



COMUNE DI MOLFETTA
CITTA' METROPOLITANA DI BARI
DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 19

del 19/02/2019

O G G E T T O: Performance organizzativa 2017, presa d'atto validazione O.I.V.. Conseguenti determinazioni per la liquidazione dei compensi al personale non dirigente anno 2017

L'anno duemiladiciannove, il giorno diciannove del mese di febbraio nella Casa Comunale, legalmente convocata, si è riunita, sotto la Presidenza del Sindaco Tommaso Minervini e con l'assistenza del Segretario Generale Irene Di Mauro, la Giunta comunale nelle persone dei Signori:

MINERVINI Tommaso	SINDACO	PRESENTE
ALLEGRETTA Serafina	VICE SINDACO	PRESENTE
ANCONA Antonio	ASSESSORE	PRESENTE
AZZOLLINI Gabriella	ASSESSORE	PRESENTE
BALDUCCI Ottavio	ASSESSORE	PRESENTE
CAPUTO Mariano	ASSESSORE	PRESENTE
MASTROPASQUA Pietro	ASSESSORE	PRESENTE
PANUNZIO Angela, Maria	ASSESSORE	PRESENTE

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta e invita la Giunta Comunale a trattare l'argomento segnato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

ESAMINATA l'allegata proposta di deliberazione;

VISTO il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49 comma 1° e dell'art. 147 bis del D.Lvo 267/2000 allegato alla presente deliberazione:

- dal Segretario Generale, Dirigente a.i. del Settore Servizi Finanziari e Istituzionali, in ordine alla regolarità tecnica ed alla regolarità contabile;

Con voti unanimi e favorevoli espressi in forma palese;

DELIBERA

1) Di approvare la proposta di deliberazione in oggetto facendola propria ad ogni effetto.

Successivamente, con separata votazione unanime

LA GIUNTA COMUNALE

Dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 comma 4° del D.Lgs. n. 267/2000.

IL SINDACO – PRESIDENTE
Tommaso MINERVINI

IL SEGRETARIO GENERALE
Irene DI MAURO

Il Sindaco, assistito dal Segretario generale, nella sua qualità di dirigente ad interim del Settore in cui è incardinato il Servizio del Personale, considerato il rinvio, contenuto nella relazione OIV del 5.2.2019, all'Amministrazione Comunale per la definizione della premialità anno 2017 per i dipendenti non dirigenti; vista la determinazione dirigenziale N.G. 113 dell'8.2.2019 che nel prendere atto di detta relazione trasmette gli atti all'Amministrazione comunale per il "seguito di competenza", **ha redatto e propone alla Giunta Comunale, ex art. 50 dlgs n.267/2000, la seguente**

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Avente oggetto: "Performance organizzativa 2017, presa d'atto validazione OIV. Conseguente determinazioni per la liquidazione dei compensi al personale non dirigente anno 2017"

Che viene sottoposta alla Giunta Comunale

PREMESSO che l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ha portato a termine la valutazione riferita agli obiettivi PEG dei vari Settori comunali per l'anno 2017, con verbale del 5.2.2019, acclarato al protocollo comunale n. 0008379 del **6.2.2019**, dove fra l'altro indicava "... il processo della definizione delle premialità, per i dipendenti con mansioni non dirigenziali di esclusiva competenza dell'amministrazione ..." (allegato 1);

PRECISATO, peraltro, che tutti i verbali dell'OIV sono pubblicati sul sito istituzionale del Comune di Molfetta nella sezione controlli e rilievi sull'Amministrazione, coi quali si dà atto del costante monitoraggio di tutti gli adempimenti di competenza;

CONSIDERATO che:

- mentre è vigente il nuovo CCNL 2016-2018, siglato il 21.5.2018, non è ancora stato stipulato il contratto decentrato di cui all'art. 7 di detto vigente CCNL, che al comma 4 elenca le materie oggetto di contrattazione integrativa, tra cui proprio, alla lettera b) i "criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance" (allegato 2);
- pertanto a mente dell'art. 2 del contratto decentrato integrativo 2014-2016 vigente continua ad applicarsi l'art. 15 di detto contratto integrativo 2014-2016. (allegato 3);
- il fondo risorse decentrate anno 2017 è stato definitivamente sottoscritto in data 12/12/2017 nel quale sono inserite le somme destinate alla corresponsione del premio performance al personale dipendente che per l'anno 2017 è stato determinato in €. 239.780,46; (allegato 4);

