



CITTÀ DI VENTIMIGLIA

(PROVINCIA DI IMPERIA)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 253 del 13/11/2018

OGGETTO: APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE CONCLUSIVA SUL CICLO DELLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2017 – APPROVAZIONE DELLE GRADUATORIE DEI FUNZIONARI TITOLARI DI POSIZINE ORGANIZZATIVA/ALTA PROFESSIONALITA' E DEL PERSONALE DIPENDENTE.

L'anno **duemiladiciotto addì tredici del mese di novembre** alle ore 09:15 nella solita sala delle riunioni della Residenza Municipale, in seguito a regolare convocazione avvenuta nei modi e nei termini di legge, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

N.	Cognome e nome		Presente	Assente
1	IOCOLANO ENRICO	Sindaco	X	
2	SCIANDRA SILVIA	Assessore		X
3	NESCI VERA	Assessore		X
4	FARALDI FRANCO	Assessore	X	
5	CAMPAGNA GABRIELE	Assessore	X	
6	BEDINI GINO	Assessore	X	

Partecipa il Segretario Generale Dott. Antonino Germanotta il quale provvede alla redazione del presente verbale. Essendo legale il numero degli intervenuti il Dott. Enrico IOCOLANO nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

– all’art. 3, commi 1 e 2, d.lgs. n. 150/2009, c.d. decreto “Brunetta” approvato in attuazione della delega parlamentare di cui alla legge 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, è disposto “... *che la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l’erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento*”;

- 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, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle Amministrazioni Pubbliche;

– all’art. 7, comma 1, del medesimo decreto legislativo è disposto che le Amministrazioni Pubbliche valutano annualmente la *performance* organizzativa e individuale ed a tale fine adottano, con apposito provvedimento, il Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 231 del 18/12/2014, esecutiva;

– all’art. 10, comma 1, del citato decreto legislativo è altresì disposto che al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della *performance*, 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;*

– all’art. 18, comma 1, del suddetto decreto legislativo è, inoltre, disposto che le Amministrazioni Pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della *performance* organizzativa e individuale, anche attraverso l’utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori *performance* attraverso l’attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera;

– all’art. 18, comma 11, d.l. n. 95/2012 (convertito in legge n. 135/2012) è disposto che: “*nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall’articolo 6 del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, e in attesa dell’applicazione di quanto disposto dall’articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, le Amministrazioni, ai fini dell’attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valutano la performance del personale dirigenziale in relazione: a) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all’unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell’Amministrazione. Gli obiettivi, predeterminati all’atto del conferimento dell’incarico dirigenziale, devono essere specifici, misurabili, ripetibili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali; b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi*”;

TANTO PREMESSO:

– dato atto che in attuazione di quanto previsto al predetto art. 7, d.lgs. n. 150/2009 e coerentemente con i principi generali recepiti dall'Ente con la deliberazione sopra citata (Sistema integrato di valutazione permanente dell'Ente e del personale), la misurazione e la valutazione della *performance* e la conseguente erogazione, ai dirigenti, posizioni organizzative e dipendenti aventi diritto, dei compensi incentivanti collegati a tale *performance* è effettuata sulla base della metodologia approvata con la medesima deliberazione;

– il sistema di misurazione e valutazione delle *performance*, quale strumento basilare per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente e la corretta gestione delle risorse umane, ha lo scopo di misurare, tra l'altro, le prestazioni dei dirigenti/posizioni organizzative/dipendenti in termini di:

- a) raggiungimento dei risultati rispetto alla programmazione e pianificazione effettuata, di valutare i comportamenti organizzativi e professionali tenuti, nonché le competenze dimostrate in base a parametri preventivamente concordati e di misurarne il rendimento nel contesto collettivo di cui gli stessi fanno parte per quanto attiene i dirigenti/posizioni organizzative;
- b) valutazione dei comportamenti nel concorso al raggiungimento degli obiettivi nei quali sono coinvolti ed alle competenze espresse per quanto attiene i dipendenti;

CONSIDERATO CHE:

- all'art. 11 è disposto che competente ad effettuare la valutazione della *performance* delle posizioni organizzative è il Dirigente il quale, sulla base della relazione presentata dal funzionario sull'attività svolta nell'anno precedente con risultato finale ripartito tra valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nonché sui comportamenti organizzativi;

