



CITTÀ DI ERCOLANO

(PROVINCIA DI NAPOLI)

ESTRATTO

dal Registro degli Atti Originali della Giunta Municipale

Deliberazione N. 317

Oggetto: D.LGS. N.150/09 - VALUTAZIONE PERFORMANCE ANNO 2017 PER IL PERSONALE DEL COMPARTO ED INCARICATO DI P.O. - INDIRIZZI ALLA DIRIGENZA ED ALL'O.I.V.-I.E.

L'anno duemiladiciotto il giorno tre del mese di luglio alle ore 15,40 , nella sala delle adunanze del Comune suddetto, appositamente convocata si è riunita la Giunta Municipale nelle seguenti persone.

COMPONENTI	QUALIFICA	PRESENTI
BUONAJUTO CIRO	SINDACO-PRESIDENTE	SI
FIENGO LUIGI	VICESINDACO	SI
DI FIORE GIULIANA	ASSESSORE	NO
DI STASIO IVANA	ASSESSORE	SI
IMPROTA CLAUDIA	ASSESSORE	SI
PERONE LUCIO	ASSESSORE	NO
MAURO PIETRO PAOLO	ASSESSORE	SI
PERNA GIAMPIERO	ASSESSORE	SI

Partecipa SEGRETARIO GENERALE del Comune: DOTT. FERDINANDO GUARRACINO .

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, invita la Giunta a deliberare sulla proposta numero 334 di cui all'oggetto sulla quale sono stati espressi i pareri così come previsto dall'art. 49 - Comma I - del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267;

LA GIUNTA

Vista la proposta formulata dall'Assessore al personale e Vice Sindaco dott. L. Fiengo e relativa all'oggetto;

- Dato atto che sulla proposta come sopra formulata sono stati espressi i pareri così come previsto dall'art. 49 - Comma 1 - del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267;
- Ritenuto di approvare la proposta di che trattasi, disponendo che la medesima venga allegata al presente deliberato, per far parte integrante sostanziale sotto la lettera A);
- A voti unanimi favorevolmente espressi per alzata di mano;

DELIBERA

1. di **approvare** come ad ogni effetto **approva** la premessa assertiva ed esplicativa di cui all'allegato A), che di seguito si intende fedelmente ed integralmente trascritta;
2. di **stabilire**, in attuazione delle disposizioni del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150, cosiddetto "Decreto Brunetta", che, per il periodo relativo all'esercizio finanziario 2017, la misurazione e la valutazione della "performance" di cui agli artt. 3 e seguenti del Decreto legislativo 27.10.2009, n. 150 sarà effettuata dai Dirigenti, per il personale del comparto, anche in assenza di specifici obiettivi, standard e percentuale di realizzazione assegnati al singolo dipendente nel PDO e nel Piano degli Standard anno 2017, determinando ex post tali attribuzioni con i relativi pesi e percentuali di partecipazione;
3. di **stabilire** che, in caso di assenza di obiettivi e di standard assegnati al Settore è consentita la valutazione di un obiettivo generale settoriale di mantenimento del livello quali – quantitativo di efficienza, efficacia etc. della struttura interessata, tenuto conto dei risultati attestati nel Report della Gestione dell'anno di riferimento, applicando il nuovo sistema di valutazione in vigore nell'Ente approvato con deliberazione di Giunta n. 559 del 22.12.2016;
4. di **stabilire** che quanto previsto ai periodi che precedono si applica, per l'anno 2017, anche alla valutazione degli incaricati di P.O.
5. di **dare** al presente provvedimento immediata esecuzione, ai sensi dell'art. 134 del D. Lgs. 267/20000 e s.m.i., con separata votazione ed all'unanimità.

