



CITTA' METROPOLITANA DI BARI  
DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 161

del 29/08/2023

OGGETTO: Performance organizzativa 2021, presa d'atto validazione OIV. Conseguente determinazioni per la liquidazione dei compensi al personale dirigente anno 2021 – determinazioni.

L'anno duemilaventitre, il giorno ventinove del mese di agosto nella Casa Comunale, legalmente convocata, si è riunita, sotto la Presidenza del Sindaco Tommaso Minervini e con l'assistenza del Segretario Generale, dott. Ernesto Lozzi, la Giunta comunale nelle persone dei Signori:

MINERVINI Tommaso	SINDACO	PRESENTE
PIERGIOVANNI Nicola	VICE SINDACO	PRESENTE
CAPURSO Anna	ASSESSORE	PRESENTE
DE CANDIA Sergio	ASSESSORE	PRESENTE
MINUTO Anna Carmela	ASSESSORE	PRESENTE
ROSELLI Caterina	ASSESSORE	PRESENTE
ROSSIELLO Giacomo	ASSESSORE	PRESENTE
SPADAVECCHIA Vincenzo	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;

VISTI i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 comma 1° e dell'art. 147 bis del D.Lvo 267/2000 allegati alla presente deliberazione:

- dal Dirigente del Settore Bilancio Patrimonio Partecipate Servizi Istituzionali in ordine alla regolarità tecnica e 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  
dott. Ernesto LOZZI

A cura del Dirigente a.i. del Settore Bilancio Patrimonio Partecipate e Servizi Istituzionali, sulla scorta dell'istruttoria espletata dal Servizio Risorse Umane, è stata redatta la seguente,

### **PROPOSTA DI DELIBERAZIONE**

Avente oggetto: "Performance organizzativa 2021, presa d'atto validazione OIV. Conseguente determinazioni per la liquidazione dei compensi al personale dirigente anno 2021"- determinazioni.

#### **Che viene sottoposta alla Giunta Comunale**

**Premesso che** la Giunta Comunale ha approvato con propria deliberazione n. 214 del 17/10/2022 il resoconto della realizzazione del piano delle performance per l'anno 2021, dettagliati nella relazione del segretario generale e dei dirigenti allegata alla stessa deliberazione, entro i termini stabiliti dalla lettera b), art. 10 dlgs n. 150/2009;

**Preso atto** che l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ha portato a termine la validazione della Relazione della performance per l'anno 2021 e valutazione degli obiettivi strategici e operativi dei vari Settori comunali, giusto verbale n. 33 del 30/06/2023 acclarato al protocollo comunale in data 04/07/2023 al protocollo comunale n. 53354, formulando un giudizio complessivamente positivo di condotta sulla evoluzione della performance 2021 con le relative considerazioni;

**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;

**Vista** la proposta degli obiettivi triennali 2021-2023 connessi alla programmazione strategica e declinati nella programmazione operativa 2021 attraverso la individuazione di specifiche azioni, riportati in allegato al Piano della Performance/PEG 2021/2023, approvato dalla Giunta Comunale con la propria deliberazione n. 90 del 31/05/2021;

**Viste**, le delibere di Giunta comunale numeri 29/2018 e 55/2021 di approvazione della Macrostruttura dell'Ente che legano le stesse al principio di annualità degli obiettivi dell'Ente, applicati per la loro continuità per il conseguimento dei quali è stata posta in essere con riferimento a parametri sia quantitativi che qualitativi su tutti i Settori e Dirigenti in servizio nell'anno 2021, in coerenza ai mutamenti e assetti strategici organizzativi indicati nelle stesse Macrostrutture, ai fini dell'efficacia efficienza ed economicità per il buon andamento di una amministrazione pubblica;

#### **Considerato che:**

- i risultati nel raggiungimento degli obiettivi sono, tra l'altro oggettivamente riscontrabili, anche in relazione ai dati del consuntivo approvato dal Consiglio comunale col rendiconto di gestione dell'esercizio 2021 avvenuto con deliberazione n. 29 del 06/05/2022;
- con i dati a consuntivo sono oggettivamente apprezzabili i miglioramenti dei servizi, delle opere pubbliche, in materia di entrate e della intera gestione rispetto al 2020 e negli ambiti stessi del piano triennale delle performance, come rilevato nella relazione, allegato F del rendiconto 2021, dell'Organo di revisione dalla quale traspaiono i dati di miglioramento, nelle varie aree di monitoraggio, della performance complessiva dell'ente rispetto al 2020;
- il Piano triennale della performance/PEG 2021 -2023 recante gli obiettivi strategici 2021-2023 e gli obiettivi operativi 2021, 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 che:**