CONSIDERATO anche:

- la estrema particolarità e i fatti contingenti dell'anno 2017, in quanto si sono tenute le elezioni amministrative nel giugno 2017 che ha visto il passaggio del Comune di Molfetta dalla gestione Commissariale all'insediamento del nuovo Sindaco solo il **30.6.2017**, la nuova Giunta Comunale il **27.7.2017** mentre la proclamazione ed il conseguente insediamento del Consiglio Comunale è avvenuta addirittura il **10 agosto 2017**. (allegato 5);
- lo stesso Organismo indipendente di valutazione in carica per il triennio 2017-2020 ha assunto le funzioni il **1 agosto 2017**, col decreto sindacale n. 43447 del 31.7.2017. (allegato 6);
- inoltre il dirigente del Settore Finanziario ha lasciato il servizio per raggiunti limiti di età dal **1 novembre 2017**;

Considerato:

- l'assenza agli atti del Comune di un piano di aggiornamento delle performance per l'anno 2017, stante la gestione straordinaria commissariale in pieno periodo di elezioni amministrative che dovevano ridare la stabilità e certezza della programmazione e di visione strategica del Comune e che la nuova Amministrazione ha dovuto e potuto procedere all'asestamento generale e alla salvaguardia del bilancio 2017 appena insediata, tre giorni dopo l'insediamento della nuova Giunta Comunale, con la propria deliberazione n. 1 del **31.7.2017**. (allegato 7)
- oggettivamente tutti tali fatti combinati tra loro hanno spostato i termini di ogni adempimento ed ovviamente anche in relazione alla approvazione dell'aggiornamento del "Piano della Performance Organizzativa - Obiettivi strategici triennali art. 10 D.Lgs. 150/2009 e art. 169 del TUEL e operativi per il triennio 2017 -2019" carente agli atti comunali - che è potuto oggettivamente avvenire con deliberazione della Giunta Comunale n. 84 del **02/11/2017**, comprensiva in allegato della copiosa relazione (allegato 8);
- in ogni caso la vigente legislazione e la giurisprudenza contabile in modo uniforme e costante distinguono la mancata approvazione delle performance dalla approvazione in ritardo ed altresì, in caso di ritardo, comunque hanno valore le indicazioni e gli obiettivi contenuti nel piano triennale, approvato con delibera del commissario straordinario n. 78 del **10.11.2016**, (allegato 9), piano di riferimento cui la legge rimanda, in caso di ritardo nell'aggiornamento del piano riferito all'anno da valutare, ed a cui comunque si deve fare riferimento sino al nuovo aggiornamento;
- in tal senso, in ultimo, vedasi Corte dei Conti, Sezione del controllo per la Regione Sardegna Deliberazione n. 1/2018/PAR che ben distingue la mancata approvazione dalla approvazione in ritardo di cui l'Amministrazione deve dare contezza;

VISTA la proposta degli obiettivi triennali 2017-2019 connessi alla programmazione strategica e declinati nella programmazione operativa 2017 attraverso la individuazione di specifiche azioni, riportati in allegato al Piano della Performance/PEG 2017/2019, approvato dalla Giunta Comunale con la citata propria deliberazione n. 84/2017;

TENUTO CONTO che:

- la Giunta Comunale ha approvato con propria deliberazione n. 185 del 18.6.2018 il resoconto della realizzazione del piano delle performance per l'anno 2017, dettagliati nella relazione del segretario generale e dei dirigenti allegata alla stessa deliberazione (allegato 10);
- tali risultati sono, tra l'altro oggettivamente riscontrabili, anche in relazione ai dati del consuntivo approvato dal Consiglio comunale col rendiconto di gestione dell'esercizio 2017 avvenuto con deliberazione n. 20 del **30.4.2018**;
- coi dati a consuntivo sono oggettivamente apprezzabili i miglioramenti dei servizi, delle opere pubbliche, in materia di entrate e della intera gestione rispetto al 2016 e negli ambiti stessi del piano triennale delle performance. A tal fine si allega la relazione, allegato F del rendiconto 2017, dell'Organo di revisione dalla quale traspaiono i dati di miglioramento, nelle varie aree di monitoraggio, della performance complessiva dell'ente rispetto al 2016 (allegato 11);
- il Piano triennale della performance/PEG 2017-2019 recante gli obiettivi strategici 2017-2019 e gli obiettivi operativi 2017 - riportati in allegato - per ciascun Centro di Responsabilità a seguito di negoziazione tra organi politici e incaricati della direzione dei settori, sono ritenuti conformi al programma di mandato del Sindaco, nonché ai programmi contenuti nel DUP;