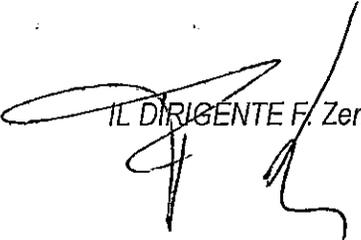




Allegato A)

CITTÀ DI ERCOLANO
(Città Metropolitana di Napoli)

OGGETTO: D.LGS. N.150/09 – VALUTAZIONE PERFORMANCE ANNO 2017 PER IL PERSONALE DEL COMPARTO ED INCARICATO DI P.O. – INDIRIZZI ALLA DIRIGENZA ED ALL'O.I.V.-


IL DIRIGENTE F. Zenti

Relazione dell'Ufficio – ISTRUTTORIA E/O PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

ISTRUTTORIA

L'Organismo indipendente di valutazione della performance è istituito dal decreto legislativo 150 del 27 ottobre 2009 e sostituisce i servizi di controllo interno, previsti dal decreto legislativo 286 del 30 luglio 1999. Ai sensi dell'art. 3 del citato decreto legislativo ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti. Sempre in base al citato decreto legislativo, le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale e a tal fine adottano, con apposito provvedimento, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

L'art. 18 del citato decreto legislativo 150/2009 vieta la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Le amministrazioni pubbliche redigono annualmente:

- a. entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della Performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, 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 performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;
- b. un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

In caso di mancata adozione del Piano della Performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

- dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice;
- dai dirigenti di ciascuna amministrazione per gli altri dipendenti secondo quanto previsto dal decreto legislativo 165/2001.

La Commissione Nazionale per la Valutazione, la trasparenza e l'integrità della P.A. (CIVIT), con la delibera n. 104/2010, adottata ai sensi degli articoli 13, comma 6, lett. d) e 30 del decreto legislativo n. 150/2009, ha definito:

1. modalità e tempi di definizione ed adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'articolo 7 del decreto affinché lo stesso possa essere effettivamente operativo a decorrere dal 1° gennaio 2011 (articolo 30, comma 3, del decreto);
2. principi del Sistema e relativi contenuti necessari che gli OIV devono definire entro il 30 settembre 2010 (articolo 30, comma 3, del decreto);
3. processo di perfezionamento nell'adozione del Sistema.

La delibera è stata adottata tenendo conto:

- di quanto già disposto dalla precedente delibera n. 89/2010 recante "Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance", nella cui premessa si precisa che la Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) "si riserva (...) di fornire ulteriori indirizzi (...) con riferimento alla misurazione e valutazione della performance individuale di cui all'articolo 9 del decreto n. 150/2009» ed «ai modelli per la valutazione organizzativa»;
- delle osservazioni pervenute nell'ambito della consultazione con riferimento al testo della delibera n. 89/2010;
- di quanto emerso nel corso di incontri con Organismi indipendenti di valutazione (di seguito OIV), nominati ai sensi dell'articolo 14 del decreto.

La Commissione Nazionale per la Valutazione, la trasparenza e l'integrità della P.A. (CIVIT), con la deliberazione n. 121/2010 ha fornito indirizzi in ordine alla struttura ed ai contenuti del Piano della Performance e precisamente: Presentazione del Piano ed indice; Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni (chi siamo, cosa facciamo, come operiamo); Identità (amministrazione in cifre, mandato istituzionale e missione, albero delle performance); Analisi del contesto (esterno ed interno); Obiettivi strategici; Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi (obiettivi assegnati ai dirigenti); Processo seguito ed azioni di miglioramento del ciclo di gestione delle performance (fasi, soggetti e tempi del processo di redazione, coerenza con la programmazione finanziaria; azioni per il miglioramento del ciclo di gestione delle performance).

L'ANCI ha fornito le proprie linee guida in materia di ciclo della Performance, indicando che, negli Enti Locali, affinché i documenti risultino coerenti con le prescrizioni legislative dettate per il Piano delle performance, è necessario che:

- a. tutti i documenti dell'Ente, e non solo la Relazione previsionale e programmatica, abbiano una dimensione triennale;
- b. gli obiettivi siano pianificati, nel rispetto dei vincoli fissati dal legislatore, su base triennale;
- c. gli obiettivi siano distinti tra quelli individuati annualmente, raccordati con la pianificazione strategica pluriennale, e quelli strategici pluriennali, che devono essere "esplicitati nella loro declinazione annuale";
- d. la programmazione operativa deve contenere gli obiettivi operativi, le "attività gestionali da gestire per raggiungere determinati target", gli "obiettivi collegati alle priorità strategiche", il "sistema di misurazione ed i relativi indicatori, con l'indicazione della misura/standard di partenza e la misura/target attesa", il "sistema di raccordo tra i risultati misurati e la struttura organizzativa", i

"fattori/parametri di misurazione degli apporti individuali", gli "obiettivi ed i relativi indicatori coerenti con il piano dei conti e con il piano dei centri di costo/ricavo".

