



# CITTÀ DI ERCOLANO

(PROVINCIA DI NAPOLI)

## ESTRATTO

dal Registro degli Atti Originali della Giunta Municipale

Deliberazione N. 496

**Oggetto:** Valutazione dell'attività dei Dirigenti e degli incaricati di P.O. dell'Ente per l'anno 2017 INDIRIZZI ALL'OIV I.E.

L'anno duemiladiciotto il giorno venti del mese di novembre alle ore 15,20 , 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	SI
DI STASIO IVANA	ASSESSORE	NO
PERONE LUCIO	ASSESSORE	SI
MAURO PIETRO PAOLO	ASSESSORE	SI
PERNA GIAMPIERO	ASSESSORE	SI
BUSIELLO LUCIA	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 513 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 dal Sindaco
- Dato atto che sulla proposta come sopra formulata sono stati espressi i pareri così come previsto dall'art. 49 – Comma I – del D.Lgs 18/08/2000, n. 267;
- Ritenuto di fare propria ed approvare la proposta in ispecie, 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** che, per le medesime motivazioni riportate dalla deliberazione di Giunta n° 380 del 09.08.2018, l'OIV è autorizzato a valutare i Dirigenti per l'anno 2017, attraverso la verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati dalla Amministrazione Comunale e contenuti nella Relazione Previsionale e Programmatica e nel Piano degli Standard dell'anno oggetto di valutazione, tenuto conto dei risultati attestati nel Report della Gestione 2017, applicando, laddove, possibile il sistema di valutazione in vigore nell'Ente ad esclusione del sistema delle graduatorie di merito, definendo l'indennità di risultato spettante a ciascun interessato utilizzando il sistema di valutazione allegato alla delibera di Giunta n. 220 del 03.07.2012, esecutiva ai sensi di legge;
3. di **stabilire** che quanto previsto al periodo che precede si applica anche alla valutazione degli incaricati di P.O. per l'anno 2017, con l'utilizzo della metodologia di valutazione preesistente all'entrata in vigore del sistema di valutazione in vigore nell'Ente, con valutazione da parte dei Dirigenti di assegnazione e validazione di essa a cura dell'O.I.V.;
4. 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.



## CITTA' DI ERCOLANO

OGGETTO: Valutazione dell'attività dei Dirigenti e degli incaricati di P.O. dell'Ente per l'anno 2017 INDIRIZZI ALL'OIV

IL FUNZIONARIO ISTRUTTORE

Catello Bambi

## Relazione dell'ufficio – ISTRUTTORIA e/o PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

## IL SINDACO

## PREMESSO che:

- l'Organismo indipendente di valutazione della performance è stato 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 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 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, ed ulteriormente modificato con deliberazione di Giunta n. 559 del 22.12.2016, tutte esecutive ai sensi di legge;
  - il richiamato sistema presuppone che siano assegnati a tutti i settori dell'ente gli obiettivi per ciascun esercizio finanziario, in quanto prevede l'applicazione di coefficienti correttivi agli standard assegnati su di un risultato intermedio individuato;
  - l'intero sistema di valutazione dei dirigenti si fonda su di un processo a cascata di correttivi da applicare a risultati intermedi via via determinati risultando praticamente applicabile per quei settori ai quali è stato assegnato almeno un obiettivo in modo da poter partire da un valore di risultato iniziale;
  - tra i parametri per la valutazione della prestazione di comportamento, l'attuale sistema considera *“lo spirito di iniziativa è la partecipazione concreta dimostrata dal dirigente nei confronti dell'attività di programmazione e organizzazione dell'Ente”*.
  - il grado partecipazione del dirigente all'attività di programmazione presuppone una verifica in itinere, quindi nel corso dell'esercizio finanziario di riferimento, considerato che la griglia del parametro richiamato impone un controllo concomitante;
  - il SMVP prevede, in ultimo, il sistema delle graduatorie, finalizzato all'attribuzione dell'indennità di risultato per i Dirigenti e per le P.O. nonché dei premi per la Performance del personale del comparto;

