



COMUNE DI TERNO D'ISOLA

PROVINCIA DI BERGAMO

COPIA

VERBALE N. 102 DEL 12.06.2012

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO 'MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE' PER NUOVO REGOLAMENTO COMUNALE SULL'ORDINAMENTO GENERALE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

L'anno duemiladodici il giorno dodici del mese di giugno alle ore 20.30 nella sala delle adunanze, previa l'osservanza delle formalità prescritte dalla vigente normativa e dallo Statuto, sono stati convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale. All'appello risultano:

1	CENTURELLI CORRADO	SINDACO	P
2	BUTTI ANTONIO	ASSESSORE	A
3	CARLI GIANNI ANDREA	ASSESSORE	P
4	COLORI ANDREA	ASSESSORE	P
5	QUADRI ALBERTO	ASSESSORE	P
6	SALA GIANLUCA	ASSESSORE	P
7	VILLA GIAMBATTISTA	ASSESSORE	P
Totale Presenti			6
Totale Assenti			1
Totale Generale			7

Partecipa il Segretario Generale DOTT.SSA MARIA G. FAZIO, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Sig. CORRADO CENTURELLI - assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione formulata dall'Assessore al Personale ed allegata alla presente;

RITENUTA la stessa meritevole d'approvazione;

VISTO il Bilancio di previsione, esercizio 2012 e pluriennale 2012/2014, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 del 03.04.2012;

VISTO il parere favorevole espresso dal Direttore Generale, Dott.ssa Maria G. Fazio, sulla proposta di deliberazione in ordine alla regolarità tecnica dell'atto, ai sensi dell'articolo 49 del T.U.E.L. - D. Lgs 267/2000 - ed allegato alla presente;

DATO ATTO che non necessita l'acquisizione del parere in ordine alla regolarità contabile di cui all'articolo 49 del T.U.E.L. - D. Lgs 267/2000, non comportando la presente deliberazione impegno di spesa;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTO il D. Lgs n. 267/2000, con specifico riguardo all' art. 48;

CON VOTI favorevoli unanimi;

DELIBERA

DI APPROVARE la proposta di deliberazione citata in premessa che, allegata, costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto.

DI TRASMETTERE copia del presente atto in elenco ai Capigruppo Consiliari, ai sensi dell' art. 125 del D. Lgs 18.08.2000 n. 267.

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

RAVVISATA l'urgenza di dare immediata attuazione al presente provvedimento;

VISTO l'art. 134, comma 4, del D.Lgs n. 267/2000 (T.U.E.L);

ALL'UNANIMITA'

DELIBERA

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

COPIA

ORGANO: **Giunta**
SERVIZIO: SERVIZIO AFFARI GENERALI
UFFICIO: UFFICIO SEGRETERIA
PROPONENTE: Assessore al Personale Gianni Andrea Carli
Proposta N. 136/2012

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO 'MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE' PER NUOVO REGOLAMENTO COMUNALE SULL'ORDINAMENTO GENERALE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI

VISTA E RICHIAMATA la deliberazione di Giunta comunale n. 129 del 07.05.2001, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Regolamento Comunale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi di Terno d'Isola e s.m.i.;

VISTO il D.Lgs. 27.10.2009, n. 150 "*Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni*" (Decreto Brunetta);

PRESO ATTO della volontà dell'Amministrazione comunale di adeguare il proprio ordinamento ai principi contenuti nel citato D.Lgs. n. 150/2009 di riforma del lavoro pubblico;

VISTI E RICHIAMATI i criteri generali per l'adozione del nuovo Regolamento Comunale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, approvati a tal fine dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 7 del 04.03.2011, esecutiva ai sensi di legge;

VISTI:

- l'art. 31 del citato D.Lgs. n. 150/2009 che dispone per gli Enti Locali l'adeguamento dei propri ordinamenti ai principi stabiliti dal medesimo Decreto Legislativo;
- le linee guida A.N.C.I. per l'adeguamento degli ordinamenti locali alle disposizioni recate dalla riforma introdotta dal summenzionato D.Lgs. n. 150/2009;