In questo Comune, con il Regolamento per il funzionamento dei controlli interni del Comune di Ercolano alla luce del D.L. 174/2012 convertito in L. 213/2012 e del D.Lgs. 150/2009, adottato con delibera del C.C. n. 06 del 06.03.2013, modificato con deliberazione del C.C. n. 07 del 11.02.2015 e con deliberazione n. 59 del 12.11.2015, esecutive ai sensi di legge, in attuazione della normativa citata è stato, tra l'altro istituito l'Organismo Indipendente di valutazione della Performance, che svolge le seguenti attività:

1. "L'organismo indipendente di valutazione (OIV) ha la finalità di monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione e della trasparenza e di garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione annuale delle performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso. Più in dettaglio, l'OIV ha un ruolo di supporto delle decisioni, in termini di modalità di misurazione e di valutazione delle performance, del gruppo dirigente del Comune. Precisamente:
 - a. propone alla Giunta il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale ed organizzativa elaborato con il contributo della struttura e delle organizzazioni sindacali, e le sue eventuali modifiche periodiche;
 - b. monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione e comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti in caso di danno patrimoniale;
 - c. garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del d.lgs. n. 150/2009, secondo quanto previsto dal decreto legislativo n. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, e sulla base del sistema premiante, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - d. propone, sulla base del sistema di misurazione, al Sindaco, la valutazione annuale dei dirigenti e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del d.lgs. n. 150/2009;
 - e. promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
 - f. verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
 - g. cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale;
 - h. propone la metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali e i correlati valori economici delle retribuzioni di posizione;
 - i. propone la metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative e i correlati valori economici delle retribuzioni di posizione;
 - j. fornisce la consulenza in materia di valutazione del personale appartenente alle categorie A, B, C, D;
 - k. supporta il Sindaco nella graduazione delle posizioni dirigenziali effettuata sulla base della metodologia approvata dalla Giunta e delle risorse disponibili;
 - l. esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sulle tematiche della gestione del personale e della valutazione;
 - m. sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II del D.Lgs n. 150/2009, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigente e del rimanente personale.
 - n. predispose la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. n. 150/2009 entro il mese di marzo e la trasmette alla Giunta affinché costituisca elemento della relazione al rendiconto della gestione da sottoporre annualmente al Consiglio Comunale. La mancata adozione della relazione o la sua adozione parziale comporta il divieto di erogare la retribuzione di risultato a quei dirigenti che ne siano stati causa per omissione e/o inerzia nell'adempimento dei propri compiti. Detta relazione viene pubblicata sul sito istituzionale dell'ente nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.



- o. *esegue ogni altro compito assegnato dalle leggi, statuti, regolamenti ed ulteriori competenze di volta in volta stabilite dal Sindaco o dalla Giunta Comunale.*"

Il sistema di Misurazione e valutazione della Performance è stato approvato con deliberazione di Giunta n. 418 del 18.12.2013, modificato con delibera di Giunta n.139 del 21.04.2015, entrambe esecutive ai sensi di legge.

Il Sistema è stato ulteriormente modificato con deliberazione di Giunta n. 559 del 22.12.2016 esecutive ai sensi di legge.

Il richiamato sistema, nella parte relativa alla valutazione del personale incaricato di Posizione Organizzativa stabilisce espressamente:

"VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

La performance dei responsabili PO viene determinata dai dirigenti settoriali di riferimento secondo la seguente procedura e validata dall'OIV.