- così come specificato dal Principio contabile concernente la programmazione di bilancio (allegato 4/1), i cui principi si intendono qui richiamati, il piano delle performance e allegato 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);

**Visti**, pertanto, tutti gli atti qui citati, in attuazione del fondamentale principio in materia circa la massima trasparenza come richiesto dal CAPO III Trasparenza e rendicontazione della performance, Art.11, Dlgs 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74 e ss.mm.ii.;

**Visto** il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74 e ss.mm.ii.;

**Ritenuto**, per tutto quanto sin qui detto, condividere la valutazione sull'evoluzione complessivamente positiva della performance 2021 formulata dall'OIV come sin qui ampiamente dimostrato;

**Considerato che:**

- è vigente il nuovo CCNL 2016-2018, siglato il 17.12.2020 all'art. 44 di detto vigente CCNL, elenca le materie oggetto di contrattazione integrativa, tra cui proprio, alla lettera b) i *“criteri dei sistemi di valutazione dei dirigenti”*;

**Visto**, il Contratto integrativo decentrato Area Dirigenza ( periodo temporale di vigenza 01/01/2021 - 31/12/2023 ) stipulato in data 15/03/2022;

**Considerato che:**

- nel fondo risorse decentrate area dirigenziale anno 2021 definitivamente sottoscritto in data 30/12/2021 sono inserite le somme destinate alla corresponsione del premio performance al personale dipendente dirigente che per l'anno 2021;

**Preso atto che:**

- la relazione dell'OIV del 30/06/2023 attesta un giudizio di positività sulla proposta di valutazione della performance individuale con un percorso di validazione della performance anno 2021, di cui alla citata delibera giunta n. 214 del 17/10/2022, attraverso il vigente sistema di valutazione dell'Ente;
- con la relazione dell'OIV vengono esaminati tutti gli obiettivi come dettagliati con tabella allegata;
- l'OIV con verbale n. 33 del 30/06/2023 ha provveduto al completamento del percorso di valutazione della performance individuale dei dirigenti per l'anno 2021 con le risultanze riportate nelle schede di valutazione individuali, agli atti di ufficio;

**Ritenuto**, pertanto, dover pesare gli obiettivi dalle risultanze di cui all'allegato della valutazione della Performance individuale del personale dirigente come nel prospetto dettagliato secondo il SMIVAP – Modelli D3;

**Rilevato**, nel merito, che con riferimento alle voci riportate nel verbale dell'OIV il quale... *“ ribadisce che sulla base degli elementi a disposizione, nei limiti delle criticità suddette, ha elaborato i modelli D3, giungendo alla loro redazione finale”*... ;

**Preso atto** che in base alle “DIMENSIONI” definite nel SMIVAP, A-B-C-D , l’OIV non ha ritenuto assegnare punteggi su due indicatori di riferimento, in particolare:

- “ LIVELLO DI PERFORMANCE QUALITATIVA DEL SETTORE ”, ...*pur rilevando miglioramenti in alcuni settori derivanti dalla creazione della carta dei servizi....non risulta una implementazione tale da poter giungere, a una misurazione delle quattro dimensioni “ efficacia/tempestività/accessibilità e trasparenza”...*;
- “ CAPACITA’ DI PRESTARE SERVIZIO NEL RISPETTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ”, ...*tale valore viene determinato sulla base del grado medio di raggiungimento degli obiettivi ed in ragione della loro pesatura. Considerata l’introduzione della nuova macrostruttura a partire da novembre 2021, l’OIV ribadisce, che ogni analisi eseguita in sede di valutazione della performance, non è rappresentativa anche nelle incidenze, non a conoscenza di questo OIV e seppur eventualmente manifestate, conseguenti alla suddetta introduzione....*,

demandandolo alla competenza dell’Amministrazione di assumere misure integrative alla proposta di valutazione;

**Precisato** che nel summenzionato verbale l’OIV ha delineato assegnare valutazione e giudizi per le sezioni di cui al vigente SMIVAP:

- a) per la sez. B - “CAPACITA’ ORGANIZZATIVA E GESTIONALE”;
- b) per la sez. C - “PROFESSIONALITA”;
- c) per la sez. D - “CAPACITA’ COMUNICATIVA”;

**Preso atto** che, l’OIV nel verbale summenzionato ha lasciato, alla competenza dell’Amministrazione la possibilità di assumere nella sua esclusiva autonomia, la valutazione positiva per “l’accesso ai sistemi premiali”, relativamente agli atti consequenziali, fatto salvo il doveroso assolvimento degli obblighi di controllo previsti dal TUEL;

**Dato atto** che, come da consuntivo di cui alla delibera di G.C. n. 214 del 17/10/2022:

- ❖ nel punto sviluppo della “Qualità dei servizi e tempi dei procedimenti” per l’anno 2021 si sono raggiunti in maniera completa gli obiettivi con i miglioramenti rilevati dallo stesso OIV nelle schede D3 del SMIVAP per ogni Settore e per ogni Dirigente:
  - sulla verifica della percezione del livello qualitativo complessivo del servizio ricevuto;
  - si è definito il grado di soddisfazione attribuito dagli utenti al servizio ricevuto;

Inoltre si è posto attenzione ad eventuali suggerimenti ed eventuali punti di criticità con relative azioni di miglioramento rilevati con un “questionario di soddisfazione degli utenti per i servizi di sportello” su tutti i servizi offerti con analisi di “Customer Satisfaction” pubblicato con report di dati ben sviluppato e nutrito del 2/09/2021 di Valutazione della qualità dei servizi pubblicato in Amministrazione Trasparente – sezione Carta dei servizi e standard di qualità, dove viene illustrato il metodo di indagine misto, in modalità completa ( cartaceo on-line );

- ❖ nel punto del grado di raggiungimento degli obiettivi e in relazione alla loro pesatura nella sezione “Gli Obiettivi Assunti e i Risultati Conseguiti” per l’anno 2021 si sono raggiunti in maniera chiara ed integrata, con le conseguenti determinazioni:
  - lo sviluppo del quadro degli obiettivi perseguiti e dei risultati prodotti con documento redatto in maniera schematica per favorirne la comprensione immediata, completa e dettagliata, per ogni obiettivo con i risultati attesi e quelli ottenuti con gli indicatori di misura degli stessi e i target da raggiungere in termini di tempi o di quantità, con le ulteriori integrazioni richieste dall’OIV, indipendentemente dalla rimodulazione e/o introduzione della nuova macrostruttura da Novembre 2021.
  - Si evidenzia per ogni settore e area e organigramma organizzativo la presenza di obiettivi strategici triennali e obiettivi operativi annuali che sono stati assegnati, con valutazione da parte dell’OIV anche per Settori che riportavano uguali classificazioni anche nella

rimodulazione della Nuova Macrostruttura e attribuzioni di valutazioni anche per settori ricadenti nella precedente macrostruttura di cui alla deliberazione di Giunta comunale 29/2018, con “interim” dirigenziali e la non attribuzione della valutazione di Settori “nuovi” ricadenti nella nuova macrostruttura;

**Considerato che,**

- negli anni di che trattasi 2020,2021 si è registrata l'emergenza Covid-19 che ha costretto gli Enti Locali ad apportare significative modifiche alla propria organizzazione, in quanto le straordinarie misure di contenimento del contagio hanno inciso sulle modalità di erogazione dei servizi e sullo svolgimento delle funzioni attribuite alle Amministrazioni;
- le disposizioni straordinarie adottate nei vari provvedimenti del Governo centrale hanno condizionato anche il normale svolgimento delle attività degli organi politici e quelle dell'apparato amministrativo;
- nella situazione emergenziale 2020/2021 sono stati registrati nella performance obiettivi secondo lo schema standard con sviluppo del potere valutativo e decisionale che, come è noto, connaturato alla posizione dirigenziale
- per tanto sono stati riscontrati altri obiettivi in modo complementare all'assegnazione di quelli individuali e di altre risorse assegnate con nuovi contenuti sviluppati con risultati prestazionali valutabili, non previsti né prevedibili e non evidenziabili nello stato emergenziale;