RILEVATO, infatti, che, così come specificato dal Principio contabile concernente la programmazione di bilancio (allegato 4/1), i cui principi si intendono qui richiamati, il piano esecutivo di gestione (PEG) è il documento che permette di declinare in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione del Documento Unico di Programmazione (DUP) e che lo stesso Organismo indipendente di valutazione con la citata propria relazione del 5.2.2019, ha esercitato una intensa attività di confronto coi dirigenti dei settori sull'evoluzione delle performance 2017, stante, altresì, nel frattempo, la cessazione dalle attività per limiti di età di ben due dirigenti, oltre alla necessaria ricomposizione delle articolazioni degli obiettivi di una macrostruttura nel frattempo radicalmente mutata, con una nuova articolazione dei Settori e creazione di nuovi, come deliberato con atto della Giunta Comunale n. 29 del 19.1.2018 (allegato 12), come modificata dalla successiva delibera di Giunta Comunale n. 155 del 6.6.2018 (allegato 13);

PRESO ATTO che la relazione di validazione dell'OIV del 5.2.2019 rilascia attestato di validazione della relazione sulla performance, di cui alla citata delibera giunta 185 del 18.6.2018, ed allegata relazione del segretario generale, come integrata con la deliberazione G.C. n. 304 del 16/11/2018 e che con tale relazione vengono esaminati 141 obiettivi come dettagliati nella seguente tabella:

Settore/Aree	raggiunti	parziali	non raggiunto	"aggiuntivo" non validabile	totali
AA.GG. e Innovazione	34	8	1		43
Polizia Locale	3	2			5
Avvocatura-Contenzioso					
Welfare	10	0			10
Economico finanziario	10	1	1		12
Territorio	17	5			22
Lavori Pubblici	36	3	2	8	49
Totale	110	19	4	8	141

VISTI, pertanto, tutti gli atti qui citati che si riportano in allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale del presente atto oltre che in attuazione del fondamentale principio in materia circa la massima trasparenza come richiesto;

CONSIDERATO che, ai sensi del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'art. 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, è stata attuata la massima e continua forma di trasparenza come voluta dal CAPO III Trasparenza e rendicontazione della performance, tenendo conto dei dettati:

- dell'Art. 11, *“La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione.”*

- dell'Art. 4 *“Ciclo di gestione della performance” - “Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 3, le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.*

2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori; «, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance di cui all'articolo 10»;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi «di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.»

- dell'Art. 5 "Obiettivi e indicatori" - "01. Gli obiettivi si articolano in:

a) obiettivi generali, che identificano, in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali nel quadro del programma di Governo e con gli eventuali indirizzi adottati dal Presidente del Consiglio dei ministri ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini;

b) obiettivi specifici di ogni pubblica amministrazione, individuati, in coerenza con la direttiva annuale adottata ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, nel Piano della performance di cui all'articolo 10.»;

1. Gli obiettivi di cui al comma 01, lettera a), sono determinati con apposite linee guida adottate su base triennale con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri. Per gli enti territoriali, il decreto di cui al primo periodo e' adottato previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 della legge 5 giugno 2003, n. 131. Gli obiettivi di cui al comma 01, lettera b), sono programmati, in coerenza con gli obiettivi generali, su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative. Gli obiettivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 31 dicembre 2009, n. 196, e di cui alla normativa economica e finanziaria applicabile alle regioni e agli enti locali e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa. Nelle more dell'adozione delle linee guida di determinazione degli obiettivi generali, ogni pubblica amministrazione programma e definisce i propri obiettivi, secondo i tempi stabiliti per l'adozione del Piano di cui all'articolo 10, salvo procedere successivamente al loro aggiornamento.»;

1-ter. Nel caso di differimento del termine di adozione del bilancio di previsione degli enti territoriali, devono essere comunque definiti obiettivi specifici per consentire la continuità dell'azione amministrativa.”.

