



**ESTRATTO**  
dal Registro degli Atti Originali della Giunta Municipale

Deliberazione N. 130

**Oggetto:** Valutazione dell'attività dell'ex Dirigente dell'Ente dott. R. Roccasalva per l'anno 2015 ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato - I.E

L'anno duemiladiciotto il giorno tredici del mese di marzo alle ore 15,00 , 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-PRESIDENTE	SI
DI FIORE GIULIANA	ASSESSORE	SI
DI STASIO IVANA	ASSESSORE	SI
IMPROTA CLAUDIA	ASSESSORE	SI
PERONE LUCIO	ASSESSORE	SI
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 124 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;

- 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 fare propria ed approvare la proposta in specie, 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 e fare propria** la proposta allegata alla presente, disponendo che la medesima venga allegata al presente deliberato, per farne parte integrante sostanziale sotto la lettera A);
2. di **prendere atto** della valutazione della prestazione dirigenziale resa nell'anno 2015 da parte del dott. Riccardo Roccasalva, già dirigente del settore servizi per le attività produttive e lo sviluppo economico ed, ad interim del Settore Servizi Demografici operata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, giusta nota prot. n. 0012968/2018 del 28.02.2018, allegata sub 1) alla presente;
3. di **approvare** la valutazione della prestazione dirigenziale resa nell'anno 2015 da parte del dott. Riccardo Roccasalva riportata nell'allegato sub 1) alla presente, dando atto che essa è stata effettuata applicando le direttive impartite con la deliberazione di Giunta n. 397 del 13.09.2016;
4. di **attribuire** al dirigente del Settore Finanza e Controllo le risorse economiche destinate nell'anno 2015 al finanziamento dell'indennità di risultato per i Dirigenti, pari ad € **46.248,72**, ai sensi e per gli effetti di quanto stabilito con il CCDI area dirigenziale del 15.11.2002;
5. di **autorizzare** il dirigente del settore finanza e controllo, di concerto con il Dirigente del Settore Affari Generali e Pianificazione, ad assumere tutti i provvedimenti finalizzati alla erogazione agli aventi diritto dell'indennità di risultato anno 2015 nella misura derivante dalla valutazione operata dall'OIV e da questo Organo come riportato nella tabella che segue:

Posizione Dirigenziale	Incaricato funzione dirigenziale	Eventuale Cessazione	Note	Valore Indennità di posizione anno 2015	Valore massimo attribuibile indennità risultato (10% indennità di posizione)	Valore Risultato Definitivo Settoriale	Valori di risultato della performance Individuale	%di performance: performance individuale/valore massimo performance individualex100 C=(A/B)*100	Percentuale indennità di risultato spettante	Importo dovuto Indennità risultato anno 2015
Settore Servizi Demografici	Dott. Riccardo Roccasalva	31.12.2015	Incaricato dal 03.03.2014 al 31.12.2015	33.895,75	3.389,58	40 su 50 massimo raggiungibile			0*	0,00
Settore Attività Produttive	Dott. Riccardo Roccasalva	31.12.2015	Incaricato dal 31.12.2013 al 31.12.2015	33.895,75	3.389,58	100 su 130 massimo raggiungibile	100+40/2=70 su un valore di risultato massimo raggiungibile pari a 90 (130+50/2)	77,77%	7,76%	2.636,08
Totale										2.636,08

\*Nota: il dott. Roccasalva, nell'anno 2015, era titolare di incarichi di direzione ad interim di più settori.

6. di **allegare** alla presente la seguente documentazione:
  - valutazione della prestazione dirigenziale resa nell'anno 2015 da parte del dott. Riccardo Roccasalva riportata nell'allegato sub 1) operata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, giusta nota giusta nota 0012968/2018 del 28.02.2018;
7. di **dichiarare** la presente, con separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile ai sensi di legge, avendo ravvisato la sussistenza di motivi di urgenza.

