

Relazione sullo stato delle attività della performance individuale e organizzativa anno 2018
Segretario comunale

PREMESSO CHE:

- in data 16.5.2001, è stato sottoscritto dall'ARAN e dalle Organizzazioni Sindacali di categoria il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Segretari Comunali e Provinciali relativo, per la parte giuridica, al quadriennio 1998 - 2001 e, per la parte economica, al biennio 1998 - 1999;
- l'art. 42 del predetto CCNL recante "Retribuzione di risultato" testualmente sancisce che:
 - *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;*
 - *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;*
 - *Ai fini della valutazione dei risultati conseguiti e dell'erogazione della relativa retribuzione ad essa correlata, gli Enti ...si dotano di adeguati strumenti di monitoraggio dei rendimenti e dei risultati.*
- che in data 7 marzo 2008 è stato firmato il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro dei Segretari Comunali e Provinciali per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003;
- il Decreto Lgs. 18.08.2000, n°267 recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", provvede all'art. 97 all'individuazione delle funzioni istituzionali del Segretario Comunale;
- il D. Lgs 150/2009 di "Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" interviene riguardo alla misurazione, valutazione e trasparenza della performance dei dipendenti pubblici, Segretari e dirigenti compresi, improntando tutto il processo di gestione della performance a una logica di miglioramento dell'attività amministrativa e dei rapporti con l'utenza;
- con deliberazione consiliare n. 24 del 30 ottobre 2012 è stato rinnovato il servizio in forma associata delle funzioni di segreteria tra i Comuni di Ales, Curcuris e Villa Verde, con la contestuale approvazione dello schema di convenzione. Questi all'art. 6 dispone che ciascun Comune procederà autonomamente all'applicazione dell'art. 42 del CCNL dei segretari comunali sottoscritto in data 16.05.2001 disciplinante l'indennità di risultato.
- con deliberazione G.C. n. 22 del 18 marzo 2014 è stata approvata la Metodologia di misurazione e valutazione della performance del Segretario Comunale, adeguata alle prescrizioni e indirizzi di cui ai titoli II e III del D. Lgs. n. 150/2009.
- Con deliberazione G.C. n. 32/2018 è stato approvato il piano dettagliato degli obiettivi di performance anno 2018 assegnando i seguenti obiettivi:

Performance individuale

- 1) **Elaborazione P.T.P.C.T. 2019/2021- Aggiornamento annuale.**

Performance organizzativa

- 1) **Attuazione degli interventi/azioni previsti e programmate nel P.T.P.C.T.**
- 2) **Standard amministrativo degli atti sottoposti a controllo periodico.**
- 3) **Amministrazione Trasparente :**

- La sottoscritta è stata nominata responsabile della prevenzione della corruzione di questo Comune con provvedimento del Sindaco prot. n. 4922 del 29.11.2013, la responsabilità sulla trasparenza è, invece, a capo della responsabile dell'area amministrativa/socioculturale.

➤

STATO DELLE ATTIVITÀ

Performance individuale

Obiettivo n. 1 : Elaborazione P.T.P.C.T. 2019/2021- Aggiornamento annuale.

Risultato atteso

Approvazione del P.T.P.C.T. 2019/2021 entro i termini di legge, ovvero 31.01.2019

Risultato conseguito

La proposta di deliberazione inerente le Linee generali propedeutiche all'approvazione del P.T.P.C.T. è stata portata all'attenzione del Consiglio Comunale e approvata dallo stesso con verbale n. 30 del 31.08.2018.

La forma di consultazione individuata al fine di raccogliere i contributi degli attori esterni per la definizione del P.T.P.C.T. e la diffusione delle strategie di prevenzione, è quella della procedura aperta alla consultazione per l'aggiornamento del Piano mediante avviso pubblicato nel sito web istituzionale, coinvolgendo, così, i cittadini e le organizzazioni portatrici di interessi collettivi. (prot. n. 4786 datato 07.09.2018)

Esito delle consultazioni: Non è pervenuto alcun suggerimento.

Il P.T.P.C.T. 2019/2021 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 6 del 15.01.2019 e pubblicato nel sito istituzionale - amministrazione trasparente- sezione prevenzione corruzione - in data 18.01.2019

<https://egov4.halleysardegna.com/villaverde/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/154>

Performance organizzativa

Obiettivo n. 1: Attuazione degli interventi/azioni previsti e programmate nel P.T.P.C.T.

Risultato atteso

Ridurre le opportunità di manifestazione di casi di corruzione mediante la corretta e completa attuazione di quanto previsto nel PTPC adottato dall'ente. Presidio sul monitoraggio delle attività intese come misure di contrasto alla illegalità con particolare riguardo agli obblighi delineati nel Piano dell'Ente.

Risultato conseguito

Le misure indicate nel PTPCT annualità 2018 sono state attuate.

E' stato effettuato il monitoraggio semestrale delle attività indicate nello stesso Piano. Dalle liste di controllo, depositato agli della segreteria, risulta un buon grado di adempimento. Il coinvolgimento appropriato del personale nella gestione del rischio ha efficacemente inciso nell'attuazione delle misure. Si da atto che:

. Non sono pervenute segnalazioni di illeciti



- . Non sono pervenute segnalazioni su violazioni del codice di comportamento, né su violazione del D.P.R. n. 62/2013 e delle integrazioni previste dal codice di comportamento di questo ente.
- . Non sono pervenute segnalazioni che prefigurano responsabilità disciplinari o penali legate ad eventi corruttivi
- . Non sono pervenute segnalazioni relative alla violazione dei divieti contenuti nell'art. 35 bis del d.lgs. n. 165/2001 (partecipazione a commissioni e assegnazioni agli uffici ai soggetti condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati di cui al Capo I, Titolo II, Libro II, c.p
- . Non sono state applicate sanzioni disciplinari.
- . Non sono stati accertati eventi corruttivi .

Obiettivo n. 2 : Standard amministrativo degli atti sottoposti a controllo periodico

Risultato atteso

Assicurare un elevato standard degli atti amministrativi finalizzato a garantire la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa nonché di regolarità contabile degli atti mediante l'attuazione dei controlli così come previsto nel numero e con le modalità programmate nel regolamento sui controlli interni adottato dall'ente.

Risultato conseguito

Il controllo successivo di regolarità amministrativa è stato effettuato secondo le scadenze e i termini del regolamento comunale approvato con la deliberazione consiliare n. 2/2013.

1° Referto datato 29 maggio 2018, Prot. n. 2852: si evince la regolarità amministrativa e contabile degli atti esaminati.

2° Referto datato 23 novembre 2018, Prot. n. 6277: si evince la regolarità amministrativa e contabile degli atti esaminati.

Obiettivo n. 3: Amministrazione Trasparente

Risultato atteso

Garantire la trasparenza dell'amministrazione definita in termini di grado di compliance, completezza, aggiornamento e apertura degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.lgs n. 33/2013 e dal D.lgs n. 97/2016 in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza.

Risultato conseguito

Nel corso del mese di aprile il N.di V. ha effettuato le verifiche con contestuale compilazione della griglia di rilevazione.

Dalle verifiche effettuate al 31.03.2018 è emerso un buon livello di pubblicazione, come da attestazione di cui al link:

<https://egov4.halleysardegna.com/villaverde/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/187>

Villa Verde lì 10.12.2019



Il segretario comunale
Dr.ssa Daniela Trudu

D. Trudu