



XIII Comunità Montana dei Monti Lepini - Ausoni

Largo L. Tacconi, 2 - 04015 PRIVERNO (Latina)

Tel. 0773 - 91 13 58 / 90 20 73 Fax 0773 - 90 35 83

e-mail info.montilepini@libero.it

COPIA DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNITARIA

n. 10
del 18-02-2019

Oggetto: Approvazione Piano Dettagliato Obiettivi (P.O.D.) 2019/2021.

L'anno duemiladiciannove il giorno diciotto del mese di febbraio alle ore 09:00 convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunitaria si è riunita con la presenza dei signori:

Nome	Funzione	Presenza
NARDACCI ONORATO	PRESIDENTE	Presente
PETRONI FRANCA	ASSESSORE	Presente
DELL'OMO ANDREA	ASSESSORE	Presente

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (articolo 97 comma 4° lettera a) del D.Lgs del 18.08.2000 n° 267) il SEGRETARIO COMUNITARIO DOTT PASQUALE LOFFREDO.

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 COMUNITARIA

Premesso che:

- in data 16 novembre 2009 è entrato in vigore il D. Lgs. n. 150/2009, “Attuazione della Legge 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, cosiddetto “Decreto Brunetta”, che contiene diverse disposizioni innovative, alcune delle quali immediatamente dispositive, mentre altre costituiscono principi fondamentali dell’ordinamento cui adeguarsi a livello regolamentare interno;
- l’attuazione delle disposizioni del Decreto dovrà condurre allo sviluppo di una cultura del merito e della valorizzazione della qualità del lavoro e della produttività, del singolo e dell’intera amministrazione, attraverso l’implementazione di adeguati sistemi di valutazione delle performance;
- l’adeguamento da porre in essere comporta notevoli difficoltà legate alla complessità della riforma e alla molteplicità degli ambiti da essa trattati, che riguardano la predisposizione del piano delle performance, le valutazioni delle performance individuali ed organizzative, la valorizzazione del merito e della produttività dei dipendenti, il ruolo degli apicali, la contrattazione collettiva, l’apparato disciplinare;

Preso atto della necessità di modificare i criteri di valutazione delle prestazioni e dei risultati delle Posizioni Organizzative per adeguarli alle diverse esigenze di valutazione dei comportamenti, delle competenze professionali, organizzative e gestionali, delle capacità/potenziale e dei risultati di tali profili, in relazione agli indirizzi forniti da questa Amministrazione;

Dato atto che:

- a seguito delle scelte politiche che verranno effettuate il piano delle performance potrà subire modificazioni mediante l’individuazione concreta di azioni ulteriori rispetto a quelle indicate;
- la valutazione dei risultati degli incaricati di Posizioni Operative, in base al vigente Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi è finalizzata, oltre che all’attribuzione della retribuzione di risultato, a fornire al Presidente elementi di supporto per l’assegnazione/conferma o la revoca degli incarichi di direzione di area connessa a una posizione organizzativa;
- La Comunità Montana è priva di personale con qualifica dirigenziale;
- le Posizioni Organizzative ex art. 8, comma 1, lett. a) CCNL 31.3.1999 (posizioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa) coincidono, giusta il disposto ex art. 11 CCNL 31.3.1999 e art. 15 CCNL 22.1.2004, con la preposizione alla direzione delle strutture di massima dimensione dell’Ente, denominate “Aree”, come individuate dal vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi e ss.mm.ii. è precisamente:
 - Area 1°: *Amministrativa- Affari Generali e Economico e Contabile;*
 - Area 2°: *Tecnica, Manutenzione e Lavori Pubblici;*
- la titolarità della responsabilità dell’Area e correlata Posizione Organizzativa è attribuita dal Presidente al personale in servizio nell’Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o determinato, pieno e/o parziale, e comporta il conferimento delle funzioni dirigenziali ex art. 107, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 267/2000 e l’assunzione diretta della responsabilità di prodotto, di risultato e di gestione e valutazione delle risorse umane assegnate;
- la proposta di valutazione annuale dei Responsabili di Aree/Titolari di Posizione Organizzativa compete all’Organismo Individuale di Valutazione che la trasmette alla Giunta Comunitaria;

