

ORIGINALE

COMUNE DI CASTEL DI SANGRO
(Provincia dell'Aquila)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

NUMERO	192	OGGETTO: Organismo Indipendente di Valutazione. Gestione associata con il comune di Roccaraso.
DATA	25/10/2011	
Resp.le dell'esecuzione		
Firma del compilatore		
ANNOTAZIONI		

L'anno duemilaundici, il giorno venticinque del mese di Ottobre alle ore 17,00 nell'Ufficio del Sig. Sindaco del Comune di Castel di Sangro.

Convocata:

- per mezzo di avvisi scritti notificati a tutti i componenti, per le ore di oggi;
 - telefonicamente, per disposizione verbale del Sindaco;

si è riunita la Giunta Comunale nelle persone appresso elencate:

COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTE
MUROLO Umberto	Sindaco	SI
CARUSO Angelo	Assessore – Vice Sindaco	NO
UZZEO Vincenzo	Assessore	SI
PALLOTTA Giuliano	Assessore	SI
LIBERATORE Andrea	Assessore	NO
ZACCARDI Maurizio	Assessore	SI

Partecipa alla seduta il **SEGRETARIO GENERALE** del Comune dott. Ugo Carozza.
 Assume la presidenza della seduta l'ing. Umberto Murolo
 nella sua sopra specificata qualità di **SINDACO**.
 Constatatane la validità, il Presidente dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Preso atto che il d.lgs 150/2009 ha dettato disposizioni innovative in materia di misurazione e valutazione dei dipendenti, alle quale è necessario adeguare quelle in vigore presso questo ente;

Ritenuta l'opportunità di cogliere l'occasione per diversamente articolare l'organo di valutazione, già Nucleo Interno di Valutazione (NIV), oggi denominato Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), attraverso la sua condivisione con il comune di Roccaraso, con il quale già si condivide la figura del segretario comunale in regime di convenzione, volendo in tal modo procedere sulla strada della gestione associata delle funzioni generali di controllo, ricomprese tra quelle fondamentali, di cui all'art.21 della legge 42/2009, funzioni anche questo comune è tenuto a gestire in forma associata entro il 31.12.2012, ai sensi del disposto dell'14, comma 31 del d.l. 78/2010 smi;

Ritenuto in tale contesto rideterminare la disciplina relativa all'OIV come oggi vigente, onde uniformare le disposizioni regolamentari dei due comuni in materia;

Preso atto che la proposta di Regolamento avanzata dal Nucleo di Valutazione di questo comune con verbale, 4 del 28.6.2011, coincide con quello in vigore nel comune di Roccaraso;

Ritenuto l'opportunità della sua approvazione in quanto immediatamente operativo, essendo stata nell'immediato confermata la metodologia di valutazione vigente nel comune e rinviando l'applicazione dei nuovi istituti ad un futuro prossimo in attesa dei necessari chiarimenti in merito;

Dato atto che il predetto regolamento sostituisce quello approvato con delibera di giunta n.198 del 28.7.2000;

Acquisiti i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 del TUEL dal dott. Ugo Carozza, segretario generale, in ordine alla regolarità tecnica e dal responsabile del settore finanziario per la regolarità contabile;

con voti unanimi espressi per alzata di mano, esito proclamato dal sindaco -presidente,

DELIBERA

1. di approvare il **Regolamento per il ciclo di gestione delle performance e dell'organo indipendente di valutazione**, nel testo che composto di 14 articoli che si allega alla presente quale sua parte integrante e sostanziale.
2. Di autorizzare il sindaco a nominare l'OIV congiuntamente a quello di Roccaraso, dando atto che:
 - il compenso per i componenti esterni resta determinato in €.250,00 a seduta per ciascuno e comunque sarà contenuto entro la spesa massima annuale di € 3.000,00 per ogni componente,

oltre al rimborso delle spese di viaggio secondo le tariffe Aci dal luogo di residenza per raggiungere le sedi municipali;

- alla liquidazione e pagamento delle spese di funzionamento dell'OIV provvederà il Responsabile del settore finanziario del comune di Castel di Sangro, mentre il comune di Roccaraso provvederà a rimborsare il 50% di sua spettanza entro 30 giorni dalla richiesta, che di norma avrà cadenza trimestrale.

E, in relazione all'urgenza di attivare i processi valutativi per il corrente anno, con unanime votazione resa per alzata di mano esito proclamato dal sindaco-presidente, dichiara la presente immediatamente eseguibile.

