

Delibera n. 205 del 31.12.2010

Visto per la conferma dei pareri di regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49, co.1° del d.lgs. 267/00

Il Dirigente del Settore

Il Dirigente del Settore Finanziario

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

<sup>Vice</sup>  
Il SEGRETARIO GENERALE

IL PRESIDENTE

Il sottoscritto Vice-Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

- che copia conforme della presente deliberazione è in pubblicazione all'albo pretorio della Provincia per quindici giorni consecutivi dal 31 DIC. 2010 al 15 GEN. 2011 ex art. 124, comma 1, del dlgs.18/08/2000, n. 267;
- che è trasmessa in elenco con foglio n. .... in data ..... ai sigg. capigruppo consiliari ex art. 125, del dlgs.18/08/2000, n. 267.

Bari, 31 DIC. 2010

Il Vice-Segretario Generale

La presente deliberazione è dichiarata esecutiva:

Andria, 31 DIC. 2010

Il Vice-Segretario Generale

dott.ssa Anna Lisa CAMPOSEO



Per collazione

# PROVINCIA di BARLETTA - ANDRIA - TRANI

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA PROVINCIALE

N. 205 DEL 31.12.2010

OGGETTO: Art. 7 co. 1 del D. Lgs. n. 150 del 27.10.2009. Adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance personale dirigente e di comparto.

L'anno duemiladece addi 31 del mese di DICEMBRE

nel Palazzo della Provincia, a seguito di convocazione, si è riunita la Giunta Provinciale. Per la trattazione dell'argomento in oggetto risultano presenti o assenti:

- |    |           |            |                   |
|----|-----------|------------|-------------------|
| 1. | VENTOLA   | FRANCESCO  | - Presidente      |
| 2. | GIORGINO  | NICOLA     | - Vice Presidente |
| 3. | DI MARZIO | GIUSEPPE   | - Assessore       |
| 4. | CEFOLA    | GENNARO    | - "               |
| 5. | CAMERO    | POMPEO     | - "               |
| 6. | CAMPANA   | DOMENICO   | - "               |
| 7. | SPINA     | ANTONIA    | - "               |
| 8. | LOMBARDI  | CARMELINDA | - "               |
| 9. | DAMIANI   | DARIO      | - "               |

Presente	Assente
X	
	X
X	
X	
	X
X	
	X
	X
X	

Assume la Presidenza il PRESIDENTE VENTOLA **IL VICE-SEGRETARIO GENERALE**  
(Dott.ssa Anna Lisa Camposeo)  
Partecipa alla seduta il ~~Segretario Generale, dott.ssa Maria DE FILIPPO~~

Previa istruttoria del 1° Settore Affari Generali Organi Istituzionali Contratti della Provincia di Barletta - Andria - Trani, conclusasi con il parere favorevole di

regolarità tecnico-amministrativa, espresso dal Dirigente del medesimo settore, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000.

Il Presidente riferisce:

<<Premesso che il D. Lgs. 150/2009 ha reso indispensabile:

- 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;
- 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, da attuarsi entro il 31.12.2010, 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 transitoria dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance, ha proceduto, previa fissazione di nuovi criteri generali da parte del Consiglio Provinciale, all'adozione con D.G.P. n. 161 del 12.10.2010 del regolamento stralcio sull'ordinamento degli uffici e dei servizi incentrato prioritariamente sui principi contenuti nei Titoli II (Misurazione, Valutazione, Trasparenza della performance) e III (Merito e Premi) del D. Lgs. 150/09;

Richiamati:

- l'art. 12 del menzionato Regolamento stralcio che, in adeguamento alle previsioni dell'art. 7 co. 1 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 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'OIV.

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;
- salva la previsione di deroghe alla relativa composizione percentuale, in misura non superiore a cinque punti percentuali, in aumento o in diminuzione, le fasce di merito contemplate nel richiamato regolamento stralcio sono le seguenti:

TRAM. PROVIA

12/10/2010

PROVINCIA DI ...