RITENUTO a tal fine di approvare il documento "Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale", finalizzato alla definizione del nuovo Regolamento comunale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, che costituisce il primo nucleo di elaborazione regolamentare sui temi introdotti dal Decreto Brunetta e che allegato alla presente deliberazione ne costituisce parte integrante e sostanziale;

PRECISATO che è in corso la procedura per la nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione;

DATO ATTO che con successivo provvedimento sarà compiutamente approvato il nuovo Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi;

DI DARE ATTO che il documento "Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale" , è stato trasmesso alle Organizzazioni Sindacali, ai fini dell'informazione di cui all'art. 7 del C.C.N.L. 01.04.1999, e valutato positivamente dalle R.S.U. nella seduta del 12.06.2012;

SI PROPONE

DI APPROVARE, per le motivazioni meglio indicate in premessa, il documento “Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale”, che allegato alla presente deliberazione ne costituisce parte integrante e sostanziale;

DI DEMANDARE a successivo provvedimento la compiuta adozione del nuovo Regolamento Comunale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, dichiarando sin d'ora nulle le previsioni regolamentari attualmente in vigore contrastanti con il documento approvato;

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

La sottoscritta Dott.ssa Maria G. Fazio, nella sua qualità di Direttore Generale esprime sulla presente proposta di deliberazione, in ordine alla sola regolarità tecnica e per quanto di propria competenza, il proprio parere favorevole ai sensi dell'art. 49 – 1° comma del D. Lgs 267/00.

Terno d'Isola, il 12.06.2012

IL DIRETTORE GENERALE
F.to Dott.ssa Maria G. Fazio



COMUNE DI TERNO D'ISOLA (Provincia di Bergamo)

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

La performance organizzativa ed individuale ed il sistema di misurazione

Art. 1 – La Performance – Aspetti generali

- 1) Il Comune di Terno d'Isola misura e valuta la *performance* intesa quale contributo che una entità - individuo, gruppo di individui, ambito organizzativo - apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e in generale dei soggetti portatori di interessi.
- 2) La misurazione e la valutazione della *performance* avvengono con riferimento all'Ente nel suo complesso, alle Aree di Responsabilità in cui si articola (*performance organizzativa*), alle singole posizioni organizzative e ai dipendenti (*performance individuale*).
- 3) La misurazione e la valutazione della *performance* sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
- 4) L'ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della *performance*.

Art. 2 - La rappresentazione della performance

- 1) La *performance* attesa e conseguita, secondo profili di efficacia e di efficienza, si rappresenta attraverso l'esplicitazione di:
 - a) obiettivi, redatti ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 150/09;
 - b) comportamenti organizzativi, selettivamente individuati;
 - c) indicatori di *performance*, redatti secondo i principi di conformità tecnica, legittimazione da parte degli utenti e/o dell'O.I.V. e tempestività dell'informazione.
- 2) Tali elementi di rappresentazione costituiscono i componenti essenziali del Piano delle *Performance*, e della Relazione sulla *Performance*.

Art. 3 - La performance organizzativa

- 1) La misurazione e la valutazione della *performance* organizzativa avviene attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori a rilevanza esterna ed interna riferiti ai profili di risultato dell'efficacia e dell'efficienza.
- 2) La misurazione della *performance* organizzativa fa riferimento a diversi ambiti, quali:
 - a) il grado di attuazione delle strategie e gli impatti dell'azione amministrativa;
 - b) il portafoglio delle attività e dei servizi erogati;

- c) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi e all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- d) il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi.

3) La rilevanza degli ambiti di misurazione è definita attraverso la loro pesatura.

4) La misurazione della *performance* organizzativa avviene nel rispetto del principio di fattibilità tecnica e secondo criteri di gradualità.