- dell'Art. 6 "Monitoraggio della performance" - "Gli Organismi indipendenti di valutazione, anche accedendo alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione» programmati durante il periodo di riferimento segnalano la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione. Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).”;

- dell'Art. 7 "Sistema di misurazione e valutazione della performance" - "Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

a) dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, 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 ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo;

b) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 8 e 9;

c) dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis.

«2-bis. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, è adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e in esso sono previste, altresì, 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.”

- dell'Art. 8. "Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa" - "Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

a) l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;»

b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;

- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
 - d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
 - e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
 - f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
 - h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;
- «1-bis. Le valutazioni della performance organizzativa sono predisposte sulla base di appositi modelli definiti dal Dipartimento della funzione pubblica, tenendo conto anche delle esperienze di valutazione svolte da agenzie esterne di valutazione, ove previste, e degli esiti del confronto tra i soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche, di cui al decreto emanato in attuazione dell'articolo 19 del decreto-legge n. 90 del 2014, con particolare riguardo all'ambito di cui alla lettera g) del comma 1.».

- dell'Art. 9, "Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale" - "La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7,» è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità «, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva»;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate «, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate»;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

«1-bis. La misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti titolari degli incarichi di cui all'articolo 19, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e' collegata altresì al raggiungimento degli obiettivi individuati nella direttiva generale per l'azione amministrativa e la gestione e nel Piano della performance, nonché di quelli specifici definiti nel contratto individuale.».

2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;

3. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale."

- dell'Art. 10. "Piano della performance e Relazione sulla performance" - "1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni:

- a) entro il 31 gennaio, il Piano della performance, documento programmatico triennale, che e' definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b) 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) «entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che e' approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e 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.

«1-bis. Per gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la Relazione sulla performance di cui al comma 1, lettera b), può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato decreto legislativo.

1-ter. Il Piano della performance di cui al comma 1, lettera a), e' predisposto a seguito della presentazione alle Camere del documento di economia e finanza, di cui all'articolo 10 della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Il Piano delle performance e' adottato non oltre il termine di cui al comma 1, lettera a), in coerenza con le note integrative al bilancio di previsione di cui all'articolo 21 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, o con il piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 31 maggio 2011, n. 91.».

2. I documenti di cui alle lettere a) e b) del comma 1 sono immediatamente trasmessi alla Commissione di cui all'articolo 13 e al Ministero dell'economia e delle finanze.

3. Eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono tempestivamente inserite all'interno nel Piano della performance.

4. Per le amministrazioni dello Stato il Piano della performance contiene la direttiva annuale del Ministro di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

5. In caso di mancata adozione del Piano della performance e' 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. Nei casi in cui la mancata adozione del Piano o della Relazione sulla performance dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo di cui all'articolo 12, comma 1, lettera c), l'erogazione dei trattamenti e delle premialità di cui al Titolo III e' fonte di responsabilita' amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano, ai sensi del periodo precedente. In caso di ritardo nell'adozione del Piano o della Relazione sulla performance, l'amministrazione comunica tempestivamente le ragioni del mancato rispetto dei termini al Dipartimento della funzione pubblica.”.

- dell'Art. 12. “Soggetti del processo di misurazione e valutazione della performance” - “1. Nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale delle amministrazioni pubbliche intervengono:

a) il Dipartimento della funzione pubblica titolare delle funzioni di promozione, indirizzo e coordinamento, esercitate secondo le previsioni del decreto adottato ai sensi dell'articolo 19, comma 10, del decreto-legge n. 90 del 2014;».

b) gli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14;

c) l'organo di indirizzo politico amministrativo di ciascuna amministrazione;

d) i dirigenti di ciascuna amministrazione”.

- dell'Art. 14. “Organismo indipendente di valutazione della performance” - “1. Ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, si dota di un Organismo indipendente di valutazione della performance”;

2. L'Organismo di cui al comma 1 sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, ed esercita, in piena autonomia, le attività di cui al comma 4. Esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all'articolo 6, comma 1, del citato decreto legislativo n. 286 del 1999, e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

«2-bis. L'Organismo indipendente di valutazione della performance è costituito, di norma, in forma collegiale con tre componenti. Il Dipartimento della funzione pubblica definisce i criteri sulla base dei quali le amministrazioni possono istituire l'Organismo in forma monocratica.

