneria
f.to (Dr. Giorgio Sogos)

Letto approvato e sottoscritto

Il Sindaco
f.to (Emanuele Lilliu)

Il Segretario Comunale
f.to (Dott. Giorgio Sogos)