



Città di Trani

Medaglia d'Argento al Merito Civile

PROVINCIA B T

Originale Deliberazione di Giunta Comunale

| | |
|------------------------|---|
| N. 96 DEL REG. | Oggetto: APPROVAZIONE DEL NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE |
| DATA 07/07/2020 | |

L'anno **duemilaventi** il giorno **sette** del mese di **Luglio** alle ore **14.00** nella sala delle adunanze del Comune di Trani, appositamente convocata, la Giunta Comunale si è riunita nelle persone dei Signori:

| | | Presente | Assente |
|----------------------------|------------------|----------|----------|
| Avv. Amedeo Bottaro | SINDACO | X | |
| AVANTARIO Carlo | ASSESSORE | | X |
| BRIGUGLIO Domenico | ASSESSORE | | X |
| PALMIERI Cherubina | ASSESSORE | X | |
| NENNA Marina | ASSESSORE | X | |
| DI LERNIA Cecilia | ASSESSORE | X | |
| DI GREGORIO Michele | ASSESSORE | X | |
| DI LERNIA Felice | ASSESSORE | | X |
| CORMIO Patrizia | ASSESSORE | | X |
| LIGNOLA Luca | ASSESSORE | X | |

Con l'assistenza del Segretario Generale Dott. Francesco Angelo Lazzaro

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, essendo presenti n. 6 Assessori, ed assenti n. 4 convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Udita la relazione introduttiva del Segretario Generale, Responsabile per il ciclo della Performance, dalla quale si ricava che:

- in prosecuzione del percorso di aggiornamento degli strumenti regolamentari afferenti il funzionamento della macchina amministrativa, si è giunti alla rivisitazione del “sistema di misurazione e valutazione della Performance”, in ossequio sia al decreto legislativo 74/2017, sia alle direttive del Dipartimento per la Funzione Pubblica n.4 e n. 5 del 2019;
- la nuova metodologia è stata condivisa con l’OIV, che ha reso parere favorevole con proprio verbale n. 3 del 16.06.2020 ed altresì inviata per consultazione ai Dirigenti dell’Ente, con nota prot. 28999 del 16.06.2020, partecipata anche alle rappresentanze sindacali, come da mail del 19.06.2020, senza che ad oggi siano giunte osservazioni;
- al sistema sono allegate le nuove schede obiettivo (distinte tra obiettivi organizzativi ed obiettivi individuali), nonché le nuove schede di valutazione del Segretario, dei Dirigenti, degli incaricati di posizione organizzativa e del personale di comparto, incluso il c.d. dizionario delle competenze attese. Per comodità si è inteso associare i sistemi già in uso per la pesatura delle posizioni dirigenziali e delle posizioni organizzative, in modo da disporre di uno strumento unico e di agevole applicazione;
- i punti salienti di novità introdotti con il nuovo SMIVAP possono essere riassunti come di seguito:
 - a) distinzione tra Performance organizzativa ed individuale
 - a.1: per la Performance organizzativa vengono presidiati i diversi ambiti di cui all’articolo 8 del d.leg.vo 150/09;
 - a.2: per la Performance individuale viene rafforzato il sistema di pesatura degli obiettivi e previsto un meccanismo di calibrazione tra i diversi valutatori;
 - b) differenziazione dei fattori di valutazione individuale non solo tra livello dirigenziale e comparto, ma anche tra le diverse categorie di comparto;
 - c) utilizzo differenziato degli esiti della valutazione individuale in ragione dei diversi istituti premiali;
 - d) coinvolgimento degli utenti esterni ed anche interni nel processo valutativo;
 - e) introduzione di sistema di conciliazione diverso dal mero reclamo al valutatore.

Richiamato il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in tema di Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni (Riforma Brunetta), in forza del quale:

- ogni Amministrazione è tenuta a misurare e valutare la Performance con riferimento all’Amministrazione nel suo complesso (alcuni autori parlano di Performance istituzionale) ed alle unità organizzative in cui si articola (Performance organizzativa) e ai singoli

dipendenti di livello dirigenziale o di comparto (Performance individuale);

- le Amministrazioni Pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni relative alla misurazione e valutazione della Performance (giornate della trasparenza, valutazione partecipativa);
- il rispetto delle disposizioni in tema di misurazione e valutazione della Performance è condizione necessaria per l'accesso alle premialità (se manca il piano della Performance non si può assumere e non si possono erogare premi – la validazione della relazione sulla Performance è condizione necessaria per l'erogazione dei premi);
- la valutazione negativa può essere fonte di responsabilità dirigenziale, ma anche presupposto per il licenziamento disciplinare per i Dirigenti ma anche per il personale di comparto.