IL FUNZIONARIO ISTRUTTORE

Catello Bambi

Relazione dell'ufficio - ISTRUTTORIA e/o PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

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,

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 individuali 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. *predispone 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

10.12.2016, modificato con delibera di Giunta n.166 del 21.03.2016, ed  
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 e 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;

#### 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*

- cura dell'O.I.V.",
- nell'anno 2015 il bilancio relativo a tale esercizio finanziario è stato approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 38 del 14.08.2015, esecutiva ai sensi di legge;
  - con deliberazione di Giunta n. 284 del 22.10.2015, esecutiva ai sensi di legge è stato approvato il Piano della Performance anno 2015;
  - il Piano della Performance assegna le risorse finanziarie e gli obiettivi che l'amministrazione intende perseguire nel corso dell'anno di riferimento;
  - dai documenti programmatici adottati dal Comune si rileva che nell'anno 2015 non tutti i settori dell'ente risultano assegnatari di obiettivi;
  - l'Organismo Indipendente di valutazione della Performance di questo Ente ha provveduto alla valutazione dell'attività svolta dai Dirigenti dell'Ente nell'anno 2015 traendo le conclusioni che sono riportate nel documento prot. n. 57423 del 17/11/2017, allegato 1) alla presente, applicando le indicazioni di cui alla deliberazione di Giunta n. 379/2016;
  - la Giunta municipale, con deliberazione n. 91 del 15.02.2018, ha preso atto della valutazione del personale dirigente del Comune anno 2015 operata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, giusta nota prot. n. 57423 del 17/11/2017, approvando la valutazione delle prestazioni dirigenziali anno 2015 e dando atto che essa è stata effettuata applicando le direttive impartite con la deliberazione di Giunta n. 397 del 13.09.2016;
  - nel provvedimento citato è stata estrapolata la posizione del dott. Riccardo Roccasalva già dirigente del settore servizi per le attività produttive e lo sviluppo economico, nelle more dell'acquisizione del riesame della stessa a cura dell'OIV;
  - l'O.I.V., con nota prot. n. 0012968/2018 del 28.02.2018 ha trasmesso la rettifica all'elaborato sulla valutazione delle prestazioni dirigenziali anno 2015, relativamente alla posizione del dott. Roccasalva;

**DATO ATTO che:**

- ai sensi e per gli effetti dell'articolo 43 del Regolamento per la Dirigenza, i dirigenti delle strutture che, a consuntivo delle attività assolte, conseguano un giudizio complessivamente positivo, formulato conformemente ai parametri di valutazione ed agli indicatori quali - quantitativi definiti ai sensi dell'articolo 38, hanno diritto a conseguire la retribuzione di risultato eventualmente prevista, ai sensi delle norme di legge e contrattuali collettive nel tempo in vigore. La retribuzione di risultato è attribuita nel rigoroso rispetto degli eventuali limiti di spesa complessivamente previsti e definiti dalla legge e dalla negoziazione collettiva nazionale. La quota di risorse economiche destinate ai fini remunerativi in parola è distribuita, tra gli aventi diritto, in funzione dei criteri di quantificazione e ripartizione della stessa definiti in apposito collegato al Piano esecutivo di gestione, ovvero in base ad ulteriori eventuali provvedimenti di organizzazione assunti dagli organi di governo. Il riconoscimento e l'assegnazione della retribuzione di risultato, così come l'adozione degli atti di organizzazione eventualmente necessari per la definizione delle modalità individuative ed erogative della stessa, rientrano nella competenza della Giunta, che vi provvede con l'assistenza tecnica del Servizio di controllo interno e/o Nucleo di valutazione (rectius OIV) ove non coincidenti;
- la somma accantonata per il finanziamento della corresponsione dell'indennità di risultato anno 2006 risulta essere di € 46.248,72, ai sensi e per gli effetti di quanto stabilito con il CIA area dirigenziale del 15.11.2002, che non è stato più variato da tale data ad oggi;

**EVIDENZIATO** che dalla nota prot. n. 0012968/2018 del 28.02.2018, di valutazione della prestazione dirigenziale anno 2015 del dott. Roccasalva si rileva il seguente risultato:

**DETERMINAZIONE INDENNITA' DI RISULTATO DA EROGARE**

*L'importo massimo di indennità di risultato erogabile a ciascun dirigente non può superare il 10% dell'indennità di posizione prevista.*

*Per tramutare il valore di risultato della performance individuale nella relativa indennità di risultato, si rapporta dapprima il valore di risultato della singola performance sul valore massimo raggiungibile della performance individuale; la percentuale così determinata va applicata alla percentuale massima (10%) di indennità prevista, determinando il valore percentuale ultimo da applicare all'indennità di posizione per il singolo dirigente.*

	Valore di risultato della performance individuale	Valore di risultato massimo della performance individuale	% di performance: individuale/valore massimo performance individuale x 100	Percentuale massima di indennità di posizione da erogare a titolo di indennità di risultato	Percentuale di indennità di posizione da erogare a titolo di indennità di risultato
	A	B	C= (A/B)*100	D	E=C*D*100
DOTT. RICCARDO ROCCASALVA	70	90	77,77%	10%	7,78%

prospetto:

Posizione Dirigenziale	Incaricato funzione dirigenziale	Eventuale Cessazione	Nota	Valore Indennità di posizione anno 2015	Valore massimo attribuibile Indennità risultato (10% indennità di posizione)	Valore Risultato Definitivo Settoriale	Valori di risultato della performance Individuale	%di performance: performance individuale/valore massimo performance individuale x 100 C=(A/B)*100	Percentuale indennità di risultato spettante	Importo dovuto indennità risultato anno 2015
Settore Servizi Demografici	Dott. Riccardo Roccasalva	31.12.2015	Incaricato dal 03.03.2014 al 31.12.2015	33.895,75	3.389,58	40 su 50 massimo raggiungibile			0*	0,00
Settore Attività Produttive	Dott. Riccardo Roccasalva	31.12.2015	Incaricato dal 31.12.2013 al 31.12.2015	33.895,75	3.389,58	100 su 130 massimo raggiungibile	100+40/2=70 su un valore di risultato massimo raggiungibile pari a 90 (130+50/2)	77,77%	7,78%	2.636,08
Totale										2.636,08

\*Nota: il dott. Roccasalva, nell'anno 2015, era titolare di incarichi di direzione ad interim di più settori.

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.

La Giunta vorrà valutare quanto proposto dall'OIV in merito alla valutazione della prestazione dirigenziale del dott. R. Roccasalva nell'anno 2015 assumendo i provvedimenti del caso.

Ercolano, 01.03.2018

Il Funzionario  
Catello Bambi



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.;

Vista la nota prot. n. 57423 del 17.11.2017 di valutazione della prestazione dirigenziale anno 2015 da parte dell'O.I.V.;

Richiamata la deliberazione n. 91 del 15.02.2018 della Giunta municipale con cui questa Amministrazione ha preso atto della valutazione del personale dirigente del Comune anno 2015 operata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, giusta nota prot. n. 57423 del 17/11/2017, approvando la valutazione delle prestazioni dirigenziali anno 2015 e dando atto che essa è stata effettuata applicando le direttive impartite con la deliberazione di Giunta n. 397 del 13.09.2016;

Dato atto che nel provvedimento citato è stata estrapolata la posizione del dott. Riccardo Roccasalva già dirigente del settore servizi per le attività produttive e lo sviluppo economico, nelle more dell'acquisizione del riesame della stessa a cura dell'OIV;

Vista la nota prot. n. 0012968/2018 del 28.02.2018 con cui l'O.I.V. ha trasmesso la rettifica all'elaborato sulla valutazione delle prestazioni dirigenziali anno 2015, relativamente alla posizione del dott. Roccasalva

Dato atto che, in conformità agli indirizzi della Giunta espressi con la deliberazione n. 397 del 13.09.2016, dalla documentazione citata, relativamente all'anno 2015, si ricava il seguente prospetto in cui è riportata la valutazione della prestazione dirigenziale del dott. R. Roccasalva:

Posizione Dirigenziale	Incaricato funzione dirigenziale	Eventuale Cessazione	Note	Valore Indennità di posizione anno 2015	Valore massimo attribuibile indennità risultato (10% indennità di posizione)	Valore Risultato Definitivo Settoriale	Valori di risultato della performance individuale	%di performance: performance individuale/valore massimo performance individuale x 100 C=(A/B)*100	Percentuale Indennità di risultato spettante	Importo dovuto indennità risultato anno 2015
Settore Servizi Demografici	Dott. Riccardo Roccasalva	31.12.2015	Incaricato dal 03.03.2014 al 31.12.2015	33.895,75	3.389,58	40 su 50 massimo raggiungibile			0*	0,00
Settore Attività Produttive	Dott. Riccardo Roccasalva	31.12.2015	Incaricato dal 31.12.2013 al 31.12.2015	33.895,75	3.389,58	100 su 130 massimo raggiungibile	100+40/2=70 su un valore di risultato massimo raggiungibile pari a 90 (130+50/2)	77,77%	7,78%	2.636,08
Totale										2.636,08

\*Nota: il dott. Roccasalva, nell'anno 2015, era titolare di incarichi di direzione ad interim di più settori.