LA VALUTAZIONE DI RISULTATO

La valutazione di risultato delle PO segue la medesima procedura di calcolo effettuata per il personale dirigenziale, semprechè in fase di assegnazione degli obiettivi e/o degli standard, quindi nei rispettivi PIANI sia stato indicato il nominativo del responsabile PO e la percentuale di assegnazione alla specifica attività operativa cronoprogrammata nell'ambito dei singoli obiettivi/standard o più genericamente l'indicazione della percentuale di assegnazione all'obiettivo ovvero standard; diversamente non sarà possibile determinare alcuna valutazione di prestazione di risultato per lo specifico responsabile PO, anche se l'obiettivo in questione ovvero lo standard rientra fra le attività precipuamente di competenza del richiamato PO (vedi modello esemplificativo di valutazione delle prestazioni di risultato di cui alla tabella 7).

LA VALUTAZIONE DI COMPORTAMENTO

Al valore di risultato parziale del PO derivante dalla prestazione di risultato si somma il valore che il dirigente di riferimento assegna alla prestazione di comportamento del responsabile PO secondo l'elenco dei fattori valutativi di seguito descritti e la cui descrizione applicativa è riportata nel modello esemplificativo di valutazione delle prestazioni comportamentali di cui alla tabella 8:

Elenco dei fattori valutativi comportamentali delle P.O. (Max 100 punti):

CAPACITÀ DI PROGRAMMAZIONE, ORGANIZZAZIONE E CONTROLLO (max 40 punti)

- A) Partecipazione ai processi di formazione degli strumenti di programmazione. Punteggio fino a 10 punti*
- B) Elaborazione ed attuazione dei piani di lavoro e capacità di assegnazione di obiettivi individuali e/o di gruppo al personale assegnato. Punteggio fino a 10 punti*
- C) Modalità di verifica delle presenze e dell'assiduità di lavoro del personale. Punteggio fino a 10 punti*
- D) Strumenti ed iniziative di monitoraggio delle attività interne. Punteggio fino a 10 punti*

SPIRITO DI INIZIATIVA E CAPACITÀ DI GESTIONE ED INNOVAZIONE (max 40 punti)

- A) Rispetto delle scadenze di legge e regolamentari e dei tempi tecnici assegnati. Punteggio fino a 10 punti*
- B) Nuove iniziative rilevanti assunte nel corso dell'anno. Punteggio fino a 10 punti*
- C) Azioni condotte ai fini del miglioramento organizzativo interno ed alla motivazione del personale. Punteggio fino a 10 punti*
- D) Collaborazione prestata al fine dell'aggiornamento del sito web. Punteggio fino a 10 punti*

CAPACITÀ DI RELAZIONE ALL'INTERNO ED ALL'ESTERNO DELL'ENTE (max 20 punti)

- A) Partecipazione alla Conferenza di servizio e/o riunioni operative su specifiche tematiche. Punteggio fino a 5 punti*
- B) Azioni condotte per favorire l'integrazione e la collaborazione con altri settori. Punteggio fino a 10 punti*
- C) Relazioni intrattenute con enti e soggetti esterni. Punteggio fino a 5 punti*

Sempre il Sistema di Valutazione in vigore dall'anno 2017, per il personale del comparto stabilisce espressamente che: **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DI COMPARTO**
VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE DI COMPARTO

La valutazione del personale di comparto riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo di riferimento.

La valutazione è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza.

I dirigenti, nell'ambito del sistema integrato di programmazione e gestione, individuano, anche attraverso la definizione di specifici piani di lavoro collegati o meno agli obiettivi di PEG (PDO e PDS) i dipendenti coinvolti nei singoli processi di lavoro e comunicano nei tempi previsti e nelle sedi opportune agli Organi preposti l'assegnazione percentualizzata del personale di comparto alle attività operative, cronoprogrammate, necessarie per il raggiungimento dei singoli obiettivi/standard previsti annualmente.

Resta a cura dei dirigenti illustrare al personale assegnato le attività da esplicarsi, i risultati attesi e la relativa metodologia.

