



CITTÀ DI VENTIMIGLIA

(PROVINCIA DI IMPERIA)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 156 del 13/08/2020

OGGETTO: APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE CONCLUSIVA SUL CICLO DELLA PERFORMANCE ANNO 2019 – APPROVAZIONE DELLE GRADUATORIE DEI DIRIGENTI, DEI COORDINATORI E TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2019.

L'anno **duemilaventi addì tredici del mese di Agosto** alle ore 11:00 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 | SCULLINO GAETANO | Sindaco | X | |
| 2 | BERTOLUCCI SIMONE | Vice Sindaco | X | |
| 3 | ASCHERI GIOVANNI | Assessore | X | |
| 4 | PANETTA TIZIANA | Assessore | X | |
| 5 | DE VILLA MATTEO | Assessore | | X |
| 6 | RIOLFO MABEL | Assessore | X | |

Partecipa il Segretario Generale Dott. Antonino Germanotta il quale provvede alla redazione del presente verbale. Essendo legale il numero degli intervenuti il Sindaco Gaetano SCULLINO 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”;

ATTESO 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, coordinatori e titolari di posizione organizzativa 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/coordinatori e titolari di posizione organizzativa/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 del citato sistema di valutazione 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 agiti in termini 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 agiti ed alle competenze espresse;

VISTA la relazione sulla performance (allegato 1) predisposta, in data 21/07/2020, dal Segretario Generale, nel quale vengono debitamente rendicontati tutti gli obiettivi realizzati nell'anno 2019, ivi compresi quelli relativi ai progetti ex articolo 67 comma 5 lettera b) del CCNL 21/5/2018;

RILEVATO che il Nucleo indipendente di Valutazione monocratico dell'Ente in data 22/07/2020 ha effettuato – con proprio verbale n. 2/2020 - la validazione della relazione sulla performance 2019;

ATTESO che il Segretario Generale ed i Dirigenti hanno proceduto, secondo lo schema previsto dal citato sistema integrato di valutazione permanente dell'Ente, alla valutazione dei coordinatori e dei titolari di posizione organizzativa/alta professionalità e dei dipendenti per l'annualità 2019;

ATTESO CHE:

- il D.U.P. (documento unico di programmazione) per il triennio 2019/2021 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 62 del 28/09/2017;
- il bilancio di previsione relativo agli esercizi finanziari 2019/2021 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 60 del 06/12/2018, sulla base del D.U.P. per il triennio 2019/2021;
- il Piano esecutivo di gestione 2019/2021 corredato dal piano dettagliato degli obiettivi e dal Piano della Performance è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 294 del 21/12/2018;
- con deliberazioni della Giunta comunale n. 1117/2019, n. 156/2019 e n. 249/2019 è stato modificato il Piano esecutivo di gestione 2019/2021 nonché il piano dettagliato degli obiettivi ed il Piano della Performance;

PRESO ATTO che il Segretario Generale, i Dirigenti, i coordinatori e i titolari di posizione organizzativa, hanno costantemente monitorato e rilevato i risultati raggiunti, rendicontando l'attività svolta nel corso dell'anno 2019 attraverso il referto del controllo di gestione;

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 di dover adottare le determinazioni consequenziali alle premesse innanzi esplicitate;

RICHIAMATI rispettivamente:

- l'accordo tra la delegazione trattante di parte pubblica e sindacale del 13/12/2019 in ordine alla suddivisione del fondo per il personale del comparto per l'anno 2019;
- le relazioni tecnico finanziaria ed illustrativa sulla compatibilità dei costi – riferite all'anno 2019;
- il verbale n. 32/2019 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 2019 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. 81 del 08/05/2020, 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 13/12/2019;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n° 211 del 03/10/2019, esecutiva, ad oggetto: “Modifica della Macrostruttura e della Microstruttura organizzativa”;

RICHIAMATO il decreto sindacale n. 7 del 01/02/2017 con il quale è stato nominato il Dott. Antonino Germanotta Segretario Generale della Città di Ventimiglia;

VISTA la deliberazione del Consiglio Comunale n° 83 del 19.12.2019 , esecutiva, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2020/2022;