**Dato atto che**

- analogamente anche in uno stato di emergenza, per l'assegnazione degli obiettivi individuali, per il perseguimento degli obiettivi nel quadro degli indirizzi strategici definiti dall'organo politico di vertice e l'attribuzione di obiettivi alle risorse umane assegnate al dirigente hanno costituito comunque un obbligo di carattere generale ed inderogabile per il dirigente stesso, tenuto conto che l'individuazione e l'affidamento di risultati gestionali specifici rientrava, nell'ambito del governo del rapporto di lavoro, improntato a principi di efficienza ed efficacia di una pubblica amministrazione cui il dirigente in nessun caso no ha potuto sottrarsi;
- negli anni 2020 e 2021 si è sviluppata una maggiore autonomia e capacità decisionale, unite alla flessibilità, riconosciuta agli stessi, sviluppando una responsabilità di risultato reale ed efficace, piuttosto che di mera prestazione lavorativa quotidiana, nonché una maggiore motivazione decisionale tenuto conto delle direttive di carattere generale dettate dal governo centrale che producevano anche degli effetti sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro in una situazione di carattere straordinario a livello globale;
- si sono sviluppate relazioni professionali fondate sulla fiducia e sulla gestione intelligente del lavoro, stimolando comportamenti virtuosi e favorendo uno spirito di collaborazione e valorizzazione del personale dirigenziale con le risorse umane che potevano essere disponibili a fronteggiare, al fine di rendere nel limite delle possibilità consentite dallo stato emergenziale, un miglioramento dei servizi particolari e inusuali con un incremento della produttività lavorativa e per quanto possibile un maggiore benessere organizzativo una riduzione dei costi, sempre e comunque nel rispetto dei principi generali di una buona amministrazione della macchina amministrativa;

**Dato atto, altresì,**

- che l'arrivo dirompente dell'emergenza sanitaria ha dunque consentito non solo di mantenere e assicurare la continuità amministrativa ma l'ha potenziata per far garantire all'emergenza comunque processi, procedimenti, settori, nonostante il grande impegno, per continuare lo sviluppo di attività programmate, obiettivi, interventi e investimenti da pianificare in modo mirato, in fase emergenziale e post emergenziale anche nel medio e lungo termine;

**Pertanto**, dal quadro delineato e dall'esame delle attività relative all'anno 2020 e 2021, come risulta dal rendiconto di gestione e dal rapporto del controllo di gestione, devono essere considerati non solo raggiunti in maniera soddisfacente gli obiettivi assegnati, bensì riconosciuta la specificità di assicurare non solo gli obiettivi programmati ma anche quelli rivenienti dalle condizioni di emergenza ove gli Enti locali hanno svolto attività rilevanti;

**Ravvisata**, quindi, le condizioni migliorative e aggiuntive, tali da valutare positivamente e complessivamente il ciclo di performance per tutto il personale dirigente con la sua approvazione anche ai fini della liquidazione dei compensi per l'anno di competenza 2021;

**Visti:**

- il D.lgs 150/2009 e s.m.i.;
- il TUEL 267/2000 e s.m.i.;
- il CCNL del 17/12/2020;
- gli artt. 2 - 8 del CDI 2017-2019;

si propone di deliberare:

- 1) **Le premesse** costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto:
- 2) **Prendere atto** del documento di validazione dell'OIV verbale n. 33 del 30/06/2023 acclarato al protocollo comunale in data 04/07/2023, che approva, con osservazioni sulla performance organizzativa 2021.
- 3) **Rivolgere** a tutti i dirigenti comunali la raccomandazione a tener conto per il futuro delle osservazioni espresse nella relazione di cui al precedente punto 1, come richiamato nel Dlgs n. 150 del 2009, modificato dal Decreto legislativo, 25/05/2017 n° 74 e s.m.i. di cui alle premesse del presente atto, peraltro espressamente richiamate nella relazione OIV di cui al precedente punto 1, come richiamato nel Dlgs n.150/2009 e s.m.i., di cui alle premesse del presente atto e della prassi consolidata dalla stessa delibera CIVIT n.6/2012 e successivo aggiornamento.
- 4) **Applicare** il principio di annualità degli obiettivi dell'Ente, per la loro continuità e il conseguimento dei quali è stata posta in essere con riferimento a parametri sia quantitativi che qualitativi su tutti i Settori e Dirigenti in servizio nell'anno 2021, in coerenza ai mutamenti e assetti strategici organizzativi indicati nelle Macrostrutture di cui alle delibere di Giunta comunale n. 29/2018 e 55/2021, ai fini dell'efficacia, efficienza ed economicità per il buon andamento di una amministrazione pubblica.
- 5) **Approvare** l'intero ciclo delle performance per l'anno 2021, per tutto il personale dirigente in servizio nel 2021, unitamente al seguente prospetto di sintesi in quanto compatibile con le modalità di liquidazione previste dal vigente art. 12 del CDI 2021-2023, (contratto decentrato integrativo), secondo i criteri di valutazione dei singoli obiettivi secondo le "DIMENSIONI" indicate nell'allegato D3 del SMIVAP vigente come in premessa illustrate:
  - a) per la sez. A - "AFFIDABILITÀ";
  - b) per la sez. B - "CAPACITA'ORGANIZZATIVA E GESTIONALE";
  - c) per la sez. C - "PROFESSIONALITA'";
  - d) per la sez. D - "CAPACITA' COMUNICATIVA".
- 6) **Prendere atto**, altresì, che l'OIV con verbale n. 33 del 30/06/2023 ha provveduto al completamento del percorso di valutazione della performance individuale dei dirigenti per l'anno