#### 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;

Ritenuto di provvedere alla valutazione della prestazione dirigenziale per l'anno 2015 come riportato in narrativa

**PROPONE**

alla Giunta di approvare la presente proposta ed il dispositivo:

- di approvare e fare propria la proposta allegata alla presente, disponendo che la medesima venga allegata al presente deliberato, per farne parte integrante sostanziale sotto la lettera A);
- 2. di prendere atto della valutazione della prestazione dirigenziale resa nell'anno 2015 da parte del dott. Riccardo Roccasalva, già dirigente del settore servizi per le attività produttive e lo sviluppo economico ed, ad interim del Settore Servizi Demografici operata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, giusta nota prot. n. 0012968/2018 del 28.02.2018, allegata sub 1) alla presente;
- 3. di approvare la valutazione della prestazione dirigenziale resa nell'anno 2015 da parte del dott. Riccardo Roccasalva riportata nell'allegato sub 1) alla presente, dando atto che essa è stata effettuata applicando le direttive impartite con la deliberazione di Giunta n. 397 del 13.09.2016;
- 4. di attribuire al dirigente del Settore Finanza e Controllo le risorse economiche destinate nell'anno 2015 al finanziamento dell'indennità di risultato per i Dirigenti, pari ad € 46.248,72, ai sensi e per gli effetti di quanto stabilito con il CCDI area dirigenziale del 15.11.2002;
- 5. di autorizzare il dirigente del settore finanza e controllo, di concerto con il Dirigente del Settore Affari Generali e Pianificazione, ad assumere tutti i provvedimenti finalizzati alla erogazione agli aventi diritto dell'indennità di risultato anno 2015 nella misura derivante dalla valutazione operata dall'OIV e da questo Organo come riportato nella tabella che segue:

Posizione Dirigenziale	incaricato funzione dirigenziale	Eventuale Cessazione	Note	Valore Indennità di posizione anno 2015	Valore massimo attribuibile Indennità risultato (10% Indennità di posizione)	Valore Risultato Definitivo Settoriale	Valori di risultato della performance individuale	%di performance: performance Individuale/valore massimo performance Individualex100 C=(A/B)*100	Percentuale Indennità di risultato spettante	Importo dovuto Indennità risultato anno 2015
Settore Servizi Demografici	Dott. Riccardo Roccasalva	31.12.2015	Incaricato dal 03.03.2014 al 31.12.2015	33.895,75	3.389,58	40 su 50 massimo raggiungibile			0*	0,00
Settore Attività Produttive	Dott. Riccardo Roccasalva	31.12.2015	Incaricato dal 31.12.2013 al 31.12.2015	33.895,75	3.389,58	100 su 130 massimo raggiungibile	100+40/2=70 su un valore di risultato massimo raggiungibile pari a 90 (130+50/2)	77,77%	7,78%	2.636,08
Totale										2.636,08

\*Nota: il dott. Roccasalva, nell'anno 2015, era titolare di incarichi di direzione ad interim di più settori.

- 6. di allegare alla presente la seguente documentazione:
  - valutazione della prestazione dirigenziale resa nell'anno 2015 da parte del dott. Riccardo Roccasalva riportata nell'allegato sub 1) operata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, giusta nota giusta nota 0012968/2018 del 28.02.2018;
- 7. di dichiarare la presente, con separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile ai sensi di legge, avendo ravvisato la sussistenza di motivi di urgenza.



Data 6/3/2018

L'Amministratore proponente

Avv. Ciro Buonajuto

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

~~Espresso~~ .....

Data 06/03/2018

OLANO

Il Dirigente del Servizio

Dott. Francesco ZENTI

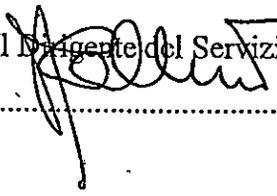
Si attesta che la predetta spesa ha regolare copertura finanziaria come da dati che seguono (Art. 151 comma 4 D.Lgs. 267/2000)

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

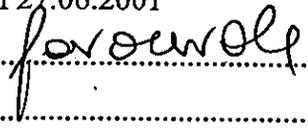
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

~~favorevole~~

data. 06-03-2018

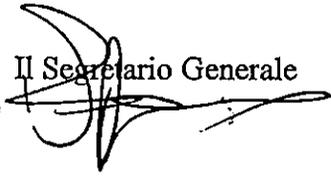
Il Dirigente del Servizio  


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



data. 13/03/2018

**DECISIONE DELLA GIUNTA**

Il Segretario Generale  


Il Segretario Verbalizzante

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

avv. Cozzolino Dino - dott.ssa Ascolese Mariagrazia - avv. Buono Salvatore

CORSO RESINA N. 39 - 80056 ERCOLANO (NA) - TEL. 081 7881217 - FAX 081 7781214



Città di Ercolano



c. h243\_0012968/2018  
Prt.G.0012968/2018 - E - 28/02/2018 12:44:21  
Smistamento: SETTORE AFFARI GENERALI PIANI

Al Segretario Comunale  
Al Settore Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane

Oggetto: Trasmissione rettifica all'elaborato sulla valutazione delle prestazioni dirigenziali anno 2015 .