Art. 4 - La performance individuale

1) La misurazione e la valutazione della *performance* individuale delle posizioni organizzative è collegata:

- a) agli indicatori di *performance* dell'unità organizzativa di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali monitorati attraverso indicatori a rilevanza interna ed esterna riferiti ai profili di risultato dell'efficacia e dell'efficienza;
- c) ai comportamenti organizzativi;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

2) La misurazione e la valutazione della *performance* individuale del restante personale è collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo e del relativo contributo individuale, monitorati attraverso indicatori a rilevanza interna ed esterna riferiti ai profili di risultato dell'efficacia e dell'efficienza;
- b) ai comportamenti organizzativi.

3) La rilevanza degli elementi di valutazione di cui ai commi 2 e 3 è definita attraverso la loro pesatura.

Art. 5 - Sistema di misurazione e valutazione della performance

1) Il sistema di misurazione e valutazione è costituito dall'insieme degli strumenti e dei processi utilizzati per definire:

- a) i criteri di misurazione e valutazione della *performance* di un'organizzazione e delle persone che vi operano;
- b) la *performance* attesa;
- c) le modalità di monitoraggio della *performance*;
- d) le modalità di verifica del raggiungimento e degli eventuali scostamenti tra *performance* realizzata e *performance* attesa.

2) La Giunta Comunale, su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione approvata dal Segretario Generale, adotta il Sistema di Misurazione e Valutazione, al fine di valutare annualmente la performance.

3) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della *performance* individua:

- a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della *performance*;
- b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della *performance*;
- c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Art. 6 - Soggetti del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance

1) La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- dall'Organismo Indipendente di Valutazione, che valuta la performance di Ente, dei Settori e delle posizioni organizzative;
- dai titolari delle posizioni organizzative, che valutano le performance individuali del personale assegnato.

Ciclo di gestione e piano della performance

Art. 7 - Ciclo di gestione della performance e piano della performance

1) Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra 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 e individuale;

e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

2) L'Ente sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il seguente ciclo di gestione della performance:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi, conformi alle caratteristiche definite dal secondo comma dell'art. 5 del D.Lgs. n. 150/2009, attraverso il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) o il Piano Dettagliato degli obiettivi (PDO), approvati dalla Giunta sulla base di quanto contenuto in atti fondamentali adottati dal Consiglio (Linee programmatiche di mandato, bilancio di previsione, Relazione Previsionale e Programmatica) o in altri atti programmatici (quali: Programmazione triennale del fabbisogno di personale e Programmazione Triennale del Piano delle Opere Pubbliche);

b) identificazione delle risorse collegate ai singoli obiettivi in due specifiche modalità:

- Relazione Previsionale e Programmatica: analisi dei programmi con particolare attenzione alle fonti di finanziamento;
- Piano Esecutivo di Gestione (PEG) o Piano degli Obiettivi (PDO): assegnazione delle risorse ai Responsabili di Servizio per la piena operatività gestionale;

c) monitoraggio in corso di esercizio e interventi correttivi:

Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato continuativamente dal segretario generale, coadiuvato dalla struttura organizzativa preposta. A seguito di tali verifiche sono proposti eventuali interventi correttivi necessari per la effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'amministrazione e il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

d) misurazione della performance:

- organizzativa: attraverso l'Organismo Indipendente di Valutazione e attraverso il controllo di gestione di cui agli articoli da 196 a 198-bis del D.Lgs. n. 267/2000;

- individuale: attraverso il sistema di misurazione e valutazione appositamente approvato e disciplinato nei principi generali;

e) utilizzo dei sistemi premianti: gli strumenti sono definiti dai Contratti Nazionali di Lavoro e dai principi, tempi, modalità e fasi del sistema di valutazione definito;

f) rendicontazione: la rendicontazione dei risultati avviene in occasione del rendiconto della gestione da approvarsi entro il 30 aprile dell'anno successivo. In tale sede viene dato atto del raggiungimento degli obiettivi precedentemente fissati, dei vantaggi acquisiti per la comunità amministrata e degli indicatori relativi all'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