2021 con le risultanze riportate nelle schede di valutazione individuali, agli atti di ufficio, al personale dirigente interessato valutando, alle Sezioni:

- A "AFFIDABILITÀ";
- B "CAPACITA' ORGANIZZATIVA E GESTIONALE";
- C "PROFESSIONALITA'";
- D "CAPACITA' COMUNICATIVA";

nel rapporto misura percentuale, con le rispettive risultanze, sulle voci riportate nell'allegato D3 dello SMIVAP vigente.

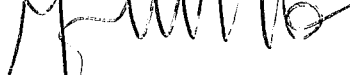
- 7) **Dare atto** dello sviluppo completo del ciclo della Performance per l'anno 2021 in tutte le sue componenti secondo le "DIMENSIONI" indicate nell'allegato D3 del SMIVAP vigente con tutte le sezioni di riferimento ivi riportate, dando incarico al Dirigente del Servizio Risorse Umane di procedere alla liquidazione della retribuzione di risultato per l'anno 2021 al personale dirigente in servizio nel 2021, sulla base delle risultanze nelle schede di valutazione della performance individuale da parte dell'OIV, stante il pieno raggiungimento di obiettivi e programmi come accertati con il rendiconto 2021 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 29 del 06/05/2022, valutando anche la voce riportata nell'allegato D3 dello SMIVAP alla "DIMENSIONE" – Affidabilità - rimandata dall'OIV all'amministrazione comunale.
- 8) **Dare atto altresì**, di attribuire la massima valutazione del risultato a tutti i Dirigenti in servizio, secondo i principi dettati nelle premesse indicate in narrativa rapportata all'attività svolta per ogni figura dirigenziale, nel rispetto dei parametri definiti dalla contrattazione integrativa decentrata e del CCDI, (art. 10 CCDI vigente), associata al periodo pandemico indicato, nel rispetto delle risultanze valutative da parte dell'OIV, della quota parte della performance non assegnata nell'anno 2020 e disponibile nel 2021 relativa alla somma complessivamente prevista per tali due annualità, non utilizzata attribuita con motivazioni, tali da poter valutare positivamente e complessivamente il ciclo di performance per tutto il personale dirigente con la sua approvazione anche ai fini della liquidazione dei compensi spettanti.
- 9) **Dichiarare** il presente atto immediatamente esecutivo.
- 10) **Pubblicare** il presente atto nel sito Istituzionale, sezione trasparenza.

Il Dirigente del I Settore Bilancio Patrimonio Partecipate e Servizi Istituzionali redattore della presente proposta di deliberazione, la sottopone alla Giunta Comunale e la sottoscrive a valere quale parere di regolarità tecnica e contabile favorevole reso ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147/bis del D.Lgs. n. 267/2000.

Molfetta, 22 08 2023

Il dirigente del Settore Bilancio Patrimonio Partecipate e Servizi Istituzionali

Dott. Mauro De Gennaro



---

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'M. De Gennaro', is written over a horizontal line. A vertical line extends downwards from the center of the horizontal line.

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 ~~29/08/2023~~ 01 SET. 2023 per quindici giorni consecutivi.

01 SET. 2023



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 \_\_ 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. Ernesto LOZZI

, li \_\_\_\_\_