- all'art. 16 è disposto che competente ad effettuare la valutazione della *performance* del personale dipendente è il Dirigente sulla base del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento degli obiettivi nei quali è coinvolto (per un totale del 50%) e per la restante parte (ulteriore 50%) in riferimento ai comportamenti organizzativi ed alle competenze espresse;

VISTA la relazione sulla performance predisposta, in data 09/11/2018, dal Segretario Generale, nel quale vengono debitamente rendicontati tutti i programmi svolti, nell'anno 2017 dai dirigenti comunali (**allegato 1**);

RILEVATO pertanto che successivamente all'approvazione della presente deliberazione il Nucleo di Valutazione monocratico procederà – con proprio separato verbale - alla validazione della relazione sulla performance 2017, ai sensi dell'articolo 37 del CCNL del 22/01/2004;

ATTESO che i Dirigenti hanno proceduto, secondo lo schema previsto dal citato sistema integrato di valutazione permanente dell'Ente, alla valutazione dei funzionari titolari di posizione organizzativa/alta professionalità e dei dipendenti per l'annualità 2017;

ATTESO che con propria deliberazione n. 242/2016 è stato approvato il Piano degli Obiettivi ed il Piano della Performance dell'anno 2017, successivamente modificato rispetto ad alcuni obiettivi in seguito alla prevista pesatura effettuata dall'O.I.V./Nucleo di Valutazione monocratico;

EVIDENZIATO che il ciclo di gestione della *performance* è ispirato alla massima trasparenza e leggibilità e che l'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase di tale ciclo utilizzando la pubblicazione sul proprio sito istituzionale e che pertanto la citata relazione sulla *performance* dovrà essere pubblicata sul sito web del Comune, alla voce Amministrazione Trasparente;

RITENUTO, per quanto sopra premesso, di dover adottare le determinazioni consequenziali alle premesse innanzi esplicitate;

RICHIAMATI rispettivamente:

- l'accordo tra la delegazione trattante di parte pubblica e sindacale del 14/05/2018 in ordine alla suddivisione del fondo per il personale del comparto per l'anno 2017;
- le relazioni tecnico finanziaria ed illustrativa sulla compatibilità dei costi – riferite all'anno 2017;
- il verbale n. 21/2018 del 6/6/2018 (n. prot. 22499/2018 del 08/06/2018) con il quale il Collegio dei Revisori ha formalmente espresso il proprio parere favorevole in ordine all'ipotesi di accordo decentrato del personale dipendente relativo all'anno 2017 alle condizioni tutte specificate nell'atto in parola, demandando contestualmente, al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica per la sottoscrizione del medesimo accordo;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 144 del 14/06/2018, esecutiva, con la quale la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica a firmare il contratto integrativo sottoscritto con la parte sindacale in data 14/05/2018;

PRESO ATTO CHE, con decreto sindacale n. 10 del 23/02/2018 (prot. n. 8160/2018) è stata affidata al dottor Mangiarotti Massimo - la direzione e la responsabilità della ripartizione amministrativa di cui alla vigente macrostruttura approvata con deliberazione n. 40 del 22/2/2018;

VISTA la determinazione n. 236 del 28/02/2018 con la quale è stato affidato alla sig.ra Ileana Caramello l'incarico di posizione organizzativa relativamente alla responsabilità dell'ufficio risorse umane;

VISTA la deliberazione del Consiglio Comunale n. 86 del 20/12/2017, esecutiva, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2018/2020;

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 11/01/2018, esecutiva, di approvazione e di assegnazione del P.E.G. 2018/2020, unitamente al Piano degli Obiettivi/Piano della Performance per il triennio 2018/2020;

VISTI rispettivamente:

- il vigente Statuto dell'Ente e il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi;
- i C.C.N.L. del comparto Dirigenti e Segretari;
- il vigente Sistema integrato di valutazione permanente dell'Ente e del personale;

VISTO l'art. 107, comma 3, del D. Lgs. n. 267/2000;

VISTI pareri favorevoli di cui agli artt. 49 e 147 bis del D.lgs. 267/00, alla presente allegati, espressi per la regolarità tecnica dal Dirigente la Ripartizione Amministrativa e per la regolarità contabile dal Dirigente la Ripartizione Finanziaria;