3) Ogni fase del Ciclo di gestione della performance viene inserita nel sito istituzionale dell'Amministrazione nella sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito", fatte salve diverse e più specifiche attività informative di volta in volta stabilite

Sistema premiante

Art. 8 - Sistema premiante

1) Il sistema premiante è un insieme di strumenti e di processi utilizzati per incentivare le persone e l'ente nel suo complesso a migliorare la propria *performance*.

2) L'Ente promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi; inoltre l'Ente valorizza i dipendenti che conseguono le migliori *performance* attraverso l'attribuzione di riconoscimenti sia monetari che non monetari, sia di carriera.

3) La distribuzione di incentivi non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

Art. 9 - Strumenti di incentivazione monetaria

1) Per premiare il merito, l'Ente può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:

a) premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle *performance* annuale;

b) bonus annuale delle eccellenze;

c) premio annuale per l'innovazione;

d) progressioni economiche.

2) Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Art. 10 - Premi annuali sui risultati della performance

- 1) Sulla base dei risultati annuali della valutazione della *performance* organizzativa ed individuale, i dipendenti e le posizioni organizzative dell'Ente sono collocati all'interno di fasce di merito. Il numero delle fasce e la loro composizione percentuale è determinata dal Sistema di misurazione e valutazione della performance. L'accesso a ciascuna fascia è determinato dalla valutazione individuale. Le fasce di merito non possono essere inferiori a tre
- 2) L'importo complessivo da destinare alla remunerazione della *performance* grava sul fondo per le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 15 CCNL 01.04.1999).
- 3) L'accesso a ciascuna fascia di merito è determinato mediante la definizione di un quadro di raccordo tra valutazione ottenuta e fascia economica di riferimento.
- 4) L'accesso numerico a ciascuna fascia avviene in funzione della valutazione della *performance* individuale. Viene comunque determinata una fascia contingentata di eccellenza.
- 5) Ai dipendenti e alle posizioni organizzative collocati nella fascia di merito di eccellenza è assegnata annualmente una quota rilevante in termini di premialità delle risorse destinate al trattamento economico accessorio.

Art. 11 - Bonus annuale delle eccellenze

- 1) L'Ente può istituire annualmente il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale che si è collocato nella fascia di merito di eccellenza.
- 2) Il bonus delle eccellenze è assegnato a non più del 5% del personale individuato nella fascia di merito alta.
- 3) Le risorse da destinare al bonus delle eccellenze sono individuate tra quelle appositamente utilizzate per premiare il merito e il miglioramento della *performance* nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ai sensi dell'art. 45 del D.Lgs. n. 165/2001.
- 4) Il personale premiato con il bonus annuale delle eccellenze può accedere al premio annuale per l'innovazione e ai percorsi di alta formazione solo se rinuncia al bonus stesso.

Art. 12 - Premio annuale per l'innovazione

- 1) L'Ente può istituire annualmente il premio per l'innovazione, al fine di premiare il miglior progetto realizzato in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro con un elevato impatto sulla *performance* organizzativa.
- 2) Il premio per l'innovazione assegnato individualmente non può essere superiore a quello del bonus annuale di eccellenza.
- 3) L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete all'O.I.V., sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli dipendenti o posizioni organizzative, o da gruppi di lavoro.

Art. 13 - Premio di efficienza

- 1) Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 27 del D.Lgs. n. 150/2009, una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle Pubbliche Amministrazioni può essere destinata, in misura fino a due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.
- 2) I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.
- 3) Le risorse di cui al comma 1 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte dell'O.I.V.

Art. 14 - Progressioni economiche

- 1) Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.

