

Città di LATIANO



PROVINCIA DI BRINDISI

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 133 DEL 28/07/2021**

OGGETTO: Relazione sulla Performance anno 2019- Presa d'atto

L'anno 2021 il giorno 28 del mese di LUGLIO alle ore 12:20, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, appositamente convocata, la Giunta Comunale si è riunita nelle persone seguenti:

N.	ASSESSORI	P	A
1	Maiorano Cosimo Sindaco	Si	
2	Albano Monica Vice Sindaco	Si	
3	Quarato Vito Assessore	Si	
4	Martina Maria Rosaria Assessore	Si	
5	Altavilla Eugenio Assessore	Si	
6	D'Oria Vincenzo Assessore	Si	

Il SINDACO, con la partecipazione del II Segretario Generale Flore Carmela, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO che ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267:

- il Responsabile del servizio interessato, ha espresso parere favorevole per quanto concerne la regolarità tecnica;
- il Responsabile di Ragioneria, ha espresso parere favorevole per quanto concerne la regolarità contabile;

**Si esprime parere favorevole sulla proposta
per la regolarità tecnica**

Il Responsabile
Dott. Lecciso Flavio Massimiliano

**Si esprime parere favorevole sulla proposta
per la regolarità contabile**

Il Responsabile del Settore Finanziario
Legrottaglie Stefano

PREMESSO CHE:

- L'art. 10 comma 1 lett. b) del Decreto lgs.150/2009 (c.d. "Brunetta") in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, prevede che ogni Ente adotti annualmente una "Relazione sulla Performance" che evidenzi i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati;
- Ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) del Decreto summenzionato, la Relazione è validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente e che tale validazione, ai sensi dell'art. 14 comma 6 del decreto, è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali adottati dall'ente, che nello specifico ad oggi sono costituiti dalle retribuzioni di risultato delle posizioni organizzative, nonché dall'incentivo alla produttività riconosciuto al personale;

VISTI:

- la delibera di Consiglio Comunale n.4 del 17/04/2019 di approvazione del Bilancio di previsione esercizio finanziario 2019/2021;
- la delibera Giunta Comunale n.120 del 12/08/2019 di adozione del Piano Esecutivo di Gestione e di approvazione del Piano della Performance 2019/2021 nonché di approvazione dei criteri generali della metodologia per la valutazione dei risultati e della prestazione lavorativa dei dipendenti (Regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance – SmiVaP), il quale dispone all'art. 5 – Misurazione e valutazione della Performance Individuale":
 - art.5.1. Il Segretario Comunale – "Il sistema di Valutazione del Segretario Generale, finalizzato alla corresponsione della retribuzione di risultato come prevista dal CCNL vigente, si basa sulla valutazione delle attività e delle funzioni svolte, come esplicitate dall'articolo 97 del TUEL, e dalle altre eventualmente conferite dal Sindaco o previste da regolamenti e statuto"... "Alla fine di ogni anno, tenuto conto della scheda compilata dal Sindaco in merito alla valutazione delle funzioni di cui ai punti da 1) a 5), l'OIV, accertato il grado di raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati, procede alla valutazione delle funzioni del Segretario Generale, espressa in centesimi;
 - art. 5.2. Titolari di posizione organizzativa- "La performance dei titolari di P.O. è misurata sulla base dei seguenti criteri, la cui applicazione sviluppa complessivamente un massimo di 100 punti:
 - Valutazione dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati, cui viene riservato un massimo di 70 punti;
 - Valutazione dei comportamenti organizzativi tenuti allo scopo di ottenere i risultati prefissati, cui viene riservato un massimo di 30 punti", prevedendo i seguenti livelli di valutazione cui corrispondono le indennità di risultato di seguito indicate:
 - Soglia di ingresso minimo 60 punti
 - Da 61 a 75 punti: indennità al 15%

- Da 76 a 89 punti: indennità al 20%
- Da 90 a 100 punti: indennità al 25%

Alla fine del processo di valutazione, l'OIV propone al Sindaco la valutazione annuale dei titolari di P.O. e l'attribuzione dell'indennità di risultato.

