



COMUNE DI BRUGNATO

Provincia di La Spezia

C.F. 80008050116

Tel. (0187) 894110

P. I.V.A. 00149950115

Fax (0187) 897098

Deliberazione della Giunta Comunale n. **6** del 30/1/2012

Oggetto: **APPROVAZIONE REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA VALUTAZIONE, INTEGRATA' E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE**

L'anno duemiladodici (2012) il giorno Trenta del mese di Gennaio alle ore 07,30 nella sala delle adunanze del Comune, si è riunita la Giunta Comunale :

cognome e nome	Carica	Presente	Assente
GALANTE Claudio	SINDACO	X	
FABIANI Corrado	Assessore	X	
MOSCATELLI Ottavio	Assessore	X	
BALITRO Alessandro	Assessore	X	
Totale presenti/assenti		04	

Hanno giustificato l'assenza i Signori:

Presiede l'adunanza il Prof. Claudio Galante - Sindaco

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Raffaele Turini .

incaricato della redazione del verbale con le funzioni di cui all'art. 97, comma 4, lettera a) D.Lgs. 267/2000.

Il Presidente riconosciuta la validità del numero legale degli intervenuti dichiara aperta la seduta sull'argomento in oggetto, premettendo che sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 , sono stati espressi gli allegati pareri.

FASI PREORDINATE ALL'ESECUTIVITA' DELL'ATTO

- Affissa all'Albo ilove rimarrà per 15 giorni.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Raffaele Turini

.....

- ...x...Dichiarata immediatamente eseguibile.

- Divenuta esecutiva il.....

.....Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione all'Albo.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Raffaele Turini

.....





COMUNE DI BRUGNATO

Provincia di La Spezia

C.F. 80008050116

Tel. (0187) 894110

P. I.V.A. 00149950115

Fax (0187) 897098

Ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli enti locali, si esprimono i seguenti pareri sulla proposta di deliberazione di GIUNTA avente per oggetto: **APPROVAZIONE REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA VALUTAZIONE, INTEGRATA' E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE**

<<<<<<<<

In ordine alla regolarità tecnica

X...parere favorevole.....
 ...parere contrario.....

...X. Dott. Raffaele TURINI..... 

...Giuliana VINCENZI.....

.... Geom. Alberto PIAGGI.....



<<<<<<<

In ordine alla regolarità contabile

parere favorevole.....
 ... parere contrario.....

.....Rag. Giuliana VINCENZI.....

<<<<<<<

Descrizione schema del provvedimento:
Omissis (Schema del provvedimento conforme al deliberato)

Brugnato, li 18/01/2011

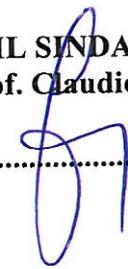
Allegato all'atto di G.C.. n° 7 in data 18/01/2011

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Raffaele Turini

IL SINDACO
Prof. Claudio Galante

.....




.....


LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- è volontà di questa Amministrazione comunale adeguarsi ai principi contenuti nel D.lgs n. 150/2009 di riforma del lavoro pubblico (cd. Decreto Brunetta);
- tale riforma è improntata alla crescita dell'efficienza, economicità ed efficacia dell'operato della pubblica amministrazione, da realizzarsi innanzitutto attraverso una maggiore responsabilizzazione del personale dipendente e dei responsabili di Area;
- principi ispiratori della riforma sono quelli di assicurare, attraverso una migliore organizzazione del lavoro, elevati standard qualitativi delle funzioni e dei servizi, economicità di gestione, qualità ed efficienza delle prestazioni lavorative, trasparenza ed imparzialità dell'operato della pubblica amministrazione;
- la verifica della qualità dei servizi offerti e del grado di soddisfazione dei cittadini non può che essere attuata attraverso la previsione di efficaci meccanismi di misurazione e valutazioni delle performance, delle prestazioni e delle attività;
- che gli artt. 16, 31 e 74 del menzionato decreto, stabiliscono i principi cui gli enti locali devono adeguarsi, mediante l'aggiornamento dei propri regolamenti di organizzazione;
- che l'art.14 del D.Lgs.n°150/2009 ha sancito l'obbligo di istituire in forma singola o associata l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) della Performance, in sostituzione dei Nuclei di Valutazione;
- che la CIVIT – Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità – di cui all'art.13 del D.Lgs.150/2009, organo di vigilanza e controllo, con delibera 121/2010 ha affermato l'inapplicabilità dell'art.14 alle autonomie locali, rimettendo ai singoli enti la facoltà di sostituire il Nucleo di Valutazione con l'O.I.V.;
- la competenza a deliberare in merito, a norma dell'art. 48 del D.lgs 267/2000 è della G.C. in quanto trattasi di integrazioni al Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi è stato approvato con deliberazione G.C. n. 216 del 30/6/1998 e successive modifiche ed integrazioni;