La performance del personale di comparto viene determinata dai dirigenti settoriali di riferimento secondo la seguente procedura e validata dall'OIV:

LA VALUTAZIONE DI RISULTATO

La valutazione di risultato delle Personale di Comparto segue la medesima procedura di calcolo effettuata per il personale Responsabile PO, sempreché in fase di assegnazione degli obiettivi e/o degli standard, quindi nei rispettivi PIANI sia stato indicato il nominativo del dipendente e la percentuale di assegnazione alla specifica attività operativa cronoprogrammata nell'ambito dei singoli obiettivi/standard o più genericamente l'indicazione della percentuale di assegnazione all'obiettivo ovvero allo standard; diversamente non sarà possibile determinare alcuna valutazione di prestazione di risultato, anche se l'obiettivo in questione ovvero lo standard rientra fra le attività precipuamente di competenza del dipendente (vedi vedi modello esemplificativo di valutazione delle prestazioni di risultato di cui alla tabella 11).

LA VALUTAZIONE DI COMPORTAMENTO

Al valore di risultato parziale del dipendente di comparto derivante dalla prestazione di risultato si somma il valore che il dirigente di riferimento assegna alla prestazione di comportamento del dipendente secondo l'elenco dei fattori valutativi di seguito descritti e la cui descrizione applicativa è riportata nel modello esemplificativo di valutazione delle prestazioni comportamentali di cui alla tabella 12:

Elenco e descrizione dei fattori valutativi comportamentali del personale di comparto (Max 95 punti):

CAPACITÀ DI RELAZIONE CON COLLEGHI E L'UTENZA

Si valutano le capacità nell'instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, a superare nel lavoro l'approccio fondato su scelte di natura individualistica mentre nella gestione del rapporto con l'utenza le capacità di relazione e di gestire eventuali momenti di stress e conflittuali. **PUNTEGGIO fino a 5**

EFFICIENZA ORGANIZZATIVA ED AFFIDABILITÀ

Si valutano le capacità di impostare correttamente il proprio lavoro, con efficienza e autonomia e di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del proprio lavoro, in relazione al mutare delle condizioni di riferimento. **PUNTEGGIO fino a 20**

GRADO DI RESPONSABILIZZAZIONE VERSO I RISULTATI

Si valuta la capacità di verificare la qualità delle prestazioni di servizio a cui è chiamato a contribuire, al coinvolgimento nelle esigenze connesse alla realizzazione dei programmi, alle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente. **PUNTEGGIO fino a 10**

ABILITÀ TECNICO OPERATIVA

Si valutano le competenze proprie del valutato in rapporto al ruolo a cui è preposto, le abilità di tipo tecnico-operativo anche riguardo all'utilizzo dei mezzi informatici. **PUNTEGGIO fino a 10**

LIVELLO DI AUTONOMIA E DI INIZIATIVA

Si valutano la capacità di risoluzione dei problemi rispetto ai compiti assegnati, attraverso l'adozione di iniziative legittime, o la flessibilità quale capacità di affrontare questioni nuove e/o impreviste anche in condizioni di criticità e tensione organizzativa (picchi di carico di lavoro). **PUNTEGGIO fino a 20**

RISPETTO DEI TEMPI DI ESECUZIONE

Si valuta la capacità di rispettare i tempi di esecuzione assegnatigli e di proporre soluzioni rivolte alla semplificazione dei processi di erogazione dei servizi. **PUNTEGGIO fino a 20**

QUANTITÀ DELLE PRESTAZIONI

Si valuta la capacità di assicurare un prodotto o servizio rispondente alla distribuzione del carico di lavoro ordinario, tenendo conto delle sollecitazioni del responsabile. **PUNTEGGIO fino a 10"**

Appare evidente che il Sistema di Valutazione presuppone che siano assegnati a tutti i singoli dipendenti dell'ente non appartenenti all'area dirigenziale: la percentuale di assegnazione alla specifica attività operativa cronoprogrammata nell'ambito dei singoli obiettivi/standard o più genericamente l'indicazione della percentuale di assegnazione all'obiettivo ovvero allo standard; diversamente non sarà possibile determinare alcuna valutazione di prestazione di risultato, anche se l'obiettivo in questione ovvero lo standard rientra fra le attività precipuamente di competenza del dipendente.