- 5.3. Dipendenti non titolari di posizione organizzativa "La performance dei dipendenti non titolari di P.O. è misurata sulla base dei seguenti criteri, la cui applicazione sviluppa complessivamente un massimo di 100 punti:

- Valutazione dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi individuali e/o di gruppo di gruppo assegnati, cui viene riservato un massimo di 70 punti;

- Valutazione delle competenze e dei comportamenti professionali e organizzativi, cui viene riservato un massimo di 30 punti;

Il responsabile di settore effettua la valutazione del personale ad esso assegnato";

VISTI

- la determina n. 631 del 26/09/2019 di costituzione del Fondo per le risorse decentrate anno 2019, con la quale sono state ripartite le somme da destinare agli emolumenti accessori per il personale dipendente e la successiva determina n. 785 del 19/11/2019 avente ad ogg. "Fondo per le risorse decentrate anno 2019 (CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018)- Costituzione definitiva";
- il CCNL Funzioni locali 2016-2018;
- il contratto collettivo integrativo del personale dipendente 2019-2021;

VISTA la Delibera di G.C. n. 122 del 15/07/2021 avente ad oggetto Approvazione del Piano Esecutivo del Gestione 2021/2023 con cui si è disposta l'errata corrige del Piano della Performance 2019-2021 approvato con Deliberazione di G.C. n. 120 del 12.08.2019;

PRESO ATTO della nota trasmessa dall'OIV in data 03/02/2021 al Sindaco ed avente ad oggetto: Valutazione del Segretario Generale per l'anno 2019, registrata al prot. 2499/2021;

PRESO ATTO della Relazione sulla Performance anno 2019 predisposta dal Segretario Generale del 21/06/2021;

EVIDENZIATO CHE, come si evince nella relazione sopra citata, l'analisi sull'attività svolta nel corso dell'esercizio finanziario 2019, come sintetizzata nella suddetta relazione e documentata dalla verifica condotta attraverso gli indicatori di attività nella stessa considerati, ha evidenziato nel suo complesso:

- una sostanziale coerenza dell'attività di gestione con gli atti di programmazione approvati dall'organo di governo;
- che la percentuale di raggiungimento degli obiettivi 2019 è soddisfacente in tutte le strutture apicali, in considerazione delle criticità organiche che spesso rasentano situazioni insostenibili;

TENUTO CONTO che la Relazione sulla performance è stata validata dall'OIV in data 22/07/2021 e trasmessa, con nota registrata al prot. n. 15726/2021, con acclusa scheda di riepilogo di proposta di valutazione dei risultati finali del Segretario Generale e delle P.O. per l'anno 2019;

RITENUTO pertanto di dover prendere atto ed approvare la Relazione sulla Performance anno 2019, ai sensi dell'art. 10 c. 1 lett. b) del D. Lgs.150/2009;

RILEVATO inoltre che, per mero errore materiale, il Piano della Performance 2020-2022, approvato con Deliberazione di G.C. n. 91 del 15.06.2020:

- al paragrafo “Obiettivi specifici”, secondo capoverso, recita: “[..] Il raggiungimento di tali obiettivi è oggetto di valutazione secondo la metodologia adottata con la Delibera G.C. n. 93/2018. [...]”, che deve essere inteso, invece, nel seguente modo: “[..] Il raggiungimento di tali obiettivi è oggetto di valutazione secondo la metodologia adottata con la Delibera G.C. n. 120 del 12.08.2019 [...]”;
- al paragrafo “Relazione sulla Performance”, primo capoverso, recita: “Tenuto conto che con deliberazione G.C. n. 93/2018 è stata approvata la metodologia di valutazione della performance 2018-2020 [...]” che deve essere inteso, invece, nel seguente modo: “Tenuto conto che con deliberazione G.C. n. 120 del 12.08.2019 è stata approvata la metodologia di valutazione della performance 2019-2021 [...]”;

