

**Di quanto sopra si è redatto il presente verbale che, previa lettura e conferma, viene sottoscritto come appresso:**

**IL COMMISSARIO STRAORDINARIO  
Prof. Raffaele COPPOLA**

**IL SEGRETARIO GENERALE  
Dr. Andrea CICCONE**

=====  
**Si dichiara che la presente deliberazione, è immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, Tuel/ d.lgs. N. 267/2000.**

**IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. Andrea CICCONE**

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

=====  
**Si dichiara che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art.134, comma 3, Tuel/ d.lgs. N. 267/2000**

**IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. Andrea CICCONE**

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

=====  
**La presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line della Provincia ai sensi dell'art. 32, della L.69 del 18.06.2009, giusta attestazione del Responsabile**

**dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_**

**IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. Andrea CICCONE**

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



**ORIGINALE**

## Provincia di Avellino

### Deliberazione del Commissario Straordinario

(con i poteri della GIUNTA ai sensi dell'art.48 del D.Lvo 267/2000)

**N. 264 del 07.11.2013**

**OGGETTO: MODIFICA AL REGOLAMENTO RELATIVO AL SISTEMA DI MISURAZIONE, VALUTAZIONE, INTEGRITA' E TRASPARENZA DELLE PERFORMANCE.**

**L'anno duemilatredici il giorno SETTE del mese di NOVEMBRE nel Palazzo della Provincia, nell'apposita Sala, il Commissario Straordinario Prof. Raffaele COPPOLA , nominato con Decreto del Presidente della Repubblica del 12.02.2013 per la provvisoria gestione dell'Ente**

**con l'assistenza del Segretario Generale dr. Andrea CICCONE**

**PREMESSO CHE**

## **IL DIRIGENTE DEL SETTORE AA.GG. E PERSONALE relaziona quanto segue:**

### **PREMESSO:**

- che il nuovo sistema di valutazione delle performance del personale introdotto con il D. Lgs. 27/10/2009 n. 150 (c.d. riforma Brunetta) si è prefisso di introdurre nelle pubbliche amministrazioni strumenti di valorizzazione del merito e di metodi di incentivazione della meritocrazia attraverso strumenti che garantiscano tale obiettivo;
- che la misura e la valutazione svolta dai dirigenti sulla performance individuale del personale deve essere 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;
- che il predetto sistema è stato recepito con Regolamento approvato con delibera di G.P. n. 21 del 20.2.2012 ed è collegato al Piano delle performance che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance nonché gli obiettivi assegnati ai vari Settori;
- che il vigente Regolamento prevede all'art. 14, rubricato "Il sistema Premiante", che "la quota totale delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance per obiettivi definiti nel PEG è suddivisa per il numero dei dipendenti aventi diritto, ponderato per specifici coefficienti convenzionale per categoria..., in modo da ottenere la quota teorica per Settore, il cui ammontare costituisce l'importo da destinare all'obiettivo/i assegnato/i".

### **ATTESO:**

- che in data 03.10.2013, in apposita seduta di concertazione tra la RSU-OO.SS. e Rappresentanti di parte pubblica è emersa e ha ricevuto parere favorevole, la proposta di modifica al Regolamento di cui innanzi, circa la sostituzione del budget di produttività complessivo e dei parametri attribuiti alle singole categorie che costituiscono la base del riparto della produttività e quindi delle risorse destinate a compensare la performance organizzativa attribuita in sede di CCDI. Tale operazione si è ritenuta necessaria allo scopo di rendere più omogeneo il sistema di valutazione ed evitare sperequazioni di sorta che si sono evidenziate nel corso dell'applicazione del richiamato Regolamento;
- che, inoltre, dalla relazione del Formez, promotore del progetto Performance PA, relativo alle azioni di miglioramento dei sistemi di misurazione e valutazione delle performance, a cui la Provincia ha aderito, oltre ad avere sostanziale conferma della validità dell'impianto di cui al Regolamento vigente in materia, si palesa l'opportunità di chiarimenti e precisazioni circa gli obiettivi di performance strategici finalizzati (progetti obiettivo);

Pertanto

### **PROPONE**

- Di modificare l'art. 14 del vigente Regolamento relativo al sistema di misurazione, valutazione ed integrità e trasparenza delle performance, che viene così riscritto:  
"ART. 14 – IL SISTEMA PREMIANTE
  1. La valutazione dei risultati e delle prestazioni lavorative è utile ai fini della corresponsione del trattamento accessorio collegato alla performance rappresentato dall'incentivo per la produttività ed il miglioramento dei servizi.
  2. A tal fine la quota totale delle risorse destinate al trattamento accessorio relativo alla performance organizzativa collegata agli obiettivi definiti nel PEG, determinata in sede di contrattazione decentrata, è ripartita con l'applicazione dei seguenti elementi:
    - Parametro = al numero dei dipendenti per categoria moltiplicato il coefficiente per categoria;
    - Moltiplicatore = alla quota generale diviso il totale dei punti parametro;
    - Quota per categorie = moltiplicatore per il parametro;
    - Quota base (valutazione 100%) = alla quota per categoria diviso il numero di dipendenti per categoria.
  3. Al verificarsi di economie derivanti dal non raggiungimento della massima valutazione (100%), le stesse sono ripartite, con i criteri di cui innanzi, solo per le Cat. A-B-C fino ad esaurimento.
- Di modificare il testo della lett. b) limitatamente al (I capoverso) dell'art. 4 del predetto Regolamento come segue: "Gli obiettivi di performance non sono definiti per tutti i settori ma solo per quelli significativi e rappresentativi dell'azione amministrativa in relazione ai bisogni dei cittadini. Tali obiettivi sono declinati e

**Il Dirigente del Servizio Finanziario per l'Attestazione che la proposta non necessita di parere contabile poiché non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente**

**Lì,**

**IL DIRIGENTE  
Dr. Antonio PRINCIPE**

**Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. n.49 co. 1 e n. 147 bis co.1 del Tuel/d.lgs 267/2000 parere di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa**

**FAVOREVOLE**

**Lì,**

**IL DIRIGENTE RESPONSABILE  
Dr. MARIO SCALA**

assegnati così come gli altri obiettivi gestionali, ai singoli dipendenti, identificando azioni, tempi e risorse finanziarie, ma avranno un peso maggiore nella valutazione della performance individuale”.

- Le suddette modifiche sono riportate nel testo definitivo del Regolamento che si allega al presente atto

Firmato sulla proposta

**IL DIRIGENTE**

**Mario SCALA**

### **IL COMMISSARIO STRAORDINARIO**

Vista la proposta di cui sopra;

Vista l'attestazione rilasciata dal Responsabile del Servizio Finanziario ai sensi e per gli effetti dell'art.151, 4° comma del Tuel/d.lgs 267/2000, sopra riportata a margine della proposta;

**VISTI** i pareri espressi sulla proposta di deliberazione del Responsabile del Servizio interessato e dal Responsabile della Ragioneria ai sensi e per gli effetti degli artt.49, co.1 e 147 bis, co.1, D.Lgs 267/2000 anch'essi riportati a margine della proposta stessa;

Visto il Testo Unico Enti Locali/d.lgs 267/2000;

Con i poteri della GIUNTA

### **DELIBERA**

di approvare la deliberazione relativa all'oggetto, come sopra proposta, dando atto che le premesse, le attestazioni, pareri acquisiti fanno parte integrante e sostanziale della deliberazione stessa;