Dalla verifica del Piano della Performance triennio 2017 – 2019, approvato con deliberazione di Giunta n. 308 del 11.07.2017, esecutiva ai sensi di legge, si rileva che fatta eccezione per i Dirigenti gli obiettivi e gli standard e la percentuale di assegnazione non sono state individuate. Tale circostanza impedisce la valutazione del risultato conseguito dal personale interessato.

La Conferenza dei Dirigenti, nella seduta del 12.06.2018, ha rilevato la problematica suggerendo la sottoposizione alla Giunta di un atto di indirizzo di tale Organo per risolvere il problema applicativo del sistema di valutazione, consentendo la valutazione ex post del personale anche laddove l'obiettivo, gli standard e la percentuale di realizzazione prevista per singolo dipendente non sia stata indicata nel PDO e nel Piano degli Standard; in assenza è possibile valutare l'obiettivo di mantenimento del livello quali – quantitativo di efficienza, efficacia etc. del Settore.

Con nota prot. N. 0034518/2018 del 14/06/2018 è stata resa informazione preventiva alle rappresentanze sindacali stabilendo nel giorno 26.06.2018 la data entro la quale inviare eventuali osservazioni o richieste di incontro.

Alla data odierna non risulta pervenuta alcuna richiesta.

Si attesta:

- che tutto quanto dichiarato nel presente atto risponde a verità, che l'istruttoria è correttamente compiuta e i documenti citati sono detenuti dall'ufficio; che l'atto, per quanto noto, riguarda il personale dipendente dell'Ente e non ha come destinatari, in via diretta, parenti o affini di amministratori dell'ente; l'atto è stato redatto seguendo l'ordine cronologico e che non è stata possibile adottare la rotazione del R.P. per l'istruttoria per carenza d'organico;
- ai sensi dell'art. 147-bis, comma 1, del d.lgs n. 267/2000, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa relativa al presente provvedimento.

Ercolano, 29.06.2018


Il Dirigente
Dott. Francesco Zenti



L'AMMINISTRATORE

LETTA la relazione istruttoria che precede e fattala propria ai fini della premessa alla presente;

VISTO il D.lgs. 27-10-2009 n. 150, cosiddetto "Decreto Brunetta", in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

VISTO il Regolamento per il funzionamento dei nuovi controlli interni alla luce del d.lgs. 150/2009, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 06 del 06.03.2013, esecutiva ai sensi di legge, come modificato ed integrato con successiva deliberazione del C.C. n. 7 dell'11.02.2015 e con deliberazione n. 59 del 12.11.2015, esecutive ai sensi di legge;

VISTO il sistema di Misurazione e valutazione della Performance in vigore nell'Ente approvato con deliberazione di Giunta n. 418 del 18.12.2013, modificato con delibera di Giunta n.139 del 21.04.2015 e con deliberazione di Giunta n. 559 del 22.12.2016 esecutive ai sensi di legge;

RILEVATO che il Sistema di Valutazione in vigore dal 01.01.2017 presuppone che siano assegnati a tutti i singoli dipendenti dell'ente non appartenenti all'area dirigenziale: la percentuale di assegnazione alla specifica attività operativa cronoprogrammata nell'ambito dei singoli obiettivi/standard o più genericamente l'indicazione della percentuale di assegnazione all'obiettivo ovvero allo standard; diversamente non sarà possibile determinare alcuna valutazione di prestazione di risultato, anche se l'obiettivo in questione ovvero lo standard rientra fra le attività precipuamente di competenza del dipendente;

DATO ATTO che il Piano della Performance triennio 2017 – 2019, approvato con deliberazione di Giunta n. 308 del 11.07.2017, esecutiva ai sensi di legge, fatta eccezione per i Dirigenti, non attribuisce al singolo dipendente dell'area del comparto gli obiettivi e gli standard e la percentuale di assegnazione con l'impossibilità di valutare il risultato conseguito dal personale interessato;

che la Conferenza dei Dirigenti, nella seduta del 12.06.2018, ha rilevato la problematica suggerendo la sottoposizione alla Giunta di un atto di indirizzo di tale Organo per risolvere il problema applicativo del sistema di valutazione, consentendo la valutazione ex post del personale anche laddove l'obiettivo, gli standard e la percentuale di realizzazione prevista per singolo dipendente non sia stata indicata nel PDO e nel Piano degli Standard; in assenza è possibile valutare l'obiettivo di mantenimento del livello quali – quantitativo di efficienza, efficacia etc. del Settore;