2-ter. Il Dipartimento della funzione pubblica individua i casi in cui sono istituiti Organismi in forma associata tra più pubbliche amministrazioni.»;

3. L'Organismo indipendente di valutazione e' nominato, sentita la Commissione di cui all'articolo 13, dall'organo di indirizzo politico-amministrativo per un periodo di tre anni. L'incarico dei componenti può essere rinnovato una sola volta.

4. L'Organismo indipendente di valutazione della performance:

a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi»;

b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, e al Dipartimento della funzione pubblica;

c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;

d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, con particolare riferimento alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d) nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

e) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;

f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica sulla base del decreto adottato ai sensi dell'articolo 19, comma 10, del decreto legge n. 90 del 2014»;

g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al presente Titolo;

h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

4-bis. Gli Organismi indipendenti di valutazione esercitano i compiti di cui al comma 4 e, in particolare, procedono alla validazione della Relazione sulla performance, tenendo conto anche delle risultanze delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti, nonché, ove presenti, dei risultati prodotti dalle indagini svolte dalle agenzie esterne di valutazione e dalle analisi condotte dai soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche, di cui al decreto emanato in attuazione dell'articolo 19 del decreto-legge n. 90 del 2014, e dei dati e delle elaborazioni forniti dall'amministrazione, secondo le modalità indicate nel sistema di cui all'articolo 7.

4-ter. Nell'esercizio delle funzioni di cui al comma 4, l'Organismo indipendente di valutazione ha accesso a tutti gli atti e documenti in possesso dell'amministrazione, utili all'espletamento dei propri compiti, nel rispetto della disciplina in materia di protezione dei dati personali. Tale accesso è garantito senza ritardo. L'Organismo ha altresì accesso diretto a tutti i sistemi informativi dell'amministrazione, ivi incluso il sistema di controllo di gestione, e può accedere a tutti i luoghi all'interno dell'amministrazione, al fine di svolgere le verifiche necessarie

all'espletamento delle proprie funzioni, potendo agire anche in collaborazione con gli organismi di controllo di regolarità amministrativa e contabile dell'amministrazione. Nel caso di riscontro di gravi irregolarità, l'Organismo indipendente di valutazione effettua ogni opportuna segnalazione agli organi competenti.»;

5. L'Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13, 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, e ne riferisce alla predetta Commissione.

6. La validazione della Relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c), è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.

7. L'Organismo indipendente di valutazione è costituito da un organo monocratico ovvero collegiale composto da 3 componenti dotati dei requisiti stabiliti dalla Commissione ai sensi dell'articolo 13, comma 6, lettera g), e di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche. I loro curricula sono comunicati alla Commissione di cui all'articolo 13.

8. I componenti dell'Organismo indipendente di valutazione non possono essere nominati tra i dipendenti dell'amministrazione interessata o tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

9. Presso l'Organismo indipendente di valutazione è costituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni.

10. Il responsabile della struttura tecnica permanente deve possedere una specifica professionalità ed esperienza nel campo della misurazione della performance nelle amministrazioni pubbliche.

11. Agli oneri derivanti dalla costituzione e dal funzionamento degli organismi di cui al presente articolo si provvede nei limiti delle risorse attualmente destinate ai servizi di controllo interno.

«Art. 14-bis (Elenco, durata e requisiti dei componenti degli OIV).

1. Il Dipartimento della funzione pubblica tiene e aggiorna l'Elenco nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione, secondo le modalità indicate nel decreto adottato ai sensi dell'articolo 19, comma 10, del decreto-legge n. 90 del 2014.

2. La nomina dell'organismo indipendente di valutazione è effettuata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, tra gli iscritti all'elenco di cui al comma 1, previa procedura selettiva pubblica.

3. La durata dell'incarico di componente dell'Organismo indipendente di valutazione è di tre anni, rinnovabile una sola volta presso la stessa amministrazione, previa procedura selettiva pubblica.

4. L'iscrizione all'Elenco nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione avviene sulla base di criteri selettivi che favoriscono il merito e le conoscenze specialistiche, nel rispetto di requisiti generali, di integrità e di competenza individuati ai sensi del comma 1.

5. Con le modalità di cui al comma 1, sono stabiliti gli obblighi di aggiornamento professionale e formazione continua posti a carico degli iscritti all'elenco nazionale dei componenti degli organismi indipendenti di valutazione.