**ATTESO che:**

- l'Amministrazione, con la deliberazione di Giunta n° 220 del 03.07.2012, esecutiva ai sensi di legge ebbe a stabilire, tra l'altro, che: *“in attuazione delle disposizioni del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150, cosiddetto “Decreto Brunetta”, per il periodo dell'esercizio finanziario 2010 e 2011 la misurazione e la valutazione della “performance” di cui agli artt. 3 e seguenti del Decreto legislativo 27.10.2009, n. 150 sarà effettuata, per i Dirigenti, attraverso la verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissi dalla Amministrazione Comunale e contenuti nella Relazione Previsionale e Programmatica, nel Piano degli Obiettivi e nel Piano degli Standard degli anni oggetto di valutazione, tenuto conto dei risultati attestati nei Report della Gestione 2010 e 2011, applicando il sistema di valutazione allegato sub 1) a cura dell'Organismo indipendente di valutazione della performance - OIV di cui all'art. 14 del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150”*;
- sempre l'Amministrazione, con la deliberazione di Giunta n. 306 del 03.10.2013, esecutiva ai sensi di legge ha stabilito, tra l'altro, in attuazione delle disposizioni del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150, cosiddetto “Decreto Brunetta”, per il periodo dell'esercizio finanziario 2012, che la misurazione e la valutazione della “performance” di cui agli artt. 3 e seguenti del Decreto legislativo 27.10.2009, n. 150 fosse effettuata, per i Dirigenti, attraverso la verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissi dalla Amministrazione Comunale e contenuti nella Relazione Previsionale e Programmatica, nel Piano degli Obiettivi e nel Piano degli Standard dell'anno oggetto di valutazione, tenuto conto dei risultati attestati nel Report della Gestione 2012, applicando il sistema di valutazione in vigore allegato alla delibera di Giunta n. 220 del 03.07.2012, esecutiva ai sensi di legge, a cura



dell'Organismo indipendente di valutazione della performance - OIV di cui all'art. 14 del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150;

- con deliberazione di Giunta n. 80 del 12.03.2015, esecutiva ai sensi di legge, l'Amministrazione ha stabilito, tra l'altro, in attuazione delle disposizioni del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150, cosiddetto "Decreto Brunetta", che, per il periodo relativo all'esercizio finanziario 2014, la misurazione e la valutazione della "performance" di cui agli artt. 3 e seguenti del Decreto legislativo 27.10.2009, n. 150 sarà effettuata, per i Dirigenti, attraverso la verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissi dalla Amministrazione Comunale e contenuti nella Relazione Previsionale e Programmatica e nel Piano degli Standard dell'anno oggetto di valutazione, tenuto conto dei risultati attestati nel Report della Gestione dell'anno di riferimento, applicando il nuovo sistema di valutazione in vigore nell'Ente e, nel caso in cui esso fosse incompatibile con l'indirizzo di cui sopra, applicando il sistema di valutazione allegato alla delibera di Giunta n. 220 del 03.07.2012, esecutiva ai sensi di legge, a cura dell'Organismo indipendente di valutazione della performance - OIV di cui all'art. 14 del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150. Nel citato provvedimento è anche stabilito che quanto previsto al periodo che precede si applica anche alla valutazione degli incaricati di P.O., con valutazione da parte dei Dirigenti di assegnazione e validazione di essa a cura dell'O.I.V.;
- l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance dell'Ente, con la comunicazione prot. n. 37361 del 29.07.2016, ha chiesto all'Amministrazione un indirizzo procedurale per la valutazione dei dirigenti per gli anni 2014, 2015 e 2016 che consenta sia di valutare la performance di risultato anche per quei settori risultanti non assegnatari di obiettivi gestionali, nonché di utilizzare un parametro alternativo per valutare la performance di comportamento, considerata l'impossibilità di applicare quella vigente relativa alla sensibilità del dirigente per le attività di programmazione. Nella comunicazione viene rappresentata la necessità di procedere quanto prima alla rivisitazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente;
- con ulteriore deliberazione di Giunta n. 397 del 13.09.2016, esecutiva ai sensi di legge, è stato previsto, tra l'altro: "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 2015 e 2016, la misurazione e la valutazione della "performance" di cui agli artt. 3 e seguenti del Decreto legislativo 27.10.2009, n. 150 sarà effettuata, per i Dirigenti, attraverso la verifica del raggiungimento degli obiettivi prefissi dalla Amministrazione Comunale e contenuti nella Relazione Previsionale e Programmatica e nel Piano degli Standard dell'anno oggetto di valutazione, tenuto conto dei risultati attestati nel Report della Gestione dell'anno di riferimento, applicando il nuovo sistema di valutazione in vigore nell'Ente e, nel caso in cui esso fosse incompatibile con l'indirizzo di cui sopra, applicando il sistema di valutazione allegato alla delibera di Giunta n. 220 del 03.07.2012, esecutiva ai sensi di legge, a cura dell'Organismo indipendente di valutazione della performance - OIV di cui all'art. 14 del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150; 3. di stabilire che quanto previsto al periodo che precede si applica per gli anni 2015 e 2016 anche alla valutazione degli incaricati di P.O., con l'utilizzo della metodologia di valutazione preesistente all'entrata in vigore del sistema di valutazione in vigore nell'Ente, con valutazione da parte dei Dirigenti di assegnazione e validazione di essa a cura dell'O.I.V.";

