



COMUNE DI ZERFALIU

Provincia di Oristano

09070 Zerfaliu - Via Roma n. 1 - tel. 078327000 fax 078327361

protocollo@pec.comune.zerfaliu.or.it

<http://www.comune.zerfaliu.or.it/>

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO CON I POTERI DELLA GIUNTA

N. 10
del 08.03.2022

**OGGETTO: APPROVAZIONE OBIETTIVI DI PERFORMANCE PER
L'ANNO 2022.**

Il otto marzo duemilaventidue, con inizio alle ore 10:40, il Commissario Straordinario Dott. Paolo Puddu, nel Municipio di Zerfaliu sito in Piazza Roma n. 1, presiede la seduta, con l'assistenza del Segretario Comunale Dott. Roberto Sassu.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 109 del d.lgs. n. 267/2000 dispone: *"Nei comuni privi di personale di qualifica dirigenziale le funzioni di cui all'articolo 107, commi 2 e 3, fatta salva l'applicazione dell'articolo 97, comma 4, lettera d), possono essere attribuite, a seguito di provvedimento motivato del sindaco, ai responsabili degli uffici o dei servizi, indipendentemente dalla loro qualifica funzionale, anche in deroga an ogni diversa disposizione"*.
- l'art. 108, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000, che dispone: *"1. Il sindaco nei comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti e il presidente della provincia, previa deliberazione della giunta comunale o provinciale, possono nominare un direttore generale, al di fuori della dotazione organica e con contratto a tempo determinato, e secondo criteri stabiliti dal regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, che provvede ad attuare gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo dell'ente, secondo le direttive impartite dal sindaco o dal presidente della provincia, e che sovrintende alla gestione dell'ente, perseguendo livelli ottimali di efficacia ed efficienza. Compete in particolare al direttore generale la predisposizione del piano dettagliato di obiettivi previsto dall'articolo 197, comma 2, lettera a), nonché la proposta di piano esecutivo di gestione previsto dall'articolo 169. A tali fini, al direttore generale rispondono, nell'esercizio delle funzioni loro assegnate, i dirigenti dell'ente, ad eccezione del segretario del comune e della provincia"*;
- l'art. 2, comma 186, lett. d), della legge n. 191/2009, limita la possibilità di nomina di un Direttore Generale nei Comuni con popolazione superiore a 100.000 abitanti;
- il Comune non ha in servizio dipendenti con qualifica dirigenziale;
- con il bilancio di previsione si affidano a ciascun Servizio un complesso di mezzi umani, finanziari e strumentali, di cui risponde il Responsabile del Servizio;
- le competenze dei Responsabili di Servizio sono definite dall'art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000;
- le competenze dei responsabili di procedimento sono disciplinate dall'art. 6 della legge n.

241/1990;

- le competenze del personale sono disciplinate dalle declaratorie delle mansioni ascrivibili alle qualifiche funzionali ed ai rispettivi profili professionali, allegate al CCNL del comparto Regioni-Autonomie Locali del 31.03.1999.

RICHIAMATO l'art. 10 del D.lgs. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza, efficacia e trasparenza delle pubbliche amministrazioni che testualmente recita: *"Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'art. 15, comma 2, lett. d), redigono annualmente: a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico annuale, denominato piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli obiettivi strategici e operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la valutazione e la misurazione della performance della amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori..."*.

VISTA la deliberazione n. 112 del 28 febbraio 2010 con cui la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle pubbliche amministrazioni (CIVIT) ha approvato la Struttura e le modalità di redazione del piano della Performance, contenente sia le istruzioni operative per la predisposizione del documento programmatico che da avvio al ciclo della performance, sia le linee guida per gli enti locali ai fini dell'adeguamento ai principi contenuti nel D.lgs. 150/2009;

VISTA la normativa regionale che ha disposto l'applicazione, anche nell'ordinamento degli enti locali della regione Sardegna, dei principi contenuti nel D.lgs. 150/2009;

CONSIDERATO che l'art. 169 del TUEL stabilisce che *"...sulla base del bilancio di previsione annuale deliberato dal Consiglio....l'organo esecutivo definisce, prima dell'inizio dell'esercizio, il piano esecutivo di gestione, determinando gli obiettivi di gestione ed affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi;*

