



ALLEGATO A) AL DECRETO SINDACALE NR. 7 DEL 26/06/2013

ART. 15 – ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

1. E' istituito, per le finalità di cui al comma 2 lettere b) e d) dell'art. 147 D. Lgs. n.267/2000 e di cui al D.lgs. n.150/2009 l'Organismo indipendente di valutazione(OIV).
2. L'Organismo indipendente di valutazione è organo monocratico composto da un Esperto esterno all'Amministrazione, scelto tra docenti universitari, pubblici funzionari o liberi professionisti, in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi e di adeguata esperienza e competenza professionale nei campi del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e gestione del personale e della misurazione e valutazione della performance delle strutture e del personale.
3. L'esperto esterno è nominato dal Sindaco per un periodo di tre anni, rinnovabile. Ai sensi del comma 6 quater dell'art. 7 del D.lgs. n. 165/2001, per la sua selezione non è necessario procedere mediante procedure comparative. La nomina, è effettuata dal Sindaco previa valutazione del curriculum. Nel decreto sindacale di nomina è stabilito il compenso da attribuire. Non possono essere nominati quali componenti dell'Organismo indipendente di valutazione soggetti che rivestano 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 designazione.
4. All' Organismo indipendente di valutazione sono attribuite le seguenti funzioni:
 - a) Monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
 - b) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione del personale dipendente e del sistema premiante;
 - c) elabora proposte da sottoporre all'approvazione della Giunta Comunale in ordine ai criteri e parametri per la valutazione della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato dei Responsabili di servizio nonché in ordine alla metodologia di valutazione del personale dipendente;

- d) elabora proposte da sottoporre all'approvazione del Sindaco in ordine ai criteri per la valutazione del Segretario Comunale ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato;
- e) espleta adempimenti, quali la graduazione del peso degli obiettivi in base a complessità e tipologia, che siano speculari ad una corretta attuazione del processo di valutazione e di misurazione dei risultati;
- f) valida la relazione sulla performance sulla base del Piano Esecutivo di Gestione approvato dalla Giunta Comunale;
- g) propone al Sindaco la valutazione del Segretario Comunale ;
- h) propone al Sindaco la valutazione del personale con incarico di Responsabile di Servizio e l'attribuzione della relativa retribuzione di risultato;
- i) fornisce supporto al Segretario Comunale in sede di attività di selezione del personale ai fini dell'attribuzione di progressioni economiche orizzontali;
- j) promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza ed all'integrità di cui al D.lgs.n.150/2009;
- k) effettua il controllo come definito dall'art. 147 comma 2 lettera b) del D.lgs. n. 267/2000;
- l) espleta eventuali altri compiti assegnati dal Sindaco, che il contratto collettivo nazionale di lavoro, le disposizioni legislative, statutarie e regolamentari attribuiscono all'Organismo indipendente di valutazione ;
- m) espleta ogni altra funzione già assegnata dalle leggi e dai contratti collettivi nazionali di lavoro al Nucleo di valutazione.

5. L'Organismo indipendente di valutazione svolge la sua attività in modo autonomo, col supporto esterno del Segretario Comunale per quanto di competenza in materia di gestione giuridica del personale.

6. L'OIV ha accesso ai documenti amministrativi formati o detenuti dal Comune e può richiedere agli uffici, verbalmente o per iscritto, informazioni e relazioni utili all'espletamento dell'incarico.

7. In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 11 comma 8 del d.lgs. n. 150/2009 sono pubblicati nell'apposita sezione "*trasparenza, valutazione e merito*" del sito istituzionale del Comune il nominativo, il curriculum ed il compenso percepito dall'OIV.

8. In sede di prima applicazione della norma istitutiva dell'OIV, quest'ultimo, relativamente al procedimento di valutazione dell'attività e dei risultati anno 2013, procederà a tutti gli adempimenti che nel contesto di tale procedimento risultano in atti attribuiti al Nucleo di Valutazione.

9. Per gli istituti non disciplinati dal presente articolo o comunque dal presente Regolamento, e relativi alla misurazione, valutazione e trasparenza della cosiddetta "performance", si fa rinvio alle normative di settore direttamente applicabile agli enti locali,

precisando altresì quanto segue:

- per organo di indirizzo politico amministrativo ai sensi delle disposizioni di cui ai precitati artt. 5 e 15 del D.Lgs. 150/2009, si intendono il Consiglio e la Giunta Comunale, per /quanto di rispettiva competenza ai sensi del vigente ordinamento istituzionale degli enti locali;
- in coerenza con le linee programmatiche di mandato, con il Piano Generale di Sviluppo di cui all'art. 165 comma 7 del D.lgs. n. 267/2000 dell'art. 13 comma 3 del D.lgs. n. 170/2006, la relazione previsionale e programmatica di durata triennale, allegata al bilancio di previsione annuale e pluriennale di pari durata, definisce i programmi / progetti nonché le finalità per ciascun programma / progetto cioè gli obiettivi gestionali, che in tale sede vengono indicati in modo generale e sintetico;
- gli obiettivi gestionali vengono ulteriormente indicati e dettagliati in coerenza con i programmi / progetti contenuti nella relazione previsionale e programmatica, in sede di Piano Esecutivo di Gestione (PEG) approvato dalla Giunta Comunale con riferimento a ciascun esercizio finanziario, successivamente all'approvazione del bilancio di previsione annuale e pluriennale.
- Il cosiddetto "*piano della performance*" di cui al D.lgs. n. 150/2010 coincide, in senso più generale, con la relazione previsionale e programmatica e, in senso più dettagliato e operativo, con il PEG annuale.
- la cosiddetta "*relazione sulla performance*" di cui al D.lgs. n. 150/2010 si identifica con la relazione sull'attuazione degli obiettivi riferiti all'anno precedente, che viene redatta contestualmente all'approvazione del rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario precedente entro il 30 aprile di ciascun anno e che trova un livello intermedio di verifica e monitoraggio nello stesso anno di riferimento degli obiettivi in sede di provvedimento deliberativo consiliare di salvaguardia degli equilibri di bilancio e ricognizione dello stato di attuazione dei programmi da adottare entro il 30 settembre di ciascun anno.