Richiamato, in particolare l'articolo 7 del citato d.leg.vo 150/09 dedicato al SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE, in ragione del quale:

- il “SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE” (S.M.I.V.A.P), viene adottato ed aggiornato o confermato annualmente dalla Giunta Comunale, previo parere vincolante del Organismo Indipendente di Valutazione (nel prosieguo semplicemente “Organismo Indipendente”). Il sistema di misurazione e valutazione della Performance ed i suoi aggiornamenti sono pubblicati nell'apposita sezione dell'Amministrazione trasparente del sito internet istituzionale;
- il sistema di valutazione si basa su meccanismi e strumenti di monitoraggio che tengano conto dei risultati del controllo di gestione, delle capacità manageriali e della convergenza dei comportamenti e degli atteggiamenti nei confronti dei principi e dei criteri organizzativi risultanti dal presente Regolamento. Il procedimento di valutazione è ispirato ai principi della diretta conoscenza del valutato da parte del valutatore e della partecipazione del valutato al procedimento;
- nel sistema di valutazione della Performance sono assicurate, le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della Performance e le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;
- al sistema di valutazione è assicurata la partecipazione dei cittadini, nel rispetto degli indirizzi e delle direttive del D.F.P. in tema di “valutazione partecipativa”. L'esito della valutazione può determinare la conferma o la revoca degli incarichi dirigenziali.

Tenuto conto che con nota circolare 79054 del 18.12.2019 il Dipartimento per la Funzione Pubblica ha sollecitato gli Enti ad aggiornare il proprio SMIVAP, cui non può sottrarsi il Comune di Trani la cui metodologia risale a quella approvata con d.g.c. 110/2015.

Ritenuto opportuno dar corso alla approvazione del nuovo S.M.I.V.A.P. affinché lo stesso trovi applicazione già con il ciclo della Performance 2020.

Acquisiti i pareri, ex art.49 t.u. 267/00 per la regolarità tecnica, a cura del Segretario Generale nella

ridetta veste di Responsabile per il ciclo della Performance, e per la regolarità contabile a cura del Dirigente del servizio finanziario.

A votazione unanime favorevole e palese, resa dagli aventi diritto

DELIBERA

1. La premessa narrativa è parte integrante e sostanziale.
2. **Di approvare** il nuovo SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE, nel testo posto in allegato al presente provvedimento e di cui fanno parte anche i seguenti documenti:

- Modelli schede di valutazione
- Dizionari delle competenze
- Modello scheda obiettivi performance organizzativa ed individuale
- Schema referto dirigenziale
- Scheda pesatura incarico dirigenziale
- Scheda pesatura incarico posizione organizzativa
- Schema pesatura incarico specifica responsabilità

3. **Di dare atto** che si intendono confermate, così come aggiornate e poste in allegato allo SMIVAP:

- il sistema di pesatura e graduazione delle posizioni dirigenziali
- il sistema di pesatura e graduazione delle posizioni organizzative
- il sistema di pesatura degli incarichi di specifica responsabilità ex art. 70 quinquies – comma 1, c.c.n.l. 21.05.2018, come ricavato dal c.c.d.i.

4. **Di dare, altresì, atto che:**

- il nuovo sistema ha conseguito il parere preventivo da parte dell'O.I.V., ed entrerà in vigore dopo che sarà divenuta esecutiva la presente deliberazione;
- il Segretario Generale disporrà l'invio di copia del sistema ai Dirigenti ed agli incaricati di posizione organizzativa, oltre a curarne la pubblicazione nella pertinente pagine della sezione Amministrazione Trasparente del sito *web*;
- la metodologia sarà illustrata in occasione di specifici incontri con tutto il personale e troverà applicazione già con il ciclo della Performance 2020;
- entro il 31 gennaio di ogni anno, unitamente alla approvazione del piano della Performance, ovvero degli obiettivi di continuità, la presente metodologia, previo parere vincolante dell'OIV, potrà essere confermata od aggiornata.

5. **Di rendere** il presente provvedimento, a seguito di separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile, ex art.134 t.u. 267/00.



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2020 / 172**

Ufficio Proponente: **Servizio Segreteria Generale - Trasparenza**

Oggetto: **APPROVAZIONE DEL NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Servizio Segreteria Generale - Trasparenza)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 02/07/2020

Il Responsabile di Settore
dott. Lazzaro Francesco Angelo

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 03/07/2020

Responsabile del Servizio Finanziario
Michelangelo Nigro

DELIBERA N. 96 DEL 07/07/2020

Il presente verbale è stato approvato e sottoscritto nei modi di legge.

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Francesco Angelo Lazzaro

IL SINDACO
Avv. Amedeo Bottaro

Il Segretario, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata dichiarata con esecutività Immediata

Trani, 07/07/2020

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Francesco Angelo Lazzaro

Il presente documento è sottoscritto con firma digitale - ai sensi degli art. 23, 25 DPR 445/2000 e art .20 e 21 D.lgs 82/2005 da:

Amedeo Bottaro;1;8955423
Francesco Angelo Lazzaro;2;11849832

IL SEGRETARIO GENERALE

ATTESTA

che la presente deliberazione è affissa all'Albo Pretorio dal 27/07/2020 al 11/08/2020 per 15 giorni consecutivi come prescritto dall'art. 124, 1° comma, del T.U.E.L. approvato col D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

Trani, 27/07/2020

IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE
Delcuratolo Debora

Il presente documento è sottoscritto con firma digitale - ai sensi degli art. 23, 25 DPR 445/2000 e art .20 e 21 D.lgs 82/2005 da:

Debora Delcuratolo;1;11535253