- 2) Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal Sistema di valutazione della performance dell'Ente.
- 3) Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

Art. 15 - Strumenti di incentivazione organizzativa

- 1) Per valorizzare il personale, l'Ente può anche utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:
 - a) progressioni di carriera;
 - b) attribuzione di incarichi e responsabilità;
 - c) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.
- 2) Gli incarichi e le responsabilità possono essere assegnati attraverso l'utilizzo delle risorse decentrate destinate a tal fine nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa.

Art. 16 - Progressioni di carriera

- 1) Nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze dell'Ente, possono essere previsti concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente.
- 2) La riserva di cui al comma 1, non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire in relazione a ciascun concorso e può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria selezionata.

Art. 17 - Attribuzione di incarichi e responsabilità

- 1) Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, l'Ente può assegnare incarichi e responsabilità, inclusi quelli di posizione organizzativa.

Art. 18 - Accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale

- 1) Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, l'Ente può promuovere e finanziare periodicamente, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, percorsi formativi tra cui quelli di alta formazione presso istituzioni universitarie o altre istituzioni educative nazionali ed internazionali.
- 2) Per favorire la crescita professionale e lo scambio di esperienze e competenze con altre Amministrazioni, l'Ente può promuovere periodi di lavoro presso primarie istituzioni pubbliche e private, nazionali ed internazionali.

Art. 19 - Definizione annuale delle risorse

- 1) L'ammontare complessivo annuo delle risorse assegnate alla premialità è individuato nel rispetto di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale ed è destinato alle varie tipologie di incentivo nel rispetto della contrattazione decentrata.
- 2) Nei limiti dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, l'Ente definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento quali-quantitativo di quelli esistenti.
- 3) Le risorse decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi premi da destinare in modo differenziato ai meritevoli su obiettivi di performance organizzativa e premi da destinare ad obiettivi di performance individuale ad elevato valore strategico, da assegnare solo al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.
- 4) Le risorse definite ai sensi dei commi precedenti sono annualmente incrementate delle risorse necessarie per attivare i premi di efficienza.

Trasparenza e integrità

Art. 20 - Sistema di trasparenza e integrità

- 1) Il sistema di trasparenza e integrità è l'insieme degli strumenti e dei processi utilizzati per assicurare la piena informazione sulle *performance* dell'Ente, nonché sulle procedure e sui sistemi utilizzati per il suo governo.
- 2) La trasparenza è intesa come l'accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti strategici e gestionali e all'utilizzo delle risorse, nonché dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione.
- 3) L'integrità è intesa come la correttezza, la legalità e la conformità a principi etici dell'azione dell'organizzazione e delle persone che vi operano, per assicurare il buon andamento dell'azione amministrativa e la sua coerenza valoriale.
- 4) Trasparenza ed integrità hanno lo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità e costituiscono livello essenziale delle prestazioni erogate dall'Ente ai sensi dell'art. 117, comma 2, lettera m), della Costituzione.
- 5) L'Ente garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della *performance*, assicurando la pubblicità e la pubblicazione degli elementi di cui al comma 2 mediante loro inserimento sul proprio sito istituzionale.
- 6) Il rispetto dei principi di trasparenza e integrità presuppone il ruolo attivo dell'ente nella divulgazione delle risultanze dei documenti previsionali e consuntivi con gli strumenti di comunicazione istituzionale.
- 7) La trasparenza può essere favorita dalla gestione di differenti livelli di coinvolgimento degli utenti e dei portatori di interessi in genere: informazione, consultazione e partecipazione.

L'Organismo indipendente di valutazione

Art. 21 - Definizione e composizione

- 1) L'O.I.V. è un organo che opera secondo principi di indipendenza, cui l'Ente affida il compito di promuovere, supportare e garantire la validità metodologica dell'intero sistema di *performance management*, nonché la sua corretta applicazione.
- 2) L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) del Comune di Terno d'Isola è costituito come organo monocratico, esterno, ed è nominato dal Sindaco previo parere della Giunta Comunale. La Giunta Comunale definisce il compenso per lo svolgimento della funzione.
- 3) In considerazione delle contenute dimensioni dell'Ente e delle relative misurazioni e valutazioni di attività, possono costituire l'O.I.V. esperti che svolgono analoghe funzioni presso altre Amministrazioni .