IL PRESIDENTE
(ing. Umberto Murolo)



L'ASSESSORE ANZIANO
(sig. Maurizio Zaccardi)

IL SEGRETARIO GENERALE
(dott. Ugo Carozza)

REGOLAMENTO PER IL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE E
DELL'ORGANO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

sommario:

Articolo 1	3
Oggetto e nonne di riferimento -Misurazione e valutazione della performance	3
Articolo 2	3
Definizione di performance organizzativa	3
Articolo 3	4
Definizione di performance individuale	4
Articolo 4	4
Fasi del ciclo di gestione della performance	4
Articolo 5	4
Sistema integrato di pianificazione e controllo	4
Articolo 6	5
Sistema integrato di rendicontazione e controllo	5
Articolo 7	6
Organismo indipendente di valutazione	6
Articolo 8	6
Valutazione del Servizio e valorizzazione delle professionalità	6
Articolo 9	7
Valutazione del Personale	7
Articolo 10	7
Sistema premiante	7
Articolo 11	7
Bonus annuale delle eccellenze	7
Articolo 12.....	8
Premio annuale per l'innovazione	8
Articolo 13.....	8
Integrità e trasparenza	8
Articolo 13.....	8
Entrata in vigore	8



**REGOLAMENTO PER IL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE E
DELL'ORGANO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

Articolo 1

Oggetto e norme di riferimento – Misurazione e valutazione della performance

1. Il Comune di Castel di Sangro adegua il proprio ordinamento ai principi dettati dal d.lgs. 150/2009 articoli 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1.
2. Altresì, il Comune di Castel di Sangro utilizza gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere c), d), e) ed f), nonché adattandoli alla specificità del proprio ordinamento, quelli di cui alle lettere a) e b) del d.lgs. 150/2009.
3. Il Comune di Castel di Sangro misura e valuta la performance con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, ai Settori in cui si articola e ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dai Settori.

Articolo 2

Definizione di performance organizzativa

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:
 - a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
 - b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
 - c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
 - d) la modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
 - e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti ed i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
 - f) l'efficienza nell'impiego delle risorse con particolare riferimento al contenimento e

alla riduzione dei costi, nonché nell'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;

- g) la qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Articolo 3

Definizione di performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei Capo Settore è collegata:
 - a) agli indicatori di performance relativi al proprio Settore;
 - b) raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.
2. Le misurazioni svolte dai Capo Settore sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance del settore di appartenenza;
 - c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Articolo 4

Fasi del ciclo di gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:
 - a) definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - b) collegamento fra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - d) misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
 - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

- f) rendicontazione dei risultati agli organi d'indirizzo politico -amministrativo, ai vertici dell' amministrazione nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.

Articolo 5

Sistema integrato di pianificazione e controllo

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento fra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:
 - Le linee programmatiche di Mandato approvate dal Consiglio comunale, all'inizio del mandato amministrativo che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco dettate per la durata del mandato (5 anni), sulla base delle quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
 - La relazione previsionale e programmatica approvata annualmente, quale allegato al bilancio di previsione, che individua, per un triennio i programmi ed i progetti assegnati;
 - Il Piano Esecutivo di Gestione, approvato annualmente dalla Giunta che contiene gli obiettivi e le risorse assegnate;
 - Il Piano dettagliato degli obiettivi che traduce gli obiettivi associati alle risorse individuate nel PEG in attività pianificate da realizzare;
2. Il piano della performance rappresenta in modo schematico integrato il collegamento fra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'Ente.
3. Il piano della performance è pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Castel di Sangro.

Articolo 6

Sistema integrato di rendicontazione e controllo

1. La rendicontazione rispetto agli obiettivi assegnati, con riferimento al raggiungimento dei valori attesi di risultato monitorati attraverso i rispettivi indicatori, nonché attraverso il

collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse avviene attraverso i seguenti strumenti di rendicontazione:

- la deliberazione consiliare di ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi di cui all'art.193 del d.lgs.267/2000;
 - il rendiconto di gestione di cui all'art.227 del d.lgs.267/2000 con cui l'Ente controlla i risultati della gestione;
 - la relazione con cui la Giunta, ai sensi dell'art.151, comma 6, del d.lgs.267/2000 esprime le valutazioni di efficacia dell'azione condotta sulla base dei risultati conseguiti in rapporto ai programmi ed ai costi sostenuti;
 - il referto del controllo di gestione con cui si fornisce ai sensi dell'art. 198 del d.lgs.267/2000 le conclusioni del controllo agli organi politico amministrativi, ai fini della verifica dello stato di attuazione degli obiettivi programmati, e ai Capo Settore affinché questi ultimi abbiano gli elementi necessari per valutare l'andamento della gestione dei servizi di cui sono responsabili.
2. La relazione sulla performance rappresenta in modo schematico ed integrato il collegamento fra gli strumenti di rendicontazione per garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance dell'Ente.

Articolo 7

Organismo indipendente di valutazione

- 1 L'OIV è composto da tre membri, uno con funzione di Presidente e due membri esterni scelti fra soggetti dotati di documentate competenze, capacità intellettuali, manageriali, relazionali, esperienze nella valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche. I componenti dell'OIV non possono essere nominati fra soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina.
- 2 E' nominato con decreto del Sindaco, segue il mandato dell'organo che lo nomina e può essere riconfermato o revocato ad insindacabile giudizio del nominante.
- 3 L'OIV nel rispetto della funzione di valutazione della performance dei Capo Settore collabora nella predisposizione e nell'aggiornamento dei sistemi di misurazione, valutazione della performance dell'organizzazione, dei Capo Settore e dei dipendenti, del

sistema d'integrità e trasparenza di cui all'art. 11 del d.lgs.150/2009.

