



COPIA

Del che si è redatto il presente verbale che, previa lettura e conferma, viene sottoscritto.

f.to avv. Nicola GIORGINO f.to dott. Vincenzo LULLO
Il Presidente Il Segretario Generale

prot. n°

Della su estesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi.

_____ f.to _____
Addi' Il Segretario Generale

Si attesta di aver espresso parere ai sensi dell'art. 49, 1° comma del D.Lg.vo n° 267/2000, sotto il profilo della regolarità tecnica sulla proposta, relativa alla presente deliberazione: **favorevole**.

f.to dott. Vincenzo LULLO
Il Segretario Generale

Si attesta di aver espresso parere ai sensi dell'art. 49, 1° comma del D.Lg.vo n° 267/2000, sotto il profilo della regolarità contabile sulla proposta, relativa alla presente deliberazione.

f.to _____
Il Dirigente del Settore Risorse Finanziarie

Il Responsabile del procedimento, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

> è stata affissa all'Albo Pretorio comunale per 15 giorni consecutivi a partire dal _____ al _____
come prescritto dall'art. 124 comma 1°, del D.Lg.vo n° 267 del 18/8/2000.

> è divenuta esecutiva perchè:

- decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134 comma 3) del D.Lg.vo n° 267 del 18/8/2000
 dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134 comma 4) del D.Lg.vo n° 267 del 18/8/2000.

_____ f.to _____
Addi' _____

Ai sensi dell'art. 18 del T.U. – D.P.R. n° 445 del 28/12/2000 attesto che la presente copia è conforme al suo originale.

_____ f.to _____
Addi' _____

Deliberazione della Giunta Comunale n. 322

Oggetto: Art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009. Adozione del sistema di misurazione e valutazione della Performance – Dirigenti e Personale di Comparto.

L'anno duemila **tre**dicci il giorno **tre**dicci del mese di **dicembre** alle ore **16,45**, in Andria, presso la sala riunioni della P.M. – 1° piano - palazzo di Piazza Trieste e Trento, si è riunita, la Giunta Comunale, previo invito ad ogni componente mediante PEC.

Presiede l'adunanza il Sig. **avv. Nicola GIORGINO** - - **Sindaco** -.

Sono presenti ed assenti i signori componenti di cui al seguente elenco:

			Presente/ Assente		
1	GIORGINO	Nicola	Sindaco	1	
2	MATERA	Pierpaolo	Vice Sindaco	2	
3	FISFOLA	Marcello	Assessore	3	
4	MISCIOSCIA	Benedetto	Assessore	4	
5	DI NOIA	Luigi	Assessore	5	
6	NESPOLI	Antonio	Assessore	6	
7	ZINNI	Michele	Assessore	7	
8	MERAFINA	Maddalena	Assessore	8	
9	DE FEO	Domenico	Assessore	9	
10	CHIEPPA	Giuseppe	Assessore	10	

Poiché il numero degli intervenuti garantisce la validità della seduta, il Presidente dichiara aperta l'adunanza e passa alla trattazione di vari argomenti, fra cui quello in oggetto indicato.

Partecipa e assiste il Segretario Generale **dott. Vincenzo LULLO**, che dell'argomento cura la verbalizzazione.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che il D. Lgs. 150/2009, unitamente al D.L. 174/2012, conv. con modificazioni dalla Legge n. 213/2012, hanno reso indispensabile:

1. nelle pubbliche amministrazioni, un complesso processo di revisione del sistema dei controlli interni, dei sistemi di valutazione e misurazione delle performance, nonché degli istituti di valorizzazione del merito e della produttività;
2. nelle amministrazioni locali, l'attuazione delle disposizioni del decreto in materia di "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" (Titolo II) e in materia di "Merito e premi" (Titolo III) mediante adeguamento dei propri ordinamenti ai relativi principi, secondo quanto previsto dagli artt. 16 e 31 del medesimo Decreto;

Dato atto che questa Amministrazione, nel perfezionare il già avviato processo di adeguamento ai principi contenuti nel D. Lgs. 150/09, in tema di riforma del lavoro pubblico (cd. decreto Brunetta), iniziato con l'istituzione e la regolamentazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance, ha proceduto, previa fissazione di nuovi criteri generali da parte del Consiglio Comunale, all'adozione, con D.G.C. n. 321 del 13.12.2013 del "*Regolamento stralcio di organizzazione degli uffici e dei servizi per la disciplina relativa alla misurazione, valutazione e valorizzazione della performance e del merito.*", unitamente all"*Istituzione dell'Unità Operativa Controlli*", il tutto incentrato prioritariamente sui principi contenuti nei Titoli II (Misurazione, Valutazione, Trasparenza della performance) e III (Merito e Premi) del D. Lgs. 150/09, nonché sulle modalità attuative della Legge n. 213/2012;

Richiamati:

- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 114 del 13.04.2012 avente ad oggetto "*Approvazione sistema di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa*";
- l'art. 12, del Regolamento stralcio approvato con D.G.C. n.321 del 13.12.2013 che, in adeguamento alle previsioni dell'art. 7 co. I del D. Lgs. 150/09, prevede l'adozione da parte dell'Amministrazione di un sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, volto a valutare il rendimento dell'amministrazione nel suo complesso e nell'ambito delle articolazioni previste (Settori), nonché a misurare le prestazioni lavorative e le competenze organizzative del personale;
- l'art. 29 del menzionato Regolamento stralcio che prevede quattro fasce di merito nelle quali collocare tutti i dipendenti, sulla base di graduatorie distinte per dirigenti, personale con incarico di posizione organizzativa e restante personale di comparto, compilate a cura dell'O.I.V..