RAVVISATA la sussistenza di idonee motivazioni per l'adozione di un atto di indirizzo nei confronti dei Dirigenti e dell'OIV ai fini della valutazione del personale del comparto ed incaricato di P.O. per l'annualità 2017, dando luogo ad un provvedimento formale che stabilisca che la misurazione e la valutazione della "performance" di cui agli artt. 3 e seguenti del Decreto legislativo 27.10.2009, n. 150 sarà effettuata dai Dirigenti, per il personale del comparto, anche in assenza di specifici obiettivi, standard e percentuale di realizzazione assegnati al singolo dipendente nel PDO e nel Piano degli Standard anno 2017, determinando ex post tali attribuzioni con i relativi pesi e percentuali di partecipazione; in caso di assenza di obiettivi e di standard assegnati al Settore è consentita la valutazione di un obiettivo generale settoriale di mantenimento del livello quali – quantitativo di efficienza, efficacia etc. della struttura interessata, tenuto conto dei risultati attestati nel Report della Gestione dell'anno di riferimento, applicando il nuovo sistema di valutazione in vigore nell'Ente approvato con deliberazione di Giunta n. 559 del 22.12.2016;

che quanto previsto al periodo che precede si applica per l'anno 2017 anche alla valutazione degli incaricati di P.O.;

VISTI:



- il decreto legislativo n. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni;
- il decreto legislativo n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni;
- lo Statuto;
- la documentazione citata in premessa;

PROPONE

alla Giunta Municipale di approvare la presente deliberazione avente ad oggetto: "D.LGS. N.150/09 – VALUTAZIONE PERFORMANCE ANNO 2017 PER IL PERSONALE DEL COMPARTO ED INCARICATO DI P.O. – INDIRIZZI ALLA DIRIGENZA ED ALL'O.I.V." e il dispositivo che segue:

DELIBERA

1. di **approvare** come ad ogni effetto **approva** la premessa assertiva ed esplicativa di cui all'allegato A), che di seguito si intende fedelmente ed integralmente trascritta;
2. di **stabilire**, in attuazione delle disposizioni del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150, cosiddetto "Decreto Brunetta", che, per il periodo relativo all'esercizio finanziario 2017, la misurazione e la valutazione della "performance" di cui agli artt. 3 e seguenti del Decreto legislativo 27.10.2009, n. 150 sarà effettuata dai Dirigenti, per il personale del comparto, anche in assenza di specifici obiettivi, standard e percentuale di realizzazione assegnati al singolo dipendente nel PDO e nel Piano degli Standard anno 2017, determinando ex post tali attribuzioni con i relativi pesi e percentuali di partecipazione;
3. di **stabilire** che, in caso di assenza di obiettivi e di standard assegnati al Settore è consentita la valutazione di un obiettivo generale settoriale di mantenimento del livello quali – quantitativo di efficienza, efficacia etc. della struttura interessata, tenuto conto dei risultati attestati nel Report della Gestione dell'anno di riferimento, applicando il nuovo sistema di valutazione in vigore nell'Ente approvato con deliberazione di Giunta n. 559 del 22.12.2016;
4. di **stabilire** che quanto previsto ai periodi che precedono si applica, per l'anno 2017, anche alla valutazione degli incaricati di P.O.
5. di **dare** al presente provvedimento immediata esecuzione, ai sensi dell'art. 134 del D. Lgs. 267/20000 e s.m.i., con separata votazione ed all'unanimità.