CON VOTI favorevoli unanimi, resi ed espressi per alzata di mano, anche e successivamente, in ordine all'immediata eseguibilità del presente provvedimento, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000;

DELIBERA

- 1) **LA PREMESSA** è parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) **DI APPROVARE** l'allegata relazione conclusiva sul ciclo della performance 2017 predisposta dal Segretario Generale in data 27/10/2018 (**allegato 1**);
- 3) **DI DARE ATTO CHE**, successivamente all'approvazione della presente deliberazione il

Nucleo di Valutazione monocratico procederà – con proprio separato verbale - alla validazione della relazione sulla performance 2017, ai sensi dell'articolo 37 del CCNL del 22/01/2004;

- 4) **DI PRENDERE ATTO** delle schede finali in merito alla valutazione della performance (retribuzione di risultato) dei funzionari titolari di posizione organizzativa/alta professionalità per l'annualità 2017, acquisite agli atti del competente ufficio, e per l'effetto, di approvare la graduatoria delle valutazioni individuali del predetto personale ripartita tra la valutazione dei risultati ed i comportamenti organizzativi come espressamente previsto dagli articoli 3 e 4 del vigente sistema di valutazione dell'Ente, (**allegato 2**) compilate dai dirigenti ed acquisite agli atti dell'ufficio risorse umane;
- 5) **DI PRENDERE ATTO** delle schede finali in merito alla valutazione della performance del personale dipendente (distinte tra performance individuale e performance ex articolo 15 comma 2 del CCNL del 01/04/1999) redatte dai dirigenti/funzionari titolari di posizione organizzativa/alta professionalità per l'annualità 2017, acquisite agli atti del competente ufficio e per l'effetto, nel rispetto dell'accordo sottoscritto con la parte sindacale in data 14/05/2018, di approvare la graduatoria delle valutazioni individuali del personale del comparto ripartita rispettivamente con riferimento alla valutazione del comportamento del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento degli obiettivi del p.d.o./p.d.p. nel quale è coinvolto e con riferimento ai comportamenti organizzativi ed alle competenze espresse (**allegato 3**);
- 6) **DI PRENDERE ATTO** che le risorse finanziarie occorrenti per il pagamento della performance del personale dipendente per l'esercizio 2017 trovano capienza nel bilancio di previsione 2018/2020 (residui passivi), nell'ambito delle risorse di cui al fondo del personale del comparto per l'esercizio 2017, ritualmente costituito e suddiviso con l'accordo sopra citato;
- 7) **DI ATTESTARE CHE**, a norma dell'art. 147 *bis* del t.u. 267/2000, il presente atto è regolare in quanto sono stati verificati i presupposti di fatto e di diritto che legittimano l'assunzione della spesa;
- 8) **DI ATTESTARE CHE** il presente atto così come gli allegati che formano parte integrante e sostanziale del presente atto, così come sopra formulato, non contiene dati e riferimenti che possano determinare censure per violazione delle norme sulla *privacy* di cui al d.lgs. n. 196/2003;
- 9) **DI DARE ATTO** che il responsabile del procedimento è l'istruttore direttivo dell'Ufficio Risorse Umane – Ileana Caramello;
- 10) **DI INCARICARE** gli uffici competenti a predisporre gli atti conseguenti;
- 11) **DI DISPORRE** la pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale dell'Ente nella Sezione "Amministrazione Trasparente – Performance e merito" al fine di garantire la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della Performance;
- 12) **DI DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto digitalmente.

IL SINDACO

Dott. Enrico Ioculano /INFOCERT SPA

IL SEGRETARIO GENERALE

GERMANOTTA ANTONINO / ArubaPEC S.p.A.

PUBBLICAZIONE

Il presente verbale, ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs del 18/08/2000 n° 267, dovrà essere pubblicato a cura dell'Ufficio Messì all'albo Pretorio on-line del Comune di Ventimiglia per n° **15 giorni** interi e consecutivi.

TENORE DI ESECUTIVITA'

X IMMEDIATA ai sensi dell'art. 134 - 4° comma del T.U.E.L. 18/08/2000.

- Decorsi DIECI GIORNI dalla pubblicazione - Art. 134 - 3° comma del T.U.E.L. 18/08/2000.

**IL SEGRETARIO GENERALE
GERMANOTTA ANTONINO / ArubaPEC
S.p.A.**