Dato atto che:

- le anzidette fasce di merito sono preordinate per dirigenti e incaricati di posizione organizzativa al riconoscimento della retribuzione di risultato e per il restante personale di comparto all'attribuzione del trattamento economico accessorio e delle progressioni economiche e di carriera;
- la ripartizione delle risorse tra le fasce sarà effettuata nell'ambito della contrattazione decentrata e, comunque, nel rispetto di quanto sancito dall'art. 31 co. 2 secondo cui una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale deve essere attribuita al personale che si colloca nella fascia di merito alta;
- in applicazione della circolare n. 7 del 31.05.2010 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri — Dipartimento della Funzione Pubblica, gli istituti previsti all'art. 30 (bonus annuale delle eccellenze) e art. 31 (premio annuale per l'innovazione) del Regolamento stralcio, approvato con D.G.C. n. 321 del 13.12.2013 saranno applicabili solo a partire dalla stipula dei contratti collettivi nazionali relativi al periodo contrattuale successivo al 2006-2009, in quanto ne presuppongono l'adozione;

- la differenziazione per fasce retributive prevista dal suindicato regolamento troverà anch'essa applicazione, a regime, solo a partire dalla tornata contrattuale successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009, in applicazione di quanto disposto dall'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 141/2011;

Considerato che la predisposizione delle menzionate graduatorie è effettuata sulla base degli esiti della valutazione della performance individuale e che quest'ultima, ai sensi dell'art. 11 del richiamato Regolamento stralcio, è collegata:

1. per i dirigenti ed il personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità; al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni;
2. per il restante personale di comparto, al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;

Dato atto che il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale del Comune di Andria, predisposto dall'O.I.V.:

- in coerenza con il menzionato art. 11 del reg. stralcio, è di tipo misto per tener conto sia dell'area dei risultati (macro-area "Performance operativa") che di quella relativa al comportamento organizzativo (macro-area "Comportamento organizzativo");
- con riferimento al personale di comparto prevede, in aggiunta alle macro-aree citate, una sintetica misurazione in ordine al contributo alla performance di settore che rileverà, solo a partire dalla stipulazione dei contratti collettivi successivi al periodo 2006-2009, ai fini della corresponsione del trattamento economico accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi di Settore;
- presuppone l'utilizzo di indicatori concepiti e congegnati in modo tale da evidenziare la stretta inerenza, rilevanza e strumentalità degli obiettivi individuali rispetto agli obiettivi organizzativi;

Considerato che il sistema degli indicatori, per meglio cogliere lo spirito della riforma:

- a. non deve essere fisso ed immutabile nel tempo, ma dovrà tener conto costantemente dell'evolversi dell'organizzazione, previa individuazione di livelli standard di servizio attesi, sulla base delle risorse disponibili e delle analisi circa l'ambiente esterno;
- b. dovrà essere costruito introducendo progressivamente indicatori di *output* e di *outcome* (impatto sociale);

Ritenuto che, questo Ente, in conformità ed in applicazione delle disposizioni legislative e regolamentari citate, debba adottare un organico sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente;

Visti gli allegati Sistemi di misurazione e valutazione della performance (All. A e All. B), così come predisposti dall'O.I.V., relativi rispettivamente al personale dirigente e al personale di comparto, comprensivo quest'ultimo della sezione dedicata ai titolari di Posizione Organizzativa;

Considerato che, nella seduta con le OO.SS. del 02.12.2013, all'uopo convocata, si è data informazione dell'intero e complesso sistema della valutazione del personale dirigente e di comparto;

Visti gli allegati sub. lett. A) e B) recanti rispettivamente «Sistema di misurazione e valutazione delle performance - Dirigenti» e «Sistema di misurazione e valutazione delle performance - Personale di comparto»;

Visto il parere di regolarità tecnica espresso dal Segretario Generale, reso ai sensi dell'art. 49, comma I, del D. Lgs. n.267/2000;

Dato atto che il presente provvedimento non necessita del parere di regolarità contabile, non avendo riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

Con voti unanimi, accertati nella forma palese;

DELIBERA

- 1) di approvare** gli allegati sub. lett. A) e B), che introducono il sistema di misurazione e valutazione delle performance rispettivamente dei dirigenti e del personale di comparto, quest'ultimo comprensivo della sezione relativa al personale con incarico di Posizione Organizzativa;
- 2) di precisare** che le schede di valutazione allegate ai precitati sistemi di misurazione e valutazione delle performance costituiscono modelli esemplificativi e che, pertanto, gli eventuali perfezionamenti che si rendano necessari saranno effettuati a cura dell'Organismo Indipendente di Valutazione;
- 3) di demandare** al Dirigente competente la pubblicazione della presente Deliberazione, con gli Allegati A) e B), nella Sezione dedicata di "Amministrazione Trasparente", ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 33/2013;
- 4) di dichiarare** il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. 287/2000, stante l'urgenza di provvedere all'adozione degli atti conseguenti.

=====