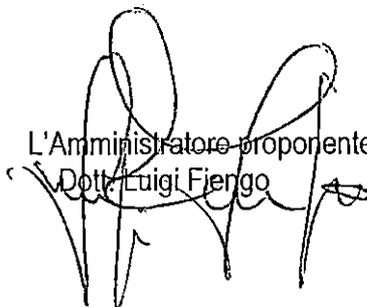


Ercolano,

03/07/2018

ERCOLANO

L'Amministratore proponente
Dott. Luigi Fiengo



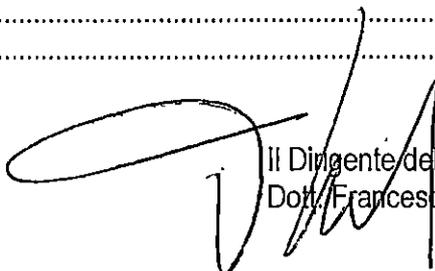
Parere in ordine alla sola regolarità tecnica della proposta (Art. 49, 1° comma D.Lgs. n. 267/2000)

FAVOREVOLE

Data

03/07/2018

Il Dirigente del Settore
Dott. Francesco Zenti



Si attesta che la predetta spesa ha regolare copertura finanziaria come da dati che seguono (Art. 151 comma 4 D.Lgs. 267/2000)

Bilancio.	art.....
Somma stanziata.....
Somma impiegata.....
Variazioni per storni.....
Somma disponibile.....

.....
.....
.....
.....



Parere in ordine alla sola regolarità contabile della proposta (Art. 49, 1° comma D.Lgs. n.267/2000)



Data

Il Dirigente del Settore Finanze e Controllo
dott.ssa Paola Tallarino

Parere di conformità - Ex art. 51 Statuto Comunale.

FAVOREVOLE

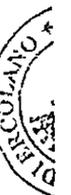
Data 03/07/2018

Il Segretario Generale
Dott. Ferdinando Guarracino

DECISIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

Il Segretario Verbalizzante

Deliberazione adottata nella seduta del al n.....



IL SINDACO
f.to Avv. Ciro Buonajuto



IL SEGRETARIO GENERALE
f.to dott. Ferdinando Guarracino

AFFISSIONE

Su conforme attestazione dell'Ufficio Messi, certifico che la presente deliberazione è stata affissa in data odierna e vi resterà per 15 (quindici) giorni consecutivi.

Ercolano, 09 LUG. 2018



IL SEGRETARIO GENERALE

L'Istruttore Amministrativo
F.M. Cira Cozzolino

CERTIFICAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Su conforme attestazione dell'Ufficio Messi, certifico che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio informatico del Comune di Ercolano dal 09 LUG. 2018 al 24 LUG. 2018

IL SEGRETARIO GENERALE

Ercolano, _____

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO

Attesto che della pubblicazione del presente atto è stata data comunicazione ai Capigruppo Consiliari il 09 LUG. 2018 con nota prot. n. 38624 (art. 125 Dlgs 267/2000)

Ercolano, 09 LUG. 2018



IL SEGRETARIO GENERALE

L'Istruttore Amministrativo
F.P. Cira Cozzolino

Immediata eseguibilità - Art.134, comma 4, D.Lgs.n.267/2000

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art.134 ,3° comma del D. Lgs. 18.8.2000, n.267, decorsi 10 (dieci) giorni dalla pubblicazione.

IL SEGRETARIO GENERALE

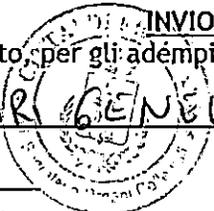
Ercolano, _____

INVIO AGLI UFFICI

Trasmetto copia del presente atto, per gli adempimenti consequenziali, agli uffici:

DIRIGENTE AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE

Ercolano, 09 LUG. 2018

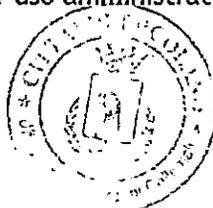


IL SEGRETARIO GENERALE

L'Istruttore Amministrativo
F.M. Cira Cozzolino

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Ercolano, 09 LUG. 2018



IL SEGRETARIO GENERALE

L'Istruttore Amministrativo
Cira Cozzolino

one come