



**PROVINCIA DI TARANTO**

-----ooOoo-----

**DECRETO  
DEL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA**

---

**DECRETO N. 20 DEL 28 febbraio 2018**

**OGGETTO:** Nuovo sistema integrato di misurazione e di valutazione della performance del personale della Provincia di Taranto.

L'anno 2018, addì ventuno del mese di febbraio alle ore 10,30 nella sala delle adunanze della Provincia, Dott. Martino Carmelo TAMBURRANO, nominato Presidente della Provincia di Taranto a seguito della proclamazione avvenuta in data 29 settembre 2014, ha adottato il seguente decreto.

Partecipa alla seduta la Dott.ssa Lucia D'ARCANGELO, Segretario Generale dell'Ente, che, ai sensi dell'art. 97 comma 2 del T.U.E.L. n. 267/2000, fornisce collaborazione e assistenza giuridico-amministrativa al Presidente.

Sulla presente proposta vengono espressi i seguenti pareri:

□ Ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D. Lgs. 267/2000

- Per la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa:

dal Responsabile del 4° Settore Dott.ssa Lucia D'ARCANGELO in data 28/02/2018

Parere : FAVOREVOLE

F.to Dott.ssa Lucia D'ARCANGELO

## RELAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

### **Premesso**

Che occorre aggiornare il sistema integrato di misurazione e di valutazione della performance del personale della Provincia di Taranto al D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, recante "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015" che introduce le seguenti modifiche al previgente sistema :

- il rispetto delle norme in tema di valutazione costituisce non solo condizione necessaria per l'erogazione di premi, ma rileva anche ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale e del conferimento degli incarichi dirigenziali;
- la valutazione negativa delle performance rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e, in casi specifici e determinati, a fini disciplinari;
- l'Ente deve misurare e 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 o gruppi di dipendenti;
- oltre agli obiettivi specifici di ogni amministrazione, è introdotta la categoria degli obiettivi generali, che identificano le priorità in termini di attività delle pubbliche amministrazioni coerentemente con le politiche nazionali, definiti tenendo conto del comparto di contrattazione collettiva di appartenenza;
- gli Organismi indipendenti di valutazione (OIV), in base alle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, dovranno verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalare eventuali necessità di interventi correttivi; sono previsti strumenti e poteri incisivi per garantire il ruolo degli OIV, con riferimento al potere ispettivo, al diritto di accesso al sistema informatico e agli atti e documenti degli uffici;
- viene riconosciuto per la prima volta un ruolo attivo dei cittadini ai fini della valutazione della performance organizzativa, mediante la definizione di sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi resi;
- nella misurazione delle performance individuale del personale dirigente è attribuito un peso prevalente ai risultati della misurazione e valutazione della performance dell'ambito organizzativo di cui hanno essi diretta responsabilità;
- è definito un coordinamento temporale tra l'adozione del Piano della performance e della Relazione e il ciclo di programmazione economico-finanziaria, introducendo sanzioni più incisive in caso di mancata adozione del Piano;
- sono introdotti nuovi meccanismi di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance, affidati al contratto collettivo nazionale, che stabilirà la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e i criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

Che a tal fine , con nota del 13/02/ 2018 il Presidente dell'OIV ha fatto pervenire , giusto incarico conferito dal Presidente della Provincia , una proposta di regolamento del " Nuovo sistema integrato di misurazione e di valutazione della performance" per il personale della Provincia di Taranto aggiornato alla novella normativa ;

Che in pari data lo stesso regolamento è stato inviato alle organizzazioni sindacali , alle RSU, e ai dirigenti ai fini dell'informativa preventiva finalizzata alla eventuale richiesta nei dieci giorni successivi di concertazione della proposta regolamentare e che nel termine non è pervenuta alcuna osservazione ne richiesta di concertazione ;

Si ritiene necessario provvedere all'approvazione del nuovo sistema integrato di misurazione e di valutazione della performance del personale della Provincia di Taranto con decorrenza dal primo gennaio 2018.

Il Segretario Generale  
F.to Dott.ssa Lucia D'Arcangelo

### **IL PRESIDENTE**

- **Fatta** propria la relazione del Segretario Generale ;
- **Vista** la documentazione in premessa citata;
- **Acquisiti** i prescritti pareri, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs 267/2000, dei Dirigenti preposti;
- **Vista** la Legge 7 aprile 2014, n. 56;
- **Visto** lo Statuto provinciale;

### **DECRETA**

1. di adottare il nuovo “ Sistema integrato di misurazione e di valutazione della performance del personale della Provincia di Taranto”, allegato al presente decreto, quale parte integrante e sostanziale, con decorrenza 1 gennaio 2018;
2. di trasmettere per conoscenza il presente provvedimento alle OO.SS. Territoriali ed ai dirigenti dell'Ente;
3. di trasmettere., altresì, il presente provvedimento all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV) ed al Settore Personale per gli adempimenti di competenza;
4. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U.E.L. n.267/2000.

Accertamento Entrata					
Cap.	Anno	Descrizione	Accertamento	Subacc.	Importo
-----	-----		-----	-----	-----

Prenotazione Spesa					
Cap.	Anno	Descrizione	Impegno	Subimp.	Importo

**Si attesta la copertura finanziaria.**

Taranto, li

**Il Funzionario Contabile**

ALBO PRETORIO N. \_\_\_\_\_

L'incaricato \_\_\_\_\_

Il sottoscritto Dirigente del Settore di Segreteria Generale, visti gli atti d'ufficio, ai sensi del D. Lgs. n. 267 del 18/08/2000

**A T T E S T A**

Che la presente deliberazione è affissa, su attestazione dell'incaricato, all'albo pretorio provinciale per quindici giorni consecutivi dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_, come prescritto dall'art. 124, D. Lgs. n. 267/2000.

Taranto li \_\_\_\_\_

**IL DIRIGENTE DEL SETTORE  
AFFARI GENERALI**  
F.to *Avv. Stefano SEMERARO*

***La presente copia è conforme all'originale***

Taranto, 28 febbraio 2018

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
**Dott.ssa Lucia D'ARCANGELO**  