VERIFICATO che questo Comune con apposita convenzione, a suo tempo, aveva aderito per il controllo interno in forma associata della Comunità Montana Val di Vara cessata in data 30/4/2011 e quindi occorre dotarsi di un organismo indipendente di valutazione;

RILEVATA la necessità, nelle more della modifica di tutto il Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi di approvare ai sensi dell'art. 16 comma 2 e 3 del D.lgs. n. 150/2009, di approvare uno specifico regolamento relativo alla misurazione ed alla valutazione delle performance individuale ed organizzativa;

ESAMINATO l'allegato Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza delle performance, composto da 14 articoli e ritenuto meritevole di approvazione;

Con voti unanimi resi e riscontrati nei modi e forme di legge

DELIBERA

1. Di richiamare quanto premesso in premessa e gli atti allegati come parte integrante e sostanziale del presente atto;

2. Di approvare l'allegato regolamento di disciplina della valutazione, integrità e trasparenza della performance composto di n. 14 articoli dando atto che lo stesso va ad integrare e modificare il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con atto di giunta n. 216 del 30/6/1998 e successive modifiche e integrazioni;
3. Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4 del D.lgs 267/2000;

Verbale letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO
Prof. Claudio Galante



IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Raffaele Turini





COMUNE DI BRUGNATO
(PROVINCIA DELLA SPEZIA)

**Regolamento di disciplina della valutazione,
integrità e trasparenza della performance**

Approvato con deliberazione della G.C. n°7 del 30/1/2012

INDICE

Titolo I

Programmazione e valutazione della performance

- Art. 1 - PRINCIPI GENERALI
- Art. 2 - DEFINIZIONE DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
- Art. 3 - DEFINIZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE
- Art. 4 - CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE
- Art. 5 - PIANO DELLA PERFORMANCE
- Art. 6 - PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI (PDO)
- Art. 7 - QUALITÀ DEI SERVIZI PUBBLICI
- Art. 8 - RELAZIONE SUL PIANO DELLA PERFORMANCE
- Art. 9 - ORGANISMO DI VALUTAZIONE (O.V.)

Titolo II

Valutazione individuale e premi

- Art. 10 - VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITÀ
- Art. 11 - VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI RESPONSABILI APICALI
- Art. 12 - VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE
- Art. 13 - SISTEMA PREMIANTE
- Art. 14 - INTEGRITÀ E TRASPARENZA

Titolo I

Programmazione e valutazione della performance

Art. 1 - PRINCIPI GENERALI

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono alla base del miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.
2. L'Ente è tenuto a misurare e valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola ed ai singoli dipendenti .

Art. 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 e quantitativi 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 ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
 - h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Art. 3 - DEFINIZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:
 - a) al raggiungimento degli specifici obiettivi individuali;
 - b) alla capacità di ottimizzare la microorganizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione dei collaboratori;
 - c) alla capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre in formalismi, promuovendo la qualità del servizio;
 - d) al rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze;
 - e) al senso di appartenenza e attenzione all'immagine dell'Ente;
 - f) alla conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro;
 - g) alla capacità di interagire e lavorare con gli altri responsabili per raggiungere gli obiettivi di sistema dell'ente;
 - h) all'arricchimento professionale e aggiornamento;
 - i) all'attitudine all'analisi e all'individuazione – implementazione delle soluzioni ai problemi operativi;
 - j) all'orientamento all'utenza;
2. La misurazione e la valutazione sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione e collegate:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
 - c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi adottati.