6. Le nomine e i rinnovi dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione sono nulli in caso di inosservanza delle modalità e dei requisiti stabiliti dall'articolo 14 e dal presente articolo. Il Dipartimento della funzione pubblica segnala alle amministrazioni interessate l'inosservanza delle predette disposizioni.”.

- dell' Art. 15 “Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo” – “1. L'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

2. L'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione:

a) emana le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici;

b) definisce in collaborazione con i vertici dell'amministrazione il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettere a) e b);

c) verifica il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici;

d) definisce il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11, nonché gli eventuali aggiornamenti annuali.”

- dell' Art.16, “Norme per gli Enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale” - “Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1. Per l'attuazione delle restanti

disposizioni di cui al presente decreto, si procede tramite accordo da sottoscrivere ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 281 del 1997 in sede di Conferenza unificata.”;

- dell'Art. 17, “Oggetto e finalità” - “1. Le disposizioni del presente titolo recano strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.”

- dell'Art. 18, “Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance” - “1. 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.

2. E' vietata 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.”,

- dell'Art. 19 “Criteri per la differenziazione delle valutazioni” - “1. Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

2. Per i dirigenti, il criterio di attribuzione dei premi di cui al comma 1 è applicato con riferimento alla retribuzione di risultato.».

RITENUTO, pertanto, divenire interamente parte integrante e sostanziale del presente provvedimento tutto quanto sopra riportato, con tutti gli allegati indicati;

CONSIDERATO che:

- la relazione dell'OIV **valida la performance organizzativa 2017** e ribadisce, tra l'altro, che “non rientra nei poteri OIV la possibilità di presentare una proposta di validazione individuale, né di ingerirsi nel processo di definizione delle premialità, per i dipendenti con mansioni non dirigenziali, in quanto di esclusiva competenza dell'Amministrazione”;

- questa Amministrazione ha approvato il consuntivo delle performance 2017 entro i termini stabiliti dalla lettera b), art. 10 dlgs n. 150/2009, con la propria deliberazione n. 185 del 18.6.2018 che dà atto della realizzazione del piano delle performance per l'anno 2017 dettagliati nella relazione del segretario generale e dei dirigenti allegata alla stessa deliberazione (allegato 10);

- comunque, come da legislazione vigente, nelle more di approvazione dell'aggiornamento vale la programmazione triennale, come nel caso di specie la programmazione 2014-2016, di cui alla deliberazione del Commissario straordinario n. 78 del 10.11.2016, (allegato 9);

VISTE:

- per comparazione, la relazioni di validazione dell'OIV per le performance anno 2016 (allegato 14);

- per comparazione, la determina n. 915 del 16.11.2017 di liquidazione dei compensi premio performance anno 2016 al personale dipendente non dirigente”(allegato 15);

RITENUTO, per tutto quanto sin qui detto, valutare la validazione dell'OIV per il 2017 in comparazione evolutiva con l'anno precedente e con gli eventi registrati nel 2017 e le loro evoluzioni positive, come ampiamente sin qui dimostrato, sia in relazione alla relazione del segretario generale e dei dirigenti del Comune di Molfetta, come approvata dalla Giunta Comunale con propria deliberazione n. 185 del 18.6.2018, sia in relazione al conto consuntivo e alle valutazioni dell'organo di revisione, monitorato e reso pubblico in costante interlocuzione pubblica con i dirigenti, i sindacati e gli stakeholder dei vari servizi comunali;

TENUTO CONTO che per la valutazione della performance organizzativa dell'anno 2017 per il personale non dirigente deve applicarsi l'art. 15 del contratto decentrato integrativo (CDI) 2014-2016, stante l'art. 2 di detto contratto che ne impone l'applicazione sino alla stipula di un nuovo contratto decentrato integrativo;

VISTI:

- le note sindacali e della RSU;

- l'art. 15 del CDI 2014-2016;

ESAMINATA la seguente tabella valutativa per la presa d'atto della Giunta Comunale ed i conseguenti atti esecutivi ed applicativi, come da art. 15 del vigente Contratto Decentrato integrativo, nello spirito dell'art. 1/bis dell'art. 10 d.Lgs. n. 150/2009, novellato

Settore/Area	raggiunti	parziali	non raggiunto	"aggiuntivo" non validabile	totali	% performance raggiunta 2016	% performance raggiunta 2017
AA.GG. e Innovazione	34	8	1		43	92,83	95,00
Polizia Locale	3	2			5	87,5	98,00
Welfare	10	0			10	97,77	100,00
Economico finanziario	10	1	1		12	100	98,50
Territorio	17	5			22	100	97,50
Lavori Pubblici	36	3	2	8	49	94,57	96,50
Totale	110	19	4	8	141		

Fatto cento il totale degli obiettivi assegnati, si valutano gli obiettivi raggiunti e aggiuntivi, decurtando di un 0,50 punti per gli obiettivi parziali e di un punto i non raggiunti.

