

## CONSORZIO PER LA PUBBLICA LETTURA "SEBASTIANO SATTA" NUORO

---

**Deliberazione del Commissario n. 6 del 20.05.2021**

**(Poteri del Consiglio Direttivo)**

**Oggetto: Approvazione Piano delle Performance 2021-2023 - Obiettivi di performance organizzativa e individuale del Dirigente, Posizione Organizzativa e personale dipendente anno 2021.**

L'anno duemilaventuno, il giorno 20 del mese di maggio, alle ore 12:30, nella sede centrale del Consorzio per la Pubblica Lettura "Sebastiano Satta", alla presenza del Dirigente dott. Pasquale Mascia, che svolge anche le funzioni di Segretario,

### **IL COMMISSARIO**

**VISTO** il decreto del Presidente della Regione n. 99 del 2 novembre 2017 che nomina il Dottor Paolo Piquereddu Commissario regionale per la reggenza del Consorzio per la pubblica lettura "Sebastiano Satta" esercitando le funzioni dell'assemblea, del consiglio direttivo e del presidente;

**VISTI** lo Statuto del Consorzio approvato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 32/9 del 15/07/1985, Decreto Presidente della Giunta n. 153 del 30/10/1985 e il Regolamento di Organizzazione e Individuazione dei Servizi, approvato dal Consiglio Direttivo del Consorzio con deliberazione n. 2 del 16.02.2000 e le successive integrazioni;

### **PREMESSO CHE:**

- Dal 1° gennaio 2016 gli enti devono provvedere alla tenuta della contabilità finanziaria sulla base dei principi generali previsti dal D.lgs. n. 118/2011;

- agli organi di governo spettano le funzioni di indirizzo politico ed amministrativo, mentre ai Dirigenti/Responsabili dei Servizi spetta l'adozione degli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno;

#### **VISTI:**

- il D.lgs. n. 267/2000;
- il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dal D.lgs. 74/2017;
- il D.lgs. n. 118/2011;

**VISTO** in particolare, l'art. 4 del D.lgs. 150-2009, in base al quale le Amministrazioni pubbliche sviluppano in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio, il "*ciclo di gestione della performance*", articolato sulla definizione ed assegnazione degli obiettivi da raggiungere, in collegamento con le risorse, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, nonché sulla conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, con connesso utilizzo dei sistemi premianti e di valorizzazione del merito, con rendiconto finale dei risultati, sia all'interno, che all'esterno dell'Amministrazione;

**CONSIDERATO** che, ai sensi degli art. 10 e 15, del D.lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.lgs. 74/2017, l'organo di indirizzo politico- amministrativo di ciascuna Amministrazione redige e pubblica il "*Piano della performance*" contenente gli obiettivi annuali di performance, che hanno lo scopo di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance;

**VISTO** il D.lgs. 33/13 all'art.10 comma 3 il quale stabilisce che gli obiettivi indicati nel Programma triennale sono formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'amministrazione, definita in via generale nel Piano della performance e negli analoghi strumenti di programmazione previsti negli enti locali. La promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un'area strategica di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali.

**VISTO** il D.lgs. 118/2011 che dispone la coerenza tra il DUP e la programmazione esecutiva gestionale finalizzata alla valutazione della performance annuale dell'Ente e della sua struttura organizzativa;

**CONSIDERATO** che l'attivazione del ciclo di gestione della performance è, altresì, finalizzata alla valorizzazione del merito ed al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali dei Dirigenti, dei Responsabili di Settore, titolari di Posizione Organizzativa, e del personale dipendente dell'Ente;

**ATTESO** che, nell'ambito del ciclo di gestione delle performance, è determinante l'adozione da parte dell'organo esecutivo di un Piano delle attività sia ordinarie sia strategiche, da demandare a ciascun Settore dell'Ente, che evidenzi: il tipo di obiettivo; la sua descrizione; gli indicatori di misurazione del risultato, il relativo peso e le risorse umane coinvolte e strumentali assegnate;