PRESO ATTO delle modifiche apportate dal D.Lgs 74/2017 al D.Lgs 150/2009 che hanno previsto una prevalenza degli obiettivi di performance organizzativa;

RICHIAMATA la deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 24.03.2020 con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2020/2022

Richiamate inoltre le seguenti deliberazioni:

- la deliberazione di G.C. n. 20 del 21.05.2019 con la quale si approva il regolamento per la disciplina dell'area delle posizioni organizzative in adeguamento alle disposizioni di cui al CCNL del comparto funzioni locali del 21.05.2018.
- la deliberazione di G.C. n. 23 del 21.05.2019 con la quale si approva il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance approvazione metodologia di valutazione dei responsabili titolari di posizione organizzativa, del personale, dei livelli, della graduazione delle posizioni per l'anno 2019.

Vista la deliberazione della Giunta dell'Unione dei Comuni della Bassa Valle del Tirso e del Grighine n. 13 del 21.05.2019, con la quale sono stati approvati i sistemi di valutazione del personale, suddivisi in: valutazione dei titolari di posizione organizzativa, valutazione del personale dipendente e valutazione del segretario comunale.

Considerato che il nucleo di valutazione dovrà verificare:

- l'avvenuta definizione e approvazione degli obiettivi da parte degli organi politici;
- l'attribuzione degli obiettivi ai Responsabili di Servizio e al restante personale dipendente;

- il grado di raggiungimento degli obiettivi, condizione per la liquidazione della retribuzione di risultato ai Responsabili di Servizio e delle indennità specifiche e del premio di performance al restante personale dipendente.

Rilevato che:

- l'organizzazione degli uffici e servizi del Comune è articolata in due Servizi, denominati rispettivamente Servizio Tecnico e Servizio Amministrativo-Contabile, affidati ad altrettanti dipendenti del Comune;
- i Responsabili dei Servizi sono abilitati ad adottare gli atti di gestione di cui agli artt. 107 del d.lgs. n. 267/2000;
- il Segretario Comunale svolge le funzioni stabilite dall'art. 97 del d.lgs. n. 267/2000;
- il personale dipendente cui non è attribuita la posizione organizzativa svolge la propria attività nel rispetto delle funzioni ascritte ai profili professionali di appartenenza, secondo le direttive impartite dai Responsabili dei Servizi e dal Segretario Comunale, in esecuzione dei programmi approvati dall'Amministrazione Comunale;
- nell'espletamento della propria attività i Responsabili dei Servizi ed il personale dipendente devono dimostrare competenza, impegno, flessibilità e disponibilità, nei termini previsti dal C.C.N.L. del comparto, per garantire un buon livello di efficacia ed efficienza dei servizi, con particolare riguardo al soddisfacimento degli utenti destinatari dei servizi stessi.

Vista la determinazione del Responsabile del Servizio Socio-culturale e Amministrativo dell'Unione dei Comuni n. 18 del 05.06.2020 con la quale è stato affidato l'appalto del servizio di supporto ai controlli interni, alla valutazione del personale quali componenti esterni dei nuclei di valutazione dell'Unione dei Comuni, per il periodo luglio 2020 – luglio 2023, alla ditta QSM srl con sede a Catania.

Tenuto conto che gli uffici e servizi comunali sono attualmente caratterizzati da carenza di personale in quanto, a fronte di una dotazione organica di 10 posti, 5 risultano vacanti, di cui 3 facenti capo al Servizio Amministrativo Contabile e 2 al Servizio Tecnico.

RITENUTO opportuno approvare formalmente gli obiettivi che dovranno essere raggiunti dal personale dipendente dell'Ente nell'anno 2022, dando atto che potrebbero subire variazioni nel corso dell'anno, in funzione degli atti di programmazione dell'ente.

Considerato che gli obiettivi di gestione del personale dipendente per il 2022 possono essere articolati nei termini seguenti:

Obiettivi di performance organizzativa

Obiettivo: Gestione emergenza da Covid-19

Azioni: Assicurare la regolarità dell'azione amministrativa e l'erogazione dei servizi comunali durante l'emergenza sanitaria

Obiettivi di performance individuale

Performance individuale Servizio Amministrativo Contabile

Obiettivo: Mantenimento della funzionalità organizzativa

Azioni:

- Garantire la funzionalità organizzativa degli uffici nonostante l'attuale carenza di personale.
- Dare supporto e collaborazione all'Istruttore direttivo Assistente Sociale, assunto mediante contratto di somministrazione lavoro per la gestione dell'Ufficio Servizi Sociali.
- Dare supporto e collaborazione ai nuovi dipendenti assunti a seguito di concorso pubblico.