Art. 22 - Individuazione, requisiti, nomina, durata, revoca

- 1) Al fine di individuare il componente dell'Organismo Indipendente di Valutazione viene esperita una procedura selettiva pubblica alla quale possono partecipare i candidati in possesso di:

Requisiti generali:

- a) essere cittadino/a italiano/a o dell'Unione Europea;
- b) non aver riportato condanne penali e non avere procedimenti penali in corso;
- c) non rivestire incarichi pubblici elettivi né cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, e non avere rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, né aver rivestito simili incarichi o cariche o aver avuto simili rapporti nei tre anni precedenti.

Requisiti di conoscenza e professionalità:

- d) essere in possesso di diploma di laurea specialistica (o laurea magistrale conseguita con il previgente ordinamento) nelle discipline organizzative o economico-aziendali
oppure:
essere in possesso di comprovata professionalità ed esperienza di almeno cinque anni in posizioni di responsabilità di Enti Pubblici o aziende private, nel campo del management, dell'organizzazione e del personale.

- 2) Il componente dell'O.I.V. è nominato dal Sindaco, per un periodo di tre anni; l'incarico può essere rinnovato una sola volta. In via transitoria, e solo in occasione della prima nomina, il Sindaco può individuare il componente con procedura diretta incaricando di tali funzioni l'eventuale esperto già presente all'interno del Nucleo di Valutazione.
- 3) Il componente dell'O.I.V. è revocabile per gravi violazioni di legge ovvero per comportamenti gravemente scorretti, tali da giustificare la revoca per giusta causa in base ai principi del mandato su rappresentanza. Il componente cessa dall'incarico per:
 - a) scadenza del mandato;
 - b) dimissioni volontarie;
 - c) impossibilità, derivante da qualsivoglia causa, a svolgere l'incarico per un periodo di tempo superiore a novanta giorni.
- 4) Il *curriculum vitae* del componente dell'O.I.V. è pubblicato sul sito dell'ente nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito".

Art. 23 – Incompatibilità

- 1) Il componente dell'Organismo Indipendente di Valutazione non può essere nominato tra soggetti che:
 - a) rivestano cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche nei tre anni precedenti la designazione;
 - b) siano componenti degli organi di cui all'art. 36 del D.Lgs. n. 267/2000 o abbiano ricoperto tale incarico nei tre anni precedenti la designazione;
 - c) siano componenti dei Consigli di amministrazione delle società partecipate dall'Ente o abbiano ricoperto tale incarico nei tre anni precedenti la designazione.
- 2) Valgono inoltre le incompatibilità previste dagli artt. 2382 e 2399, lett. a) e b) del Codice Civile.

Art. 24 - Struttura tecnica di supporto dell'O.I.V.

- 1) L'O.I.V., per lo svolgimento delle proprie funzioni, si avvale di una struttura tecnica, avente funzioni di supporto metodologico, operativo e di segreteria amministrativa, individuata tra le posizioni organizzative dell'Ente.