Art. 16 - Metodologia permanente di valutazione

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale è graduata dai Responsabili di servizio con riferimento ai dipendenti assegnati al servizio di competenza ed è collegata:

a) **al raggiungimento di specifici obiettivi, di gruppo o individuali**; a tali obiettivi, indicati nel PEG annuale ed assegnati nel termine di giorni trenta dall'approvazione

del Bilancio di Previsione, viene attribuito un peso che deve tener conto da un lato, della priorità che l'organo politico di governo attribuisce a quel determinato obiettivo (valenza strategica), dall'altro, della complessità dell'obiettivo riferita alla complessità del contesto giuridico o materiale di gestione dell'obiettivo nonché del tipo di obiettivo (di sviluppo – di qualità – di risparmio –di quantità- di routine.) La Giunta definisce la strategicità ed il Segretario Comunale con il supporto dell'organismo indipendente di valutazione, definisce la complessità e il tipo di obiettivo. La graduazione di tale peso può essere così definita: strategicità: max punt. 60 – rilevante 50 – normale **40**- complessità: max punt. 40 – rilevante 30- normale 20 – Il punteggio dato dai due fattori suddetti è ponderato in base al tipo di obiettivo: sviluppo: 1 – qualità 0,8 – risparmio: 0,8 – quantità: 0,6 – routine: 0,5 – Gli obiettivi devono essere misurabili : all'uopo, per ciascun obiettivo vengono indicati i risultati attesi .

b) **ai comportamenti professionali e organizzativi:** in tale ambito costituiscono oggetto di valutazione, fra gli altri, la qualità del contributo assicurato alla performance del servizio di appartenenza o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa e le competenze dimostrate. La valutazione dei comportamenti organizzativi è effettuata attraverso scheda di valutazione così strutturata:

PARAMETRI PRINCIPALI	INSUFFICIENTE 1	SUFFICIENTE 2	DISCRETO 3	OTTIMO 4	ECCELLENTE 5
1. apporto in termini di precisione e puntualità di risposta					
2. apporto in termini di assiduità e di impegno					
3. apporto in termini di collaborazione all'interno del servizio					
4. apporto in termini di collaborazione verso altri servizi					
5. flessibilità e adattamento organizzativo					
6. apporto in termini di competenze professionali					
7. orientamento all'utenza					
8. apporto in termini di iniziativa					
PUNTEGGIO TOTALE					
GIUDIZIO AI FINI DELLA PROGRESSIONE	INSUFFICIENTE DA 8 A 11	SUFFICIENTE DA 12 A 19	DISCRETO DA 20 A 27	OTTIMO DA 28 A 35	ECCELLENTE DA 36 A 40

2.L'erogazione del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale si articola come segue:

a) valutazione da parte dei Responsabili dei servizi dei singoli dipendenti sulla base di un punteggio che tiene conto per il 70% del grado di raggiungimento degli obiettivi

individuali e collettivi e per 30% dei comportamenti organizzativi;

3. La misurazione e valutazione dei Responsabili di servizio ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato è effettuata dal Sindaco su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione ed è collegata :

a) per il 70% al grado di raggiungimento di specifici obiettivi individuali "qualificanti", alcuni dei quali possono coincidere con gli obiettivi gestionali assegnati al servizio. Agli obiettivi è attribuito un peso ponderato in base alla tipologia . sviluppo: 1 – qualità 0,8 – risparmio: 0,8 – quantità: 0,6 – routine: 0,5 –

b) per il 30% ai comportamenti professionali e organizzativi come segue:

- capacità direttiva e motivazionale punteggio max 4
- capacità di problem solving ed organizzativa punteggio max 12
- capacità di valutazione dei dipendenti assegnati al servizio dimostrata tramite una -
- significativa differenziazione dei giudizi punteggio max 4
- tensione al miglioramento qualitativo con aggiornamento punteggio max 4
- capacità relazione interna ed esterna punteggio max 3
- capacità di relazioni istituzionali punteggio max 3

4. Le progressioni economiche orizzontali 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. All'uopo costituiscono fattori di valutazione: a) il punteggio ottenuto nella valutazione dei comportamenti organizzativi come più sopra indicati ; b) i risultati ottenuti nelle prestazioni, espressi attraverso un giudizio basato sull'apporto al raggiungimento degli obiettivi assegnati. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini del conseguimento della progressione economica con le modalità che saranno oggetto di contrattazione decentrata.

5. Quando le progressioni economiche orizzontali riguardino i Responsabili di servizio, il giudizio di cui alla lettera b) del precedente comma 6 è espresso dal Segretario Comunale.

6. Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati. Sull'accoglimento o rigetto del ricorso deciderà il nucleo di valutazione entro 15 giorni dal ricevimento del ricorso stesso.

Art. 17- Trasparenza

- 1) Sul sito istituzionale del Comune è costituita una apposita sezione denominata **“Amministrazione Trasparente”** , ove con caratteristiche di ampia visibilità sono pubblicati gli atti che afferiscono ad ogni fase del ciclo di gestione della cosiddetta “performance”.
- 2) Sono, in particolare, pubblicati sul sito nell’apposita sezione di cui al comma 1 tutti i dati e le informazioni in materia di personale previste dalle vigenti norme di legge.