N.B. Come da verbale OIV del 7.12.2018, "sono stati dichiarati non valutabili gli obiettivi "aggiuntivi" per i quali si potrà tener conto in sede di valutazione dei comportamenti". La valutazione performance anno 2017 è oggettivamente incrementale nel 2017, come traspare dal consuntivo anno 2017 rispetto al 2016.

VISTI:

- l'art. 50 del D.Lgs. n. 267/2000;
- la determinazione dirigenziale NG. 113 dell'8.2.2019,

Il Sindaco propone alla Giunta Comunale di deliberare di

- 1) **Prendere atto** della relazione al documento di validazione dell' OIV del 5.2.2019, acclarata al protocollo comunale n. 0008379 del 6.2.2019 che approva con osservazioni la performance organizzativa 2017;
- 2) **Impegnare** il Segretario comunale e tutti i dirigenti comunali a tener conto per il futuro delle osservazioni espresse nella relazione di cui al precedente punto 1, come richiamato nel D.Lgs. n. 150 del 2009, modificato dal D.Lgs. 25/05/2017 n° 74, di cui alle premesse del presente atto, e della prassi consolidata dalla stessa delibera CIVIT n. 6/2012 e successivo aggiornamento, peraltro espressamente richiamate nella relazione OIV di cui al precedente punto 1;
- 3) **Approvare** l'intero ciclo delle performance per l'anno 2017, unitamente al seguente prospetto di sintesi in quanto compatibile con le modalità di liquidazione previste dal vigente art. 15 del CDI 2014-2016, (contratto decentrato integrativo):

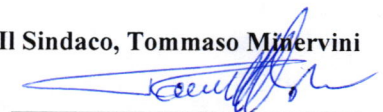
Settore/Area	raggiunti	parziali	non raggiunto	"aggiuntivo" non validabile	totali	%performance raggiunta 2016	%performance raggiunta 2017
AA.GG. e Innovazione	34	8	1		43	92,83	95,00
polizia	3	2			5	87,5	98,00
welfare	10	0			10	97,77	100,00
economico finanziario	10	1	1		12	100	98,50
territorio	17	5			22	100	97,50
Lavori Pubblici	36	3	2	8	49	94,57	96,50
totale	110	19	4	8	141		

- 4) **Publiccare** il presente atto unitamente a tutti gli allegati citati nel sito Istituzionale, sezione trasparenza.
- 5) **Dichiarare** il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000.

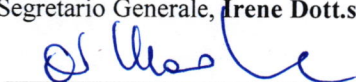
Il Sindaco, quale redattore e proponente della presente proposta la sottoscrive, unitamente al Segretario generale.

Molfetta, 18/02/2019

Il Sindaco, Tommaso Minervini



Il Segretario Generale, Irene Dott.ssa DI Mauro



Il Dirigente ad interim del Settore Servizi Finanziari e Istituzionale esprime parere tecnico e contabile favorevole ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del decreto legislativo 18/8/2000 nr. 267.

Il Dirigente a.i. Settore Servizi Finanziari e Istituzionali
Dott.ssa Irene Di Mauro

18/02/2019



Deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 19/02/2019

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 124 e 134 del Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267 – Art. 32 della Legge n. 69 del 18/06/2009 e ss.mm.ii.)

La presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio On Line del sito informatico istituzionale del Comune www.comune.molfetta.ba.it dal giorno 21 FEB, 2019 per quindici giorni consecutivi.



IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Irene Di Mauro

Certificato di avvenuta esecutività e pubblicazione

Il sottoscritto Segretario Generale certifica che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata all'Albo Pretorio On Line del sito informatico istituzionale del Comune www.comune.molfetta.ba.it dal _____ per quindici giorni consecutivi;
- è divenuta esecutiva, essendo decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3 del D.Lgs. n. 267/2000.

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Irene Di Mauro

, li _____