

**Copia di Deliberazione della Giunta Comunale**N. **160** delib.data **07/10/2013**

SPEDIZIONE

N. prot. gen.

data

OGGETTO: **APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA MIGRAZIONE VALUTAZIONE TRASPARENZA DELLA PRESTAZIONE**

L'anno duemila **TREDICI**, il giorno **SETTE** del mese di **OTTOBRE**
alle ore **12.30**, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta

Comunale si è riunita con la presenza dei signori:

			Presente	Assente
1)	GRANATA	Enrico - Sindaco	si	
2)	D'APRILE	Mario - Assessore	si	si
3)	SPINELLI	Vincenzo - "	si	si
4)	CESAREO	Carlo - "	si	
5)	CRISTOFARO	Vincenzo - "	si	
6)	FILICETTI	Giuseppe - "	si	
7)	CAMPILONGO	Ciriaco - "	si	si
TOTALE			4	3

Risultato che gli intervenuti sono in numero legale, assume la presidenza il **SINDACO****ING. ENRICO GRANATA**Partecipa alla riunione il Segretario Comunale Signor **DOTT. GIANCARLO SIRIMARCO****LA GIUNTA COMUNALE****PREMESSO che:**

- l'art. 7 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 " Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali " stabilisce che, nel rispetto dei principi fissati dalla legge e dallo statuto, il Comune e la Provincia adottino regolamenti nelle materie di propria competenza, in particolare per l'organizzazione ed il funzionamento delle istituzioni e degli organismi di partecipazione, per il funzionamento degli organi e degli uffici e per l'esercizio delle funzioni;
- l'art. 42, comma 2, lettera a), del citato D. Lgs. n. 267/2000 attribuisce al Consiglio la competenza per la definizione dei criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi;
- l'art. 48, comma 3, del medesimo D. Lgs. n. 267/2000 demanda alla competenza della Giunta l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio;

- l'art. 89 del medesimo D. Lgs. n. 267/2000 al comma 1, precisa che gli enti locali disciplinano, con propri regolamenti, in conformità allo statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità, individuando altresì le materie nelle quali si esercita la potestà regolamentare;

- ai sensi dell'art. 2, comma 1, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 " Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche ", le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;

VISTO il D. Lgs. 27 ottobre 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 ", il quale, all'art. 1, comma 2, reca disposizioni volte ad assicurare una " migliore organizzazione del lavoro, il rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva, elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera, il riconoscimento di meriti e demeriti, la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali, il rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza, l'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico ed il contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, nonché la trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità ";

VISTI, in particolare, del citato D. Lgs. n. 150/2009:

- l'art. 3, comma 1, in base al quale la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, 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 delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento; ai sensi del comma 2, ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a 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;

- l'art. 7, comma 1, in base al quale le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale, a tal fine adottano, con apposito provvedimento, il " Sistema di misurazione e valutazione della performance ";

- l'art. 7, comma 2, lettera a), il quale assegna la funzione di misurazione e valutazione della performance all'Organismo indipendente di valutazione della performance, di cui all'art. 14 del decreto stesso;

- l'art. 8, che definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa;

- l'art. 9, che definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale;

VISTA la delibera n. 121/2010 della Commissione per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche, in data 9 dicembre 2010, con la quale viene riconosciuto che l'art. 14 " Organismo indipendente di valutazione della performance " del D. Lgs. n. 150/2009 non trova obbligatoria applicazione ai Comuni, stante il mancato rinvio disposto dall'art. 16, comma 2, del medesimo decreto, e che rientra pertanto nella discrezionalità di ciascun Comune scegliere di costituire o meno il nuovo organismo indipendente di valutazione;

VISTI altresì, del medesimo D. Lgs. n. 150/2009, gli artt. 16 e 31, che individuano le norme del decreto stesso alle quali gli enti locali adeguano il proprio ordinamento;

VISTO il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 112 del 27/05/2005, avente ad oggetto:

"Approvazione regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi - revoca delibera Giunta Comunale n. 423 del 04.06.1998.", come successivamente modificata ed integrata con deliberazione della Giunta Comunale n. 64 del 23/03/2006 e n. 242 del 16.11.2007, nonché con deliberazioni di Consiglio Comunale n. 19 del 28.03.2008 e n. 14 del 06.04.2009;

VISTA la deliberazione della giunta comunale n. 141 del 15.07.2011 con la quale è stato costituito l' Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. in forma monocratica;