RITENUTO pertanto opportuno procedere ad errata corrige del Piano della Performance 2020-2022 nel senso sopra riportato;

ATTESA la propria competenza;

VISTI:

- *Il vigente Statuto comunale;*
- *Il parere favorevole di regolarità tecnica ex art 49 TUEL;*
- *Il parere favorevole di regolarità contabile ai sensi del combinato disposto degli artt. 49 e 147-bis, comma 1 del D. Lgs. 267/2000;*

Con votazione unanime resa nei modi di legge anche in merito alla immediata eseguibilità;

DELIBERA

1. La premessa è parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. Di prendere atto della Relazione sulla Performance anno 2019 allegata al presente atto, di cui fa parte integrante e sostanziale, validata dall'O.I.V. in data 22/07/2021 ed allegata proposta di valutazione dei risultati finali del Segretario Generale e delle P.O. per l'anno 2019;
3. Di dare mandato al Responsabile della Struttura III^A di procedere alla liquidazione, in ragione del documento di validazione di cui al punto precedente e nel limite delle risorse stanziato a tal fine,

del premio incentivante la produttività al personale dipendente, della retribuzione di risultato al personale incaricato di P.O. e della retribuzione di risultato al Segretario Generale per l'anno 2019, secondo quanto previsto dal Contratto Collettivo integrativo del personale dipendente 2019-2021 e dallo "SMiVaP" approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 120/2019;

4. Di disporre altresì l'errata corrige del Piano della Performance 2020-2022, approvato con Deliberazione di G.C. n. 91 del 15.06.2020 nel seguente modo:
 - al paragrafo "Obiettivi specifici", secondo capoverso, recita: "[..] Il raggiungimento di tali obiettivi è oggetto di valutazione secondo la metodologia adottata con la Delibera G.C. n. 93/2018. [..]", che deve essere inteso, invece, nel seguente modo: "[..] Il raggiungimento di tali obiettivi è oggetto di valutazione secondo la metodologia adottata con la Delibera G.C. n. 120 del 12.08.2019 [..]";
 - al paragrafo "Relazione sulla Performance", primo capoverso, recita: "Tenuto conto che con deliberazione G.C. n. 93/2018 è stata approvata la metodologia di valutazione della performance 2018-2020 [..]" che deve essere inteso, invece, nel seguente modo: "Tenuto conto che con deliberazione G.C. n. 120 del 12.08.2019 è stata approvata la metodologia di valutazione della performance 2019-2021 [..]";
5. Di disporre la pubblicazione della Relazione sulla Performance anno 2019 sul sito del Comune di Latiano nella sezione "Amministrazione trasparente";
6. Di trasmettere la presente all'O.I.V. ed alle OO.SS. ed RSU;
7. Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.

Di quanto innanzi si è redatto il presente verbale che viene letto, approvato e sottoscritto:

SINDACO
Maiorano Cosimo

Il Segretario Generale
Flore Carmela

Si Attesta la copertura finanziaria della spesa infrascritta a norma dell'art. 153, comma 5, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Li, 26/07/2021

Il Responsabile del Settore Finanziario
Legrottaglie Stefano

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio:

ATTESTA

[] La presente Deliberazione diverrà esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione

[X] La presente Deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile

Li, 28/07/2021

IL SEGRETARIO GENERALE
Flore Carmela

Il sottoscritto IL SEGRETARIO GENERALE, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

- che la presente deliberazione:

Reg. n. 693

- Viene pubblicata all'Albo Pretorio Informatico del Comune di Latiano oggi 30/07/2021 e per 15 giorni consecutivi, come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

IL SEGRETARIO GENERALE
Flore Carmela

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs n. 82/2005 modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 235/2010, del D.P.R. n.445/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico è rinvenibile per il periodo di pubblicazione sul sito web del comune di Latiano
