



COMUNE DI ORTUERI

Provincia di Nuoro

08036 Ortueri - Via Cavallotti n. 12 - tel. 0784-66233 66319 fax 0784-66406

protocollo@pec.comune.ortueri.nu.it

<http://www.comune.ortueri.nu.it/>

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE

<p>N. 19_ del 02/03/2018</p> <p>—</p>	<p>Oggetto: piano di performance per il segretario comunale per l'anno 2018</p>
---	---

L'anno duemiladiciotto addì due del mese di Marzo alle ore 13.00, nell' SALA DELLA GIUNTA MUNICIPALE, sito nel Municipio di Ortueri in via Cavallotti n. 12, il Commissario Straordinario dott.ssa Cecilia Maria Grazia Sotgiu, con l'assistenza del Segretario Comunale dott. Demartis Claudio.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE.

Vista la proposta di deliberazione n. 94 del 20.02.2018 presentata dal Segretario Comunale.

Visto il D.Lgs. n. 150/2009 ed in particolare:

- l'art. 5, comma 1, che dispone: "1. 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.";

- l'art. 7, comma 1, che dispone: "1. 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.";

- l'art. 8 che dispone: "1. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:
a) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;

- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.”;

- l'art. 9 che dispone: “1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità e' collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

3. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.”

Vista la deliberazione del Commissario Straordinario in data odierna, con la quale è stata approvata la costituzione di una convenzione per l'esercizio associato delle funzioni del Segretario Comunale fra i Comuni di Riola Sardo, Ortueri e Ruinas fino al 30.06.2018 ed approvato il relativo schema di convenzione.

Visto l'art. 7 della convenzione di segreteria, da stipularsi fra i Commissari Straordinari e il Sindaco dei Comuni convenzionati, che stabilisce quale componente del trattamento economico dovuto al Segretario Comunale titolare della segreteria convenzionata la “retribuzione di risultato fino al 10% del trattamento economico complessivo annuo lordo (art. 42, comma 2, del CCNL del 16.05.2001), da liquidare con decreto dei sindaci in base alla valutazione annuale, in proporzione alle quote di divisione delle spese stabilite all'art. 8”.

Considerato che:

- sono stati presentati al Consiglio Comunale gli indirizzi generali di programmazione per il quinquennio 2015-2020, approvati con deliberazione n. 8 del 13.06.2015;
- il documento unico di programmazione e il bilancio di previsione per il triennio 2017-2019 sono stati approvati dal Consiglio Comunale con deliberazioni nn. 6-7 del 31.03.2017;
- occorre definire il piano delle performance del Segretario Comunale per l'anno 2018.

Considerato che la Giunta Comunale, con deliberazione n. 68 del 10.10.2017, ha stabilito:

- di individuare il Segretario Comunale quale organo di valutazione della performance del personale dipendente;
- di confermare, nelle more di approvazione di un diverso sistema, l'applicazione dei sistemi di valutazione approvati con deliberazione della G.C. n. 19 del 25.03.2013;
- di attribuire al Sindaco la valutazione del Segretario Comunale, in relazione agli obiettivi ed attività aggiuntive affidati.

Preso atto che il Comune aveva negli anni precedenti aderito al sistema di valutazione associato proposto dalla Comunità Montana del Gennargentu - Mandrolisai, la quale ha affidato alla Dasein srl di Torino la redazione dei seguenti sistemi di valutazione, approvati con deliberazione della G.C. n. 19 del 25.03.2013:

- sistema di valutazione delle performance del personale dei livelli
 - sistema di valutazione delle performance dei responsabili di unità organizzativa
 - sistema per la graduazione della posizione dei titolari di posizione organizzativa.
- e che alcuno dei predetti sistemi regola la valutazione della performance del Segretario Comunale.

Visto sulla retribuzione di risultato del Segretario Comunale l'art.42 del CCNL dei Segretari Comunali e Provinciali del 16.05.2001, che dispone:

“1. 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.

2. 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.

3. Ai fini della valutazione dei risultati conseguiti e dell'erogazione della relativa retribuzione ad essa correlata, gli Enti utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata ai sensi del D.Lgs. n. 286/1999, relativo alla definizione di meccanismi e strumenti di monitoraggio dei costi, dei rendimenti e dei risultati.”

Ritenuto, coerentemente al disposto dell'art. 42 del CCNL, di dover stabilire obiettivi gestionali per il Segretario comunale.

Ritenuto che possano costituire obiettivi significativi per il Segretario Comunale:

- redazione di un regolamento per la costituzione di un elenco di avvocati finalizzato all'affidamento degli incarichi di rappresentanza e difesa in giudizio (entro il 31.03.2018);
- svolgimento della procedura di mobilità volontaria esterna per la copertura del posto di istruttore direttivo socio-assistenziale a tempo indeterminato parziale (entro il 30.06.2018);
- redazione di un regolamento per l'utilizzo dell'automezzo proprio per ragioni di servizio servizio, conforme alla normativa e alla giurisprudenza vigenti (entro il 30.06.2018).

Acquisito sulla proposta il parere favorevole circa la regolarità tecnica, attestante la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, reso dal Responsabile del Servizio Amministrativo.

Preso atto che non è stato acquisito sulla proposta il parere circa la regolarità contabile, in quanto il presente atto non comporta riflessi diretti né indiretti sulla situazione finanziaria e patrimoniale dell'Ente.

DELIBERA

Di stabilire il seguente piano delle performance per il Segretario Comunale per l'anno 2018:

- redazione di un regolamento per la costituzione di un elenco di avvocati finalizzato all'affidamento degli incarichi di rappresentanza e difesa in giudizio (entro il 31.03.2018);
- svolgimento della procedura di mobilità volontaria esterna per la copertura del posto di istruttore direttivo socio-assistenziale a tempo indeterminato parziale (entro il 30.06.2018);
- redazione di un regolamento per l'utilizzo dell'automezzo proprio per ragioni di servizio servizio, conforme alla normativa e alla giurisprudenza vigenti (entro il 30.06.2018).

Di prendere atto che spettano al Segretario Comunale i conseguenti adempimenti gestionali.

Di trasmettere copia della presente alle RSU e alle OO.SS.

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
SOTGIU CECILIA MARIA GRAZIA

Il Segretario Generale
DEMARTIS CLAUDIO