#### EVIDENZIATO che:

- con deliberazione di Giunta n. 308 dell'11.07.2017, esecutiva ai sensi di legge è stato approvato il Piano della Performance anno 2017;
- il Piano della Performance assegna le risorse finanziarie e gli obiettivi che l'amministrazione intende perseguire nel corso dell'anno di riferimento;

#### CONSIDERATO che:

- l'Amministrazione, con la deliberazione di Giunta n. 317 del 03.07.2018, ha tra l'altro stabilito:
- "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.".
- con successiva deliberazione di Giunta n° 380 del 09.08.2018, esecutiva ai sensi di legge è stato stabilito di prendere atto del parere reso dal Segretario Generale con prot. n 45759 del 09/08/2018, allegato al provvedimento quale sua parte integrante e sostanziale, relativamente all'applicazione dei criteri per l'erogazione delle risorse economiche legate alla performance dell'anno 2017, fornendo agli uffici competenti indirizzi in merito nei sensi espressi dal parere sopra richiamato;
- il parere del Segretario generale prot. n 45759 del 09/08/2018 dà atto dell'impossibilità di applicare il regime delle graduatorie alla valutazione della Performance 2017 per il personale del Comparto;
- con la deliberazione di C.C. n. 23 del 16.07.2018 l'A.C. ha preso atto del Referto del Controllo di Gestione per l'anno 2017;
- nell'anno 2017 il bilancio relativo a tale esercizio finanziario è stato approvato con deliberazione di C.C. n. 25 del 26.04.2017, esecutiva ai sensi di legge;
- con deliberazione di CC n. 33 del 01.10.2018 l'A.C. ha preso atto di un'integrazione al Referto del Controllo di Gestione per l'anno 2017;

**DATO ATTO** che l'inapplicabilità del sistema delle graduatorie di merito previsto dal SMVP di cui alla deliberazione di Giunta n. 559 del 22.12.2016, come indicato dal Segretario generale nel parere prot. n 45759 del 09/08/2018, non è limitata al solo personale del comparto, come previsto con la deliberazione di Giunta n° 380/2018 di presa d'atto del citato parere, ma si estende anche al personale dirigenziale ed a quello incaricato di Posizione Organizzativa;

**RAVVISATA** la sussistenza di idonee motivazioni per l'adozione di un atto di indirizzo nei confronti dell'OIV ai fini della valutazione del personale dirigenziale ed incaricato di P.O. per l'anno 2017, dando luogo ad un provvedimento formale;

**RITENUTO** opportuno, per le medesime motivazioni riportate dalla deliberazione di Giunta n° 380 del 09.08.2018, autorizzare l'O.I.V. a valutare i Dirigenti attraverso la verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati dalla Amministrazione Comunale e contenuti nella Relazione Previsionale e Programmatica e nel Piano degli Standard dell'anno oggetto di valutazione, tenuto conto dei risultati attestati nel Report della Gestione 2017, applicando, laddove, possibile il sistema di valutazione in vigore nell'Ente ad esclusione del sistema delle graduatorie di merito, definendo l'indennità di risultato spettante a ciascun interessato utilizzando il sistema di valutazione allegato alla delibera di Giunta n. 220 del 03.07.2012, esecutiva ai sensi di legge;