Art. 25 - Tipologia di funzioni

- 1) Le funzioni dell'O.I.V. hanno riguardo sia ad aspetti metodologici che di verifica, garanzia e certificazione del sistema di *performance management* dell'Ente.
- 2) Per lo svolgimento di tali funzioni l'O.I.V.:
 - a) si coordina con le unità organizzative poste a presidio dei sistemi operativi dell'Ente, con particolare riferimento al personale, all'organizzazione, alla programmazione e controllo, ai servizi finanziari ed ai sistemi informativi.
 - b) si avvale della struttura tecnica di supporto, di cui al precedente articolo.
- 3) Oltre alle funzioni sopra definite, l'O.I.V. presidia le funzioni esplicitamente previste dai contratti di lavoro e da specifiche normative degli Enti Locali.
- 4) L'Ente può richiedere all'O.I.V. funzioni aggiuntive coerenti con i temi relativi al sistema di gestione della performance.
- 5) Il componente dell'O.I.V. può incaricare per la collaborazione nella propria funzione, sotto la propria responsabilità, uno o più soggetti aventi i requisiti di cui all'art. 29 e all'art. 30. I relativi compensi rimangono a carico del componente dell'O.I.V.

Art. 26 - Funzioni di supporto metodologico

- 1) L'O.I.V. svolge funzioni di supporto alla definizione, alla valutazione del funzionamento e alla eventuale manutenzione del sistema di *performance management* e dei sottosistemi che lo compongono.
- 2) Tra dette funzioni rientrano:
 - a) supporto alla definizione e l'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione;
 - b) il supporto alla definizione e all'aggiornamento del sistema premiale;
 - c) la promozione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;

- d) la definizione e l'aggiornamento della metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali e organizzative;
- e) l'applicazione delle metodologie di cui alla lettera precedente.

Art. 27 - Funzioni di verifica, garanzia e certificazione

- 1) L'O.I.V. svolge funzioni di verifica, garanzia e certificazione con riguardo al sistema di performance management.
- 2) Tra queste funzioni rientrano:
 - a) la validazione del piano e della relazione sulla *performance*;
 - b) la definizione della proposta di valutazione dei dirigenti di vertice (posizioni organizzative);
 - c) la garanzia sulla correttezza dei processi di misurazione e valutazione, con particolare riferimento alla valutazione delle posizioni organizzative e del personale;
 - d) l'attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità;
 - e) l'elaborazione di una relazione annuale sullo stato di attuazione del sistema di *performance management* in seguito dell'attività di monitoraggio dello stesso;
 - f) la verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

Art. 28 - Convocazione e decisioni

- 1) L'O.I.V. si riunisce nella sede legale dell'Ente. Le sedute dell'O.I.V. non sono pubbliche. In relazione agli argomenti trattati possono essere convocati i Responsabili di Servizio o gli altri soggetti direttamente coinvolti nei processi di misurazione e valutazione della *performance*. I dipendenti convocati devono garantire la presenza.
- 2) I verbali e il materiale di lavoro rimangono a disposizione dell'amministrazione presso la struttura di supporto, che funge da Segreteria.

Le relazioni sindacali

Art. 29 - Le relazioni sindacali

- 1) Il sistema delle Relazioni Sindacali dell'Ente è improntato al rispetto dei ruoli sia datoriali che sindacali;
- 2) Le relazioni sindacali sono orientate in particolare modo alla valorizzazione delle professionalità e del merito soprattutto inteso come raggiungimento dei risultati attesi dall'Amministrazione e dalla cittadinanza.

Art. 30 - La contrattazione collettiva integrativa

- 1) La contrattazione decentrata integrativa deve essere orientata a sviluppare i sistemi di misurazione e valutazione, nell'ottica di diffondere e potenziare il valore del sistema premiante;
- 2) Il rispetto di tali principi deve intendersi riferito ad ogni categoria di lavoratori dipendenti.

SPAZIO ANNULLATO

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.to **Avv. CORRADO CENTURELLI**

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to **DOTT.SSA MARIA G. FAZIO**

ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione viene oggi pubblicata all'Albo pretorio del Comune ed ivi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Terno d'Isola, il 19.06.2012

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to **DOTT.SSA MARIA G. FAZIO**

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

- Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267.
- Dichiarata immediatamente eseguibile.

Terno d'Isola, il 12.06.2012

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to **DOTT.SSA MARIA G. FAZIO**

Copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.

Addì , il 19.06.2012

IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT.SSA MARIA G. FAZIO