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n° 286 del 19.12.2019 e successive, esecutiva, di approvazione e di assegnazione del P.E.G. 2020/2022;

VISTI rispettivamente:

- il vigente Statuto dell’Ente e il vigente Regolamento sull’ordinamento degli uffici e servizi;
- i CCNL del comparto Dirigenti e Dipendenti;
- il vigente Sistema integrato di valutazione permanente dell’Ente e del personale del comparto;

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

ACQUISITI i pareri favorevoli di cui agli artt. 49 e 147 bis del D.lgs. 267/2000, alla presente allegati, espressi per la regolarità tecnica dal Segretario Generale Dott. Antonino Germanotta e per la regolarità contabile dal Dirigente *ad interim* dell’Area Amministrativa e Finanziaria Segretario Generale Dott. Antonino Germanotta;

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) **DI APPROVARE** la relazione conclusiva sul ciclo della performance 2019 predisposta dal Segretario Generale in data 21/07/2020 che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale (**allegato 1**);
- 2) **DI DARE ATTO CHE** il Nucleo indipendente di Valutazione monocratico dell’Ente in data 22/07/2020 ha effettuato – con proprio separato verbale (**allegato 2**) la validazione della relazione sulla performance 2019;

- 3) **DI PRENDERE ATTO** delle schede finali in merito alla valutazione della performance (retribuzione di risultato) dei coordinatori e dei titolari di posizione organizzativa per l'annualità 2019, 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 agli atti d'ufficio, compilate dal Segretario Generale e dai dirigenti ed acquisite agli atti dell'ufficio risorse umane;
- 4) **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 C.C.N.L. del 01/04/1999) redatte dal Segretario generale e dai dirigenti per l'annualità 2019, acquisite agli atti del competente ufficio e per l'effetto, nel rispetto dell'accordo sottoscritto con la parte sindacale in data 13/12/2019, di approvare la graduatoria delle valutazioni individuali del personale del comparto ripartita rispettivamente con riferimento alla valutazione 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 agiti ed alle competenze espresse, agli atti d'ufficio;
- 5) **DI PRENDERE ATTO** che le risorse finanziarie occorrenti per il pagamento della performance del personale dipendente per l'esercizio 2019 trovano capienza nel bilancio di previsione 2020/2022 (residui passivi), nell'ambito delle risorse di cui al fondo del personale del comparto per l'esercizio 2019, ritualmente costituito e suddiviso con l'accordo sopra citato;
- 6) **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;
- 7) **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;
- 8) **DI DARE ATTO** che il responsabile del procedimento è il Segretario Generale Dott. Antonino Germanotta;
- 9) **DI DARE ATTO CHE**, a carico del responsabile del procedimento/dirigente, non sussiste alcuna delle cause di incompatibilità e di conflitto d'interesse, ai sensi delle norme vigenti, che giustificerebbe l'astensione dal procedimento medesimo;
- 10) **DI DARE ATTO** che avverso il presente provvedimento è ammesso ricorso ai sensi di legge;

11)DI INVIARE copia del presente atto alle OO.SS. e alla R.S.U. locali per informazione successiva alla parte sindacale, ai sensi dell'articolo 5 comma 2 del D.Lgs 165/2001 e ss.mm.ii., così come innovato dall'articolo 2, comma 17, del D.L. 95/2012 convertito con modificazioni in legge 135/2012 - "c.d. *spending review*";

12)DI DEMANDARE all'ufficio risorse umane gli atti conseguenti;

13)DI DISPORRE la pubblicazione della relazione sulla performance, dei dati relativi alla premialità e del verbale di validazione rassegnato dal Nucleo di Valutazione, 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;

14)DI DICHIARARE la presente deliberazione, atteso che il pagamento della premialità deve avvenire nel mese di agosto 2020, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto digitalmente.

IL SINDACO

Gaetano Scullino /INFOCERT SPA

IL SEGRETARIO GENERALE

Antonino Germanotta / INFOCERT SPA

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 Messaggio all'albo Pretorio on-line del Comune di Ventimiglia per n° **15 giorni** interi e consecutivi.

TENORE DI ESECUTIVITÀ

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
Antonino Germanotta / INFOCERT SPA