RITENUTO di procedere ad adottare norme regolamentari integrative del vigente regolamento degli uffici e dei servizi per adeguarlo alle disposizioni del decreto legislativo n. 150/2009 ;

VISTO il " **REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE VALUTAZIONE TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE** " allegato sub "1" alla presente deliberazione, predisposto nell'osservanza delle disposizioni legislative contenute nel decreto suddetto e nel rispetto dei criteri generali definiti dal Consiglio, che costituisce integrazione del regolamento degli uffici e servizi e adeguamento dello stesso regolamento al citato D. Lgs. 150/2009;

DATO ATTO che il regolamento, con relativi atti e schede, è stato sottoposto alle organizzazioni sindacali, ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 1.4.1999;

RITENUTO di procedere alla relativa approvazione;

ACQUISITO il parere in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'articolo 49 del D.Lgs. n. 267/2000, T.U. delle Leggi sull'ordinamento degli enti locali;

VISTO il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;

Ad unanimità di voti espressi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

1) DI APPROVARE il "REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE VALUTAZIONE TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE" allegato al presente atto sub "1", che costituisce integrazione del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e adeguamento dello stesso alle disposizioni del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, nel testo allegato alla presente per rendersene parte integrante e sostanziale;

2) DI APPROVARE, altresì, il manuale della valutazione di merito e della performances, nonché la scheda tecnica di pesatura delle posizioni e la scheda valutazione personale non dirigenziale, allegati al regolamento uffici e servizi, di cui se ne rendono parte integrante e sostanziale;

3) DI COMUNICARE la presente deliberazione, mediante trasmissione di copia della stessa alle rappresentanze sindacali;

4) DI DARE ATTO che le norme regolamentari approvate con il presente atto entreranno in vigore ad intervenuta esecutività della presente deliberazione.

5) DI DARE COMUNICAZIONE della presente deliberazione ai Capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000, T.U. delle Leggi sull'ordinamento degli enti locali;

6) DI DICHIARARE , con separata unanime votazione, immediatamente eseguibile la presente deliberazione ai sensi dell'art. 134 - 4° comma del D.Lgs n.267/2000



COMUNE DI BELVEDERE MARITTIMO
(PROVINCIA DI COSENZA)

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE

E INTEGRITA' E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE DI CUI AL D.LGS. 150/09.

Approvato dalla Giunta Comunale n. 160 del 1/x/2013

TITOLO I

CAMPO DI APPLICAZIONE E VIGENZA DEL REGOLAMENTO

ART. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento costituisce parte integrante del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con delibera di giunta n....., sulla base dei criteri generali approvati dal consiglio comunale con deliberazione n.....

ART. 2

VIGENZA DEL PRESENTE REGOLAMENTO

Il presente regolamento-stralcio definisce gli istituti della misurazione, valutazione e trasparenza della performance organizzativa ed individuale di cui al D. Lgs. 150/09.

Si applica a tutto il personale dell'ente.

Il personale destinatario di sanzione disciplinare superiore al rimprovero verbale divenuta definitiva nel corso dell'anno di riferimento ed il personale sospeso cautelativamente dal servizio è escluso dalla valutazione per l'anno in corso.

TITOLO II

CRITERI GENERALI

ART. 3

FINALITA'

Il presente regolamento costituisce uno strumento di supporto alle politiche di sviluppo professionale dei dipendenti, finalizzato alla valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti;

Esso costituisce la base di analisi comparata per l'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno.

ART. 4

TRASPARENZA E COMUNICAZIONE

La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione:

- delle informazioni concernenti ogni aspetto rilevante dell'organizzazione,
- dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti.

Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall'Amministrazione ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione; consente di rendere visibile e controllabile dall'esterno il proprio operato : permette la conoscibilità esterna dell'azione amministrativa .

Il Comune di Belvedere Marittimo adotta il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità,

L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

La pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente deve essere permanente e deve essere effettuata con modalità che ne garantiscano la piena accessibilità e visibilità ai cittadini.

ART. 5

QUALITÀ DEI SERVIZI

Nell'ottica di realizzare un costante e continuo miglioramento della propria performance e di elevare la qualità dei servizi erogati, il comune di Belvedere Marittimo definisce gli standard di qualità, i casi e le modalità di adozione delle carte dei servizi, i criteri di misurazione della qualità dei servizi, le condizioni di tutela degli utenti, anche attraverso l'attivazione di un sistema di gestione dei reclami e la previsione di modalità di indennizzo all'utenza.