L'Organismo Indipendente della Valutazione del Comune di Ercolano, in merito alla valutazione delle prestazioni dirigenziali anno 2015, sulla base delle nuove informazioni ricevuta dall'OICG, a mezzo nota Prot. G. 0011348/2018 del 20.02.2018, ha provveduto a rielaborare la valutazione anno 2015 del Dott. Roccasalva Riccardo, allora dirigente dei settori "attività produttive e sviluppo economico" e "servizi demografici" ed all'uopo si trasmette, in allegato, il relativo elaborato, che, in quanto tale, rettifica parzialmente l'elaborato precedentemente trasmesso.

Distinti Saluti.

Ercolano, 23.02.2018.

Il Presidente  
Avv. Dino Cozzolino

→ all' Uff. Risorse Umane  
prestazioni dirigenziali anno 2015  
08/03/2018



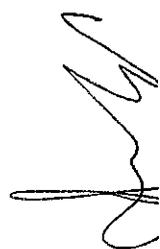
ARILE \* ON



**RETTIFICA**  
**ELABORATO SULLA**  
**VALUTAZIONE**  
**DELLE PRESTAZIONI**  
**DIRIGENZIALI**  
**ANNO 2015**

Provincia di Napoli  
Dott. Riccardo Roccasalva

(la presente rettifica riguarda esclusivamente i settori "attività produttive e sviluppo economico" e "servizi demografici", anno 2015, assegnati al dirigente Dott. Riccardo Roccasalva )





integrare le informazioni relative al raggiungimento, o meno, degli obiettivi e degli standard anno 2015 dei settori "attività produttive e sviluppo economico" e "servizi demografici", allora assegnati al dirigente Dott. Roccasalva Riccardo, con il presente documento, l'OIV provvede a rielaborare la valutazione della prestazione dirigenziale anno 2015 del Dott. Roccasalva Riccardo sulla base delle nuove informazioni assunte. Per quanto riguarda, poi, la prestazione di comportamento del medesimo dirigente, atteso che il Dott. Roccasalva Riccardo è cessato dall'incarico in data 31.12.2015, e quindi non avrebbe mai potuto trasmettere all'OICG le suindicate informazioni, l'OIV ritiene che si debba applicare il coefficiente neutrale "1", non solo per il calcolo del valore di risultato definitivo, ma anche per il calcolo del valore di risultato massimo raggiungibile, in modo da non creare penalità di valutazione per cause non imputabili al dirigente.

Alla luce delle informazioni assunte, per l'anno 2015, per il settore "attività produttive e sviluppo economico", risultano assegnati gli obiettivi nn 03, 04 e 05, di cui solo il n. 04 non conseguito, con un valore di risultato raggiunto (1° VALORE DI RISULTATO) pari a 40, su un valore di risultato massimo raggiungibile pari a 70. Risultano assegnati, altresì, per il medesimo anno, al medesimo settore, gli standard nn. 13, 14, 46, 47 e 48, che, essendo stati tutti rispettati, danno luogo ad un valore di risultato raggiunto (2° VALORE DI RISULTATO) pari a 60, su un valore di risultato massimo raggiungibile pari a 60. La somma del 1° VALORE DI RISULTATO con il 2° VALORE DI RISULTATO dà luogo al VALORE DI RISULTATO PARZIALE che è pari a 100, mentre la somma del valore di risultato massimo raggiungibile degli obiettivi con il valore di risultato massimo raggiungibile degli standard dà luogo al VALORE DI RISULTATO PARZIALE MASSIMO RAGGIUNGIBILE che è pari a 130 (70+60). Applicando, poi, il coefficiente neutrale "1", sia come coefficiente da applicare per il calcolo del valore di risultato definitivo, sia per il



AS ★ CITY



CITTA' DI ERCOLANO  
(Provincia di Napoli)

calcolo del valore di risultato massimo raggiungibile, ne deriva che il VALORE DI RISULTATO DEFINITIVO è pari a 100, mentre il VALORE DI RISULTATO DEFINITIVO MASSIMO RAGGIUNGIBILE è pari a 130.