Visto l’art. 15 del D.Lgs. 150/2009, a mente del quale il piano delle performance deve essere adottato dall’organo di indirizzo politico-amministrativo dell’ente;

Visto il vigente Regolamento degli uffici e dei servizi;

Considerato che:

- le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- il Piano della Performance è il documento programmatico triennale 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 prestazioni dell'Amministrazione, degli apicali e dei dipendenti non apicali;
- gli obiettivi assegnati al personale apicale ed i relativi indicatori sono individuati annualmente e raccordati con gli obiettivi strategici e la pianificazione strategica pluriennale dell'Ente e sono collegati ai centri di responsabilità dell'Ente individuate con le Aree dell'Ente in ottemperanza al vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;
- il presente documento individua quindi nella sua interezza la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale (quest'ultima suddivisa fra non Responsabili e contributi individuali in interventi di gruppo);
- Il piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che in base all'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 si articola nelle seguenti fasi:
 - a) *definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;*
 - b) *collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;*
 - c) *monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;*
 - d) *misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;*
 - e) *utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;*
 - f) *rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;*

Visto il parere favorevole espresso, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000;

Vista la delibera con la quale è stato approvato il Regolamento per il Controllo Interno;

Ritenuto di approvare il piano Dettagliato degli Obiettivi (P.O.D.) posto in allegato alla presente delibera in allegato "A" che si intende qui integralmente riportato e trascritto;

Visto il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 recante il T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali e s.m.i.;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 ed in particolare il Titolo III "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance";

Con votazione favorevole unanime, espressa nelle forme di legge

D E L I B E R A

1. **Le premesse** sono parte integrante e sostanziale del presente atto e si intendono qui interamente riportate trascritte.
2. **Di approvare** il piano obiettivi dettagliato (P.O.D.) di cui al documento in allegato "A", il quale potrà essere arricchito da azioni previste negli strumenti di programmazione dell'Ente che seguiranno e che dunque gli obiettivi degli apicali così come quelli degli altri dipendenti saranno non solamente quelli contenuti nel piano in allegato, ma anche quelli risultanti da successivi eventuali documenti di programmazione.
3. **Il presente** provvedimento è trasmesso ai singoli Responsabili delle Aree dell'Ente anche al fine di darne massima diffusione al personale posto alle proprie dipendenze e all'Organo Indipendente di Valutazione;
4. **Di prevedere** che la presente deliberazione venga altresì pubblicata sul sito dell'ente, nella pagine dedicata alla trasparenza;

5. **con successiva** separata votazione ad esito unanime favorevole legalmente reso , il presente atto viene dichiarato immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Il presente verbale viene così sottoscritto:

Il PRESIDENTE
F.to ONORATO NARDACCI

Il SEGRETARIO COMUNITARIO
F.to DOTT PASQUALE LOFFREDO

Pareri ai sensi dell'articolo 49 del D.Lgs 267/2000:

Per la regolarità tecnica si esprime:

Parere Favorevole

Il Responsabile del Servizio
F.to Guido Foglietta

Per la regolarità tecnica si esprime:

Parere Favorevole

Il Responsabile del Servizio
F.to Domenico Guidi

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunitario
CERTIFICA CHE:

- copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio dell'ente in data odierna e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, comma 1, del T.U. approvato con D.Lgs 18/08/2000 n. 267.

Priverno, lì 18-02-2019

Il RESPONSABILE DELLA PUB. ON LINE
F.to ANNAMARIA MICCINILLI

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il Segretario Comunitario, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione, non soggetta al controllo preventivo di legittimità, è divenuta esecutiva il 28-02-2019 in quanto

✓ decorsi dieci giorni dalla data di pubblicazione

Priverno, 28-02-2019

Il SEGRETARIO COMUNITARIO
DOTT PASQUALE LOFFREDO

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.

Priverno, lì 18-02-2019

II SEGRETARIO COMUNITARIO
DOTT PASQUALE LOFFREDO