**RITENUTO**, inoltre di stabilire che quanto previsto al periodo che precede si applica anche alla valutazione degli incaricati di P.O., per il 2017 con l'utilizzo della metodologia di valutazione preesistente all'entrata in vigore del sistema di valutazione in vigore nell'Ente, con valutazione da parte dei Dirigenti di assegnazione e validazione di essa a cura dell'O.I.V.;

**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: "Valutazione dell'attività dei Dirigenti e degli incaricati di P.O. dell'Ente per l'anno 2017 INDIRIZZI ALL'OIV" 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 che, per le medesime motivazioni riportate dalla deliberazione di Giunta n° 380 del 09.08.2018, l'OIV è autorizzato a valutare i Dirigenti per l'anno 2017, attraverso la verifica del raggiungimento degli obiettivi fissati dalla Amministrazione Comunale e contenuti nella Relazione Previsionale e Programmatica e nel Piano degli Standard dell'anno oggetto di valutazione, tenuto conto dei risultati attestati nel Report della Gestione 2017, applicando, laddove, possibile il sistema di valutazione in vigore nell'Ente ad esclusione del sistema delle graduatorie di merito, definendo l'indennità di risultato spettante a ciascun interessato utilizzando il sistema di valutazione allegato alla delibera di Giunta n. 220 del 03.07.2012, esecutiva ai sensi di legge;
3. di stabilire che quanto previsto al periodo che precede si applica anche alla valutazione degli incaricati di P.O. per l'anno 2017, con l'utilizzo della metodologia di valutazione preesistente all'entrata in vigore del sistema di valutazione in vigore nell'Ente, con valutazione da parte dei Dirigenti di assegnazione e validazione di essa a cura dell'O.I.V.;
4. 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.





Data 15/11/2018

L'Amministratore proponente

Avv. Ciro Buonajuto

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

.....favorevole.....  
.....  
.....  
.....

Data 15/11/2018

Il Dirigente del Servizio

Dot. 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.....

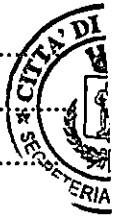
Somma impiegata.....

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 Servizio

Parere di conformità - Ex art. 51, comma 2 dello Statuto adottato con deliberazione di C.C. n. 29 del 27.06.2001

*forseverale*

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

data *16/11/2018*

Il Segretario Generale  
*[Signature]*

**DECISIONE DELLA GIUNTA**

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

Il Segretario Verbalizzante

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

SECRET

SECRET

SECRET

SECRET

SECRET

SECRET

SECRET

SECRET



SECRET



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 27 NOV 2018



IL SEGRETARIO GENERALE

L'Istruttore Amministrativo

*F.P.* 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 (NA)

dal 27 NOV 2018 al 12 DIC 2018

Ercolano \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO

Attesto che della deliberazione del presente atto è stata data comunicazione ai Capigruppi Cconsiliari

il 27 NOV 2018 con nota prot. n. 66542 (Art. 125 D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000)

Ercolano 27 NOV 2018



IL SEGRETARIO GENERALE

L'Istruttore Amministrativo

*F.P.* Cira Cozzolino

Immediata eseguibilità - Art. 134, comma 4, D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000.

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 3, D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000, decorsi 10 (dieci) dalla pubblicazione.

Ercolano \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE

INVIO AGLI UFFICI

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

DIRIGENTE AFFARI GENERALI E PIANIFICAZIONE

Ercolano 27 NOV 2018



IL SEGRETARIO GENERALE

L'Istruttore Amministrativo

*F.P.* Cira Cozzolino

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Ercolano 27 NOV 2018



L'Istruttore Amministrativo

Cira Cozzolino

IL SEGRETARIO GENERALE

*F.P.* Cira Cozzolino