Per il settore "servizi demografici", invece, per l'anno 2015, risultano assegnati gli standard nn. 35, 36, 46, 47 e 48, di cui il 35, 36, 46 e 47 sono stati rispettati e solo il n. 48 non è stato rispettato. In assenza di obiettivi assegnati, per tale settore, il VALORE DI RISULTATO PARZIALE deriva solo dal risultato degli standard rispettati che è pari a 40, su un VALORE DI RISULTATO PARZIALE MASSIMO RAGGIUNGIBILE, che deriva dalla somma del valore degli standard assegnati e che è pari a 50. Applicando, poi, il coefficiente neutrale "1", sia come coefficiente da applicare per il calcolo del valore di risultato definitivo, sia per il calcolo del valore di risultato massimo raggiungibile, ne deriva che il VALORE DI RISULTATO DEFINITIVO è pari a 40, mentre il VALORE DI RISULTATO DEFINITIVO MASSIMO RAGGIUNGIBILE è pari a 50.

Riepilogando, il VALORE DI RISULTATO DEFINITIVO del settore "attività produttive e sviluppo economico", è pari a 100 (su un VALORE DI RISULTATO DEFINITIVO MASSIMO RAGGIUNGIBILE pari a 130), mentre il VALORE DI RISULTATO DEFINITIVO del settore "servizi demografici" è pari a 40 (su un VALORE DI RISULTATO DEFINITIVO MASSIMO RAGGIUNGIBILE pari a 50).

Essendo il valore della performance individuale del dirigenti pari alla media dei valori di risultato dei vari settori attribuiti al dirigente, a prescindere dal fatto che siano stati o meno assegnati ad interim, ne consegue che il valore di risultato della performance anno 2015 dell'allora dirigente Roccasalva Riccardo, è pari a 70  $(100+40/2)$ , su un valore di risultato massimo raggiungibile pari a 90  $(130+50/2)$ .

**DETERMINAZIONE INDENNITA' DI RISULTATO DA EROGARE**

L'importo massimo di indennità di risultato erogabile a ciascun dirigente non può superare il 10% dell'indennità di posizione prevista.



CITTA  
\*  
SEGRETE



rapporta dapprima il valore di risultato della singola performance sul valore massimo raggiungibile della performance individuale; la percentuale così determinata va applicata alla percentuale massima (10%) di indennità prevista, determinando il valore percentuale ultimo da applicare all'indennità di posizione, come da tabella che segue:



*[Handwritten signature]*

	valore di risultato della performance individuale A	valore di risultato massimo della performance individuale B	% di performance: performance individuale/valore massimo performance individuale X 100 C=(A/B)*100	percentuale massima di indennità di posizione da erogare a titolo di indennità di risultato D	percentuale di indennità di posizione da erogare a titolo di indennità di risultato E=C*D*100
DOTT. RICCARDO ROCCASALVA	70	90	77,77%	10%	7,78 %

*[Handwritten signature: Il v. sost. Roberto Rocca]*

*[Handwritten signature]*



SECRET

SECRET





**AFFISSIONE**

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

Ercolano, \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE

L'Istruttore Amministrativo  
*Maria Tiro*

**CERTIFICAZIONE DI PUBBLICAZIONE**

Su conforme attestazione dell'Ufficio Messaggio, certifico che la presente deliberazione è stata pubblicata :

all'Albo Pretorio informatico del Comune di Ercolano dal 19 MAR. 2018 al 3 APR 2018

Ercolano, \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE

**COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO**

Attesto che della pubblicazione del presente atto è stata data comunicazione ai Capigruppo Consiliari

il 19-3-2018 con nota prot. n. 16916 ( art. 125 Dlgs 267/2000)

Ercolano, 19-3-2018



IL SEGRETARIO GENERALE

L'Istruttore Amministrativo  
*Maria Tiro*

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.

Ercolano, \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE

**INVIO AGLI UFFICI**

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

DIRIGENTE AFFARI GENERALI

19 MAR. 2018

Ercolano, \_\_\_\_\_

L'Istruttore Amministrativo  
IL SEGRETARIO GENERALE

*Maria Tiro*

Copia conforme all'originale per uso amministrativo

Ercolano, 19 MAR. 2018

IL SEGRETARIO GENERALE

L'Istruttore Amministrativo  
*Maria Tiro*