**SOTTOLINEATO** che, nel Piano degli Obiettivi delle Performance, vanno evidenziati, oltre agli obiettivi di mantenimento delle attività ordinarie principali, rilevanti e pertinenti, rispetto ai bisogni della

collettività, anche e soprattutto quelli tesi a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati;

**RILEVATO**, altresì, che detti obiettivi devono essere misurabili in termini concreti e riferibili ad un arco temporale determinato, normalmente corrispondente ad un anno;

**VISTO** l'allegato Piano Performance 2021-2023 contenente gli obiettivi di performance oggetto di misurazione e valutazione per l'anno in corso;

**DATO ATTO** che gli obiettivi assegnati con il presente atto ai vari Settori sono tesi prevalentemente al miglioramento dell'azione amministrativa e all'innalzamento dei livelli di efficienza dei servizi erogati agli utenti;

#### **RILEVATO**

- che gli obiettivi di Performance Organizzativa allegati sono:

1. finalizzati a misurare in particolare la performance organizzativa così come definita nelle linee guida della FFPP nn. 1/17 e 2/17 e 5/19 orientate ad una più efficace gestione strategica delle risorse umane da cui consegue il miglioramento dell'organizzazione, efficienza sull'impiego delle risorse pubbliche e miglioramento della qualità dei servizi resi;
2. corredati di specifici indicatori di efficacia, economicità ed efficienza, perfettamente in linea con quelli indicati dalla FFPP per la sperimentazione 2019 e quelli contenuti nella circolare n. DFP-0080611-P del 30 dicembre, orientati a promuovere elementi utili a misurare l'andamento dell'Organizzazione e ad accrescere la cultura della misurazione

- che gli obiettivi di Performance Individuale allegati sono formulati sulla base:

1. degli indirizzi strategici dell'Ente;
2. degli obiettivi comportamentali (comportamenti organizzativi) su cui si valuta la performance individuale del personale dipendente della Pubblica Amministrazione

**ATTESO** che con deliberazione commissariale n. 4 del 7 maggio 2021 è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance del Consorzio;

**ACQUISITO** il parere favorevole del Responsabile del Settore;

#### **DELIBERA**

- Di approvare il Piano Performance /Piano degli obiettivi contenente l'insieme delle attività oggetto di misurazione valutazione per l'esercizio 2021 e triennio 2021-2023 da assegnare ai singoli Settori su cui si articola l'organizzazione dell'Ente, secondo quanto riportato nel documento allegato, facente parte integrante e sostanziale del presente atto.

- Di dare mandato al Dirigente e responsabili di Settore di provvedere a definire per ciascun obiettivo individuato:

a) la classe di appartenenza; b) le fasi di attività, i tempi di esecuzione e i rispettivi risultati attesi (output); c) il peso e i compiti specifici attribuiti a ciascun dipendente coinvolto con specificazione del contributo richiesto per il raggiungimento dell'obiettivo di performance organizzativa nonché per quelli specifici di performance Individuale; d) gli indicatori di misurazione.

- Di trasmettere copia del presente atto al Dirigente, ai Responsabili/Referenti di Settore, al Collegio dei Revisori e all'Organo di Valutazione per opportuna e dovuta conoscenza.
- Di dichiarare il presente atto, vista l'urgenza, immediatamente eseguibile.

Si esprime parere favorevole in ordine  
alla regolarità tecnica e contabile

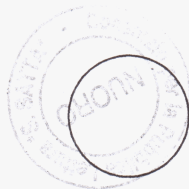
Pasquale Mascia

Approvato e sottoscritto

Il Segretario

Dott. Pasquale Mascia

Pasquale Mascia



Il Commissario  
Dott. Paolo Piquereddu

Paolo Piquereddu



## CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che della presente deliberazione è stata iniziata la pubblicazione il giorno 20/05/2021 e che la presente rimarrà esposta all'Albo Pretorio di questo ente per 15 giorni consecutivi.

Nuoro, 20/05/2021



Il Dirigente  
Dott. Pasquale Mascia

*Pasquale Mascia*

---