TITOLO III

MISURAZIONE E VALUTAZIONE

DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

ART. 6

PRINCIPI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il comune di Belvedere Marittimo misura e valuta la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, ai settori in cui è articolata la propria struttura e ai singoli dipendenti, secondo la metodologia prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance .

La valutazione segue metodologie rispondenti ai requisiti di trasparenza, efficienza, valorizzazione del merito e miglioramento dei servizi offerti, al fine di:

- Valorizzare le risorse professionali dell'Ente promuovendo percorsi di crescita delle competenze e delle professionalità individuali;
- Orientare la prestazione lavorativa, ai diversi livelli delle responsabilità, verso il raggiungimento degli obiettivi di settore e della *performance organizzativa* dell'ente nel suo complesso;
- Migliorare il livello generale di comunicazione interna ed esterna;
- Soddisfare l'interesse dell'utenza e dei destinatari dell'attività

ART. 7

DEFINIZIONE DI PERFORMANCE

La Performance costituisce il contributo che un soggetto apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi, nonché alla soddisfazione dei bisogni degli utenti/cittadini.

La performance:

- Fissa gli obiettivi
- Stabilisce gli indicatori;
- Rileva i risultati conseguiti e il contributo del dipendente sul livello di raggiungimento delle finalità dell'Amministrazione.

L'Amministrazione adotta il Piano Triennale della Performance per:

- Soddisfare i bisogni finali della collettività;
- Attuare piani e programmi;
- Garantire la customer satisfaction;
- Garantire l'efficiente impiego delle risorse;
- Garantire la qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi;
- Garantire le pari opportunità nell'accesso ai servizi.

ART. 8

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA A LIVELLO DI ENTE

La performance organizzativa a livello di Ente va valutata e misurata secondo la metodologia disciplinata dal Sistema di valutazione e misurazione della performance. Essa dovrà consistere in rilevazioni della quantità di attività svolta e non in meri dati economico-finanziari.

ART. 9

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA A LIVELLO DI SETTORE

La performance organizzativa a livello di settore va valutata e misurata secondo la metodologia disciplinata dal Sistema di valutazione e misurazione della performance, in relazione ai risultati collegati agli specifici obiettivi di settore esplicitati nel PEG/PDO se adottati.

ART. 10

PERFORMANCE INDIVIDUALE

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale titolare di posizione organizzativa è collegata:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.

La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili dei servizi sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

ART. 11

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'Amministrazione adotta un sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, volto a valutare il rendimento dell'amministrazione nel suo complesso e nell'ambito dei Settori nonché a misurare le prestazioni lavorative e le competenze organizzative del personale.

L'Amministrazione, con deliberazione della Giunta, adotta il sistema di misurazione e valutazione della performance, che individua:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

ART. 12

SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE

La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- dal nucleo di valutazione, che valuta la performance organizzativa a livello di ente e di settore, nonché la performance individuale dei titolari di posizione organizzativa ;
- dai titolari di posizione organizzativa, che valutano le performance individuali del personale assegnato;

ART. 13

DIRIGENTE VALUTATORE

Competente ad effettuare la valutazione è il titolare di posizione organizzativa del Settore dove presta servizio il dipendente.

Se il dipendente presta servizio in un ufficio di staff, la valutazione sarà effettuata dal titolari di posizione organizzativa del Settore Affari Generali.

ART. 14

NUCLEO DI VALUTAZIONE

I componenti del nucleo di valutazione sono nominati dal Sindaco, previa valutazione dei relativi curricula, per un periodo di tre anni. L'incarico dei componenti può essere rinnovato.

Il nucleo di valutazione è composto da uno o tre componenti, di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, di cui uno in qualità di Presidente.

ART. 15

INCOMPATIBILITÀ

I componenti del Nucleo non possono essere nominati tra soggetti che ricestano 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.

ART. 16

DIPENDENZA GERARCHICA E RESPONSABILITÀ

DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il nucleo di valutazione opera in posizione di piena autonomia, sia rispetto agli organi di governo, sia rispetto ai responsabili della gestione e risponde per le attività di controllo strategico esclusivamente al Sindaco.

ART. 17

FUNZIONI DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

L'attività del nucleo di valutazione ha per oggetto:

- il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni elaborando una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- la valutazione delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa, proponendo al Sindaco la graduatoria sulla valutazione ;
- la consulenza in materia di valutazione del personale, garantendo la corretta applicazione dei modelli di valutazione delle performance;

www.AlboPretorionline.it 11/10/13