1. fascia di merito alta costituita dal 30% del personale;
  2. fascia di merito intermedia costituita dal 40% del personale;
  3. fascia sub intermedia costituita dal 20% del personale;
  4. fascia di merito bassa costituita dal 10% del personale restante,
- 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.
- la Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7 del 13.05.2010, annovera l'art. 31 co. 2 tra le norme del D. Lgs. 150/09 applicabili solo a partire dalla stipula dei contratti collettivi relativi al periodo 2010-2012, in quanto il medesimo articolo presuppone un intervento sulla struttura della retribuzione attuabile solo con i successivi contratti collettivi;

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 dell'Amministrazione di Barletta, Andria, Trani, 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 (macroarea performance operativa) che di quella relativa al comportamento organizzativo (macroarea comportamenti organizzativi);
- con riferimento al personale di comparto prevede, in aggiunta alle macroaree citate, una sintetica misurazione in ordine al contributo alla performance di settore che rileverà, solo a partire dalla stipulazione dei contratti collettivi relativi al periodo 2010-2012, 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);

Vista la deliberazione n. 121 del 10.12.2010, con cui la CIVIT, nel precisare che l'art. 8 del d. Lgs. 150/09, relativo alla misurazione della "performance organizzativa" non rientra tra le disposizioni cui gli enti locali sono tenuti ad adeguarsi, prospetta per gli Enti Locali un "percorso evolutivo" nel processo di messa a punto ed implementazione degli strumenti di misurazione della performance, prevedendo altresì le azioni preordinate a realizzare il graduale "passaggio di stato" verso il successivo;

Viste le altre deliberazioni della CIVIT n. 89, 104 e 114 del 2010 specificatamente riferite alla definizione dei sistemi di misurazione e valutazione della performance, costituenti linea guida per Regioni, Enti Locali ed Amministrazioni del servizio sanitario nazionale, nelle more dell'adeguamento degli ordinamenti degli enti territoriali ai principi contenuti negli articoli 16 co. 2 e 31 co. 1 del D. Lgs. 150/09 e, comunque, in attesa della stipula dei protocolli, di cui al co. 2 dell'art. 13;

Atteso che:

1. l'art. 9 del D. L. 78/2010, così come convertito dalla Legge 122/2010, ha stabilito che per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, non può superare in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva";
2. le disposizioni del D. L. 78/2010, convertito dalla Legge 122/2010, hanno indotto a sollevare da più parti il problema della immediata applicazione o meno dell'art. 19 del D. lgs. 150/2009, che introduce le fasce di merito, alla luce delle prescrizioni dell'art. 65 co. 4 del citato Decreto che prescrive i termini per l'adeguamento e la perdita di efficacia dei contratti collettivi vigenti, prevedendoli, per il comparto Regioni e Autonomie Locali, rispettivamente al 31.12.2011 e 31.12.2012;
3. la CIVIT con deliberazione n. 111/2010, con riferimento alla questione di cui al punto sub. 2) si è espressa nel senso che indipendentemente dall'operatività delle previsioni di cui all'art. 19, alla luce della sopravvenuta normativa (decreto legge n. 78 del 2010, convertito nella legge n. 122 del 2010):
  - le amministrazioni devono procedere alla definizione e adozione dei Sistemi di misurazione e valutazione anche della performance individuale e a darne concreta applicazione nei termini legislativamente previsti;

- gli enti territoriali devono ugualmente procedere alla valutazione individuale, eventualmente in applicazione dei criteri vigenti;

Ritenuto che, questo Ente, in quanto di nuova istituzione, e quindi sprovvisto di un proprio vigente sistema di valutazione, è tenuto ad adottare, a far data dal 01.01.2011, 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'OIV, 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 27.12.2010, all'uopo convocata, si è data informazione dell'intero e complesso sistema della valutazione del personale dirigente e di comparto;

## LA GIUNTA PROVINCIALE

Udita la relazione del Presidente e condivisa la proposta;

Visti gli allegati sub. lett. A) e B) recanti rispettivamente << sistema di misurazione e valutazione del personale dirigente e sistema di misurazione e valutazione del personale di comparto >>.

Visto il parere di regolarità tecnica espresso dal Dirigente del Settore Affari Generali Organi Istituzionali Contratti reso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000,

Dato atto che il presente provvedimento non comporta impegno di spesa e pertanto non necessita del parere di regolarità contabile del Dirigente del Settore Finanziario

## 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, i necessari perfezionamenti saranno effettuati a cura dell'Organismo Indipendente di Valutazione;
3. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. 267/00.