Performance individuale Servizio Tecnico

Garantire la continuità della gestione tecnica

- Assicurare il rispetto delle tempistiche previste per gli appalti di lavori programmati, al fine di garantire il mantenimento dei finanziamenti ottenuti, sia nelle fasi di affidamento e realizzazione che di rendicontazione e monitoraggio.

Acquisito i pareri in merito alla regolarità tecnica espresso dal Responsabile del servizio Amministrativo-contabile, ai sensi dell'art. 49 del DLgs. n. 267/2000.

Dato atto che, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs 18.8.2000 n. 267, il Responsabile del Servizio Finanziario dichiara che non è necessario il parere contabile in quanto l'atto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente.

DELIBERA

Di approvare formalmente, ai sensi e per gli effetti del D.lgs.n° 150/2009, gli obiettivi di "performance individuale ed organizzativa" che il personale dipendente dovrà raggiungere nell'anno 2022, come di seguito indicati:

Obiettivi di performance organizzativa

Obiettivo: Gestione emergenza da Covid-19

Azioni: Garantire la gestione dei procedimenti assegnati durante l'emergenza Covid-19

Obiettivi di performance individuale

Performance individuale Servizio Amministrativo Contabile

Obiettivo: Mantenimento della funzionalità organizzativa

Azioni:

- Garantire la funzionalità organizzativa degli uffici nonostante l'attuale carenza di personale.
- Dare supporto e collaborazione all'Istruttore direttivo Assistente Sociale, assunto mediante contratto di somministrazione lavoro per la gestione dell'Ufficio Servizi Sociali.
- Dare supporto e collaborazione ai nuovi dipendenti assunti a seguito di concorso pubblico.

Performance individuale Servizio Tecnico

Garantire la continuità della gestione tecnica

- Assicurare il rispetto delle tempistiche previste per gli appalti di lavori programmati, al fine di garantire il mantenimento dei finanziamenti ottenuti, sia nelle fasi di affidamento e realizzazione che di rendicontazione e monitoraggio.

Considerato che:

- la definizione degli obiettivi di gestione e l'assegnazione delle relative risorse è stata concordata nella tra i dipendenti e il Commissario Straordinario, in base alle priorità individuate/segnalate;
- sussiste la piena correlazione tra gli obiettivi di gestione e le risorse assegnate;
- gli obiettivi sopra definiti sono coerenti con il DUP ed il bilancio di previsione 2022/2024, in corso di predisposizione;
- le risorse assegnate sono adeguate agli obiettivi definiti, al fine di consentire ai Responsabili di Servizio la corretta gestione degli stessi.

Considerato che:

- il grado di raggiungimento degli obiettivi sarà determinato in base alla verifica delle relazioni finali dei Responsabili di Servizio, che sarà effettuata dal nucleo di valutazione;
- ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa saranno riconosciute le indennità specifiche in relazione agli atti di conferimento formalmente definiti, nonché il premio per la performance in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi certificato dai Responsabili di Servizio e confermato dal nucleo di valutazione;

- ai dipendenti titolari di posizione organizzativa, cioè ai Responsabili di Servizio, sarà riconosciuta la retribuzione di risultato, con i criteri e le modalità individuati dal sistema di valutazione sulla base della relazione sui risultati raggiunti.

Di dare atto che il Piano medesimo è stato definito conformemente alle previsioni finanziarie del Bilancio di previsione 2022/2024, in corso di predisposizione.

Di trasmettere il presente atto ai Responsabili di Servizio affinché diano attuazione al Piano degli obiettivi per l'anno 2022.

La presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto:

Il Presidente
Dott. Paolo Raddu

Il Segretario Comunale
Dott. Roberto Sassu

PUBBLICAZIONE N. 103/2022

Attesto che la deliberazione in oggetto è pubblicata da oggi e per 15 giorni consecutivi all'albo pretorio informatico sul sito istituzionale <http://www.comune.zerfaliu.or.it/>.

Zerfaliu, 08/03/2022

L'impiegato incaricato

