



Città di Trani

Medaglia d'Argento al Merito Civile
Provincia Barletta Andria Trani

Originale Deliberazione di Giunta Comunale

N. 156 DEL REG.	Oggetto: AGGIORNAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
DATA 29/12/2021	

L'anno duemilaventuno il giorno ventinove del mese di **Dicembre** alle ore **13.00** 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
FERRANTE Fabrizio	Vice Sindaco	X	
LAURORA Carlo	ASSESSORE	X	
CERVINO Alessandro	ASSESSORE	X	
NENNA Marina	ASSESSORE	X	
RONDINONE Alessandra	ASSESSORE	X	
MERRA Raffaella	ASSESSORE		X
MARTELLO Eugenio Benedetto	ASSESSORE	X	
ZITOLI Francesca	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

Acquisita la proposta di deliberazione predisposta dal Dirigente proponente, all'esito dell'istruttoria dallo stesso condotta, con il supporto delle articolazioni amministrative di riferimento e previa verifica della regolarità tecnico-amministrativa, ai sensi dell'art.147 bis, comma1, t.u. 267/00 come da parere reso ai sensi dell'art.49, t.u. 267/00 e preso atto dei fatti e delle circostanze, nonché dei contenuti dei riferimenti documentali, come dal Dirigente stesso rappresentati.

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, con deliberazione 96\G.C. del 07.07.2020 si è provveduto 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.
- 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.lgs.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.
- in sede di prima applicazione del nuovo sistema in riferimento all'anno 2020, è emersa la necessità di alcuni aggiustamenti alla metodologia introdotta, con esclusivo riferimento alla figura del segretario generale e dei dirigenti. In particolare, nella dimensione di performance organizzativa si è rilevata l'opportunità di valorizzare maggiormente il contributo fornito al

raggiungimento degli obiettivi attuativi delle politiche e dei programmi dell'ente. Ciò è stato conseguito da un lato innalzando a 40 punti l'incidenza della dimensione organizzativa rispetto alla valutazione complessiva del dirigente, dall'altro, rimodulando la distribuzione dei pesi tra le diverse dimensioni di performance.

- Si rende opportuno introdurre le suddette variazioni già in riferimento all'annualità 2021, evidenziando che nulla muta per il personale di comparto.

LA GIUNTA COMUNALE

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.lgs.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.MI.VA.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.

Esaminata la proposta di aggiornamento dello S.M.I.VA.P. e dato atto che la stessa:

- È stata partecipata ai dirigenti ed alle rappresentanze sindacali
- Ha acquisito il parere favorevole del Nucleo di Valutazione

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

Con voti unanimi favorevoli, resi per alzata di mano

DELIBERA

1. La premessa narrativa è parte integrante e sostanziale;
2. Di aggiornare come in premessa il SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE, nel testo posto in allegato al presente provvedimento;
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 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. **2021 / 292**

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

Oggetto: **AGGIORNAMENTO DEL 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 13/12/2021

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 17/12/2021

Responsabile del Servizio Finanziario
DOTT. VINCENZO COLUCCI

DELIBERA N. 156 DEL 29/12/2021

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

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Francesco Angelo Lazzaro

IL Vice Sindaco
FERRANTE Fabrizio

Il Segretario, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata dichiarata con esecutività Immediata

Trani, 29/12/2021

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:

Francesco Angelo Lazzaro in data 26/01/2022
Fabrizio Ferrante in data 03/02/2022

IL SEGRETARIO GENERALE

ATTESTA

che la presente deliberazione è affissa all'Albo Pretorio dal 04/02/2022 al 19/02/2022 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, 04/02/2022

IL RESPONSABILE DELLA PUBBLICAZIONE
Armenise Gianvito

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:

GIANVITO ARMENISE in data 04/02/2022