- 4 L'OIV controlla il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale e di controllo interno d'integrità, promuove e attesta altresì l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.
- 5 Predisporre la relazione annuale sulla performance, verifica gli obiettivi raggiunti ed i risparmi ivi documentati attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'Ente.
- 6 Per le attività di sua competenza usa i dati in possesso di tutti i settori dell'Ente con accesso diretto o con la collaborazione per la ricerca dei responsabili dei settori.
- 7 In caso di astensione di uno dei componenti o del Presidente in considerazione ai contenuti delle decisioni che devono essere adottate, queste possono essere validamente assunte da due componenti o da un componente e dal Presidente.

Articolo 8

Valutazione del Servizio e valorizzazione delle professionalità

1. La valutazione è diretta, in primo luogo, a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente e, in secondo luogo, secondo quanto previsto dal capo III del d.lgs.150/2009, al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo i principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.
2. La valutazione delle performance individuali per l'attribuzione dei "premi" ai Capo Settore è proposta dall'OIV al Sindaco.

Articolo 9

Valutazione del Personale

- 1 La valutazione del personale riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.
- 2 La valutazione e responsabilità del Capo Settore competente è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo i principi di imparzialità e trasparenza.
- 3 Il sistema di valutazione può prevedere l'intervento correttivo dell'OIV quale garante della correttezza dei processi di misurazione e valutazione anche in relazione ai

"premi", nel rispetto delle norme di legge e di contratto.

Articolo 10

Sistema premiante

1. Il sistema premiante è improntato sul raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali a seguito della valutazione della performance individuale annuale o pluriennale.
2. Le risorse annualmente destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale sono attribuite al personale dipendente e ai Capo Settore solo a seguito della valutazione dalla quale risulti il rapporto e la performance attesa e quella conseguita.
3. E' confermata la metodologia di valutazione già in uso presso l'Amministrazione, per quanto compatibile, che risponde ai principi del riconoscimento del merito e della professionalità con adeguata graduazione e selettività sanciti dal d.lgs.15 0/2009.
4. In prima applicazione del presente regolamento si avvia la procedura di verifica del metodo di valutazione per interventi di coordinamento e migliorativi secondo le previsioni di legge e di contratto, entro 6 mesi dal presente.

Articolo 11

Bonus annuale delle eccellenze

1. Il Comune può istituire annualmente il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale anche responsabile di settore che si attesti al massimo il punteggio attribuibile in sede di valutazione.
2. Il bonus delle eccellenze può essere assegnato a non più del 10% del personale in servizio.
3. Il personale premiato con il bonus annuale delle eccellenze può accedere al premio annuale per l'innovazione.
4. L'attuazione del presente articolo è rinviata ai sensi dell'art. 9, comma 1, del D.L. n.78/2010, convertito con legge n.122/2010.

Articolo 12

Premio annuale per l'innovazione

1. Al fine di premiare annualmente il miglior progetto realizzato in grado di produrre un

significativo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro con elevato impatto sulla performance organizzativa, il Comune può istituire il premio annuale per l'innovazione.

2. Il premio per l'innovazione assegnato individualmente non può essere superiore di quello del bonus annuale di eccellenza.
3. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete all'OIV sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da Capo Settori, da dipendenti o da gruppi di lavoro.
4. L'attuazione del presente articolo è rinviata ai sensi dell'art.9, comma 1, del D.L. n.78/2010 convertito con legge n.122/2010.

Articolo 13

Integrità e trasparenza

1. I Capi Settore sono responsabili dell'integrità dell'azione amministrativa e della relativa attività di vigilanza e controllo della regolarità.
2. L'OIV propone al Sindaco soluzioni e strumenti per migliorare le attività di controllo interno.
3. L'OIV segnala al Sindaco le azioni migliorative per incrementare il piano delle azioni per la trasparenza.

Articolo 14

Entrata in vigore

1. Gli organi ed i metodi previsti dal presente regolamento sono riferiti al ciclo delle performance a decorrere dall'anno 2011.
2. Il presente regolamento è approvato con deliberazione di Giunta comunale ed entra in vigore con l'efficacia della stessa.

RELATA DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per quindici giorni consecutivi a norma dell'art.124 - 1° comma - del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 e precisamente dal 02-11-2011 al 17-11-2011 senza esito di opposizione.

Castel di Sangro, lì 27 DIC. 2011

L'Impiegato delegato
(Sig.ra Nilofina Santostefano)

LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' DIVENUTA ESECUTIVA

il 26.11.2011

per essere stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per dieci giorni consecutivi dalla sua pubblicazione a norma dell'art.134 - 3° comma - del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267

Castel di Sangro, lì 27 DIC. 2011

Il Funzionario Responsabile del Settore I
(Fortunato Locci)