Art. 4 – CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il ciclo di gestione della performance è strumento che evidenzia (tramite gli atti della programmazione quali la Relazione Previsionale e Programmatica RPP, il Piano Risorse e Obiettivi (contenente il Piano Dettagliato degli Obiettivi) gli obiettivi strategici dell'ente e gli obiettivi collettivi e individuali necessari alla misurazione delle prestazioni dei dipendenti e dei responsabili.
2. Il ciclo di gestione della performance, formato dalla Relazione Previsionale Programmatica (RPP), dal Piano Risorse Obiettivi (PRO), dal Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO), viene trasmesso all'organismo di valutazione (di seguito detto O.I.V.).

Art. 5 – PIANO DELLA PERFORMANCE

1. Il piano della performance triennale coincide con la Relazione Previsionale e Programmatica.
2. Il piano della performance annuale coincide con il PRO che, a tale scopo, è integrato sulla base delle indicazioni della Relazione Previsionale e Programmatica e del Bilancio annuale e pluriennale, degli obiettivi annuali delle strutture e degli ulteriori obiettivi su base triennale corredati dagli indicatori di miglioramento. In tal senso il PRO contiene il PDO che individua gli obiettivi strategici sulla base della Relazione Previsionale e Programmatica, definendo indicatori articolati annualmente.

Art. 6– PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI (PDO)

1. Nel PDO, il Segretario Comunale definisce gli obiettivi per il raggiungimento dei programmi dell'Amministrazione Comunale e ne articola fasi e indicatori di risultato.
2. Ai fini della trasparenza di cui al successivo art. 14, è assicurata la pubblicazione sul sito istituzionale di un estratto dei documenti di programmazione di cui al precedente articolo.
3. In particolare il PDO definisce, coerentemente al sistema di valutazione delle prestazioni dei responsabili di posizione organizzativa, gli obiettivi collettivi e/o individuali alla base della misurazione delle prestazioni.

Art. 7 - QUALITÀ DEI SERVIZI PUBBLICI

1. Ai fini dell'attuazione dell'art. 28 del D.Lgs. n.150/2009, l'Ente individua eventualmente i servizi annualmente oggetto di rilevazione sistematica sui risultati dei servizi all'utenza per la definizione della qualità degli stessi.

Art. 8- RELAZIONE SUL PIANO DELLA PERFORMANCE

1. La Relazione sul piano della Performance costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati dell'Ente. Essa si aggiunge alla Relazione al rendiconto della gestione ed è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.
2. La Relazione sulla Performance, con i dati definitivi della gestione, la percentuale di raggiungimento dei risultati e la misurazione degli indicatori annuali, è trasmessa al Sindaco entro il 30 aprile di ciascun anno.
3. La Relazione si avvale dei dati e delle risultanze del Controllo di Gestione.

Art. 9- ORGANISMO DI VALUTAZIONE (O.I.V.)

1. L'organismo di valutazione del Comune di Brugnato è costituito in forma monocratica
2. L'O.I.V., nel rispetto della funzione di valutazione della performance propria dei responsabili di servizio, collabora nella predisposizione ed aggiornamento del sistema di misurazione, valutazione della performance dell'organizzazione, dei Responsabili di P.O. e dei dipendenti, del sistema di integrità e trasparenza di cui al successivo art. 14.
3. L'O.I.V. controlla il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale, promuove e attesta altresì l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.
4. Collabora nella predisposizione della Relazione annuale sulla performance, verifica gli obiettivi raggiunti ed i risparmi ivi documentati, attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'Ente.
5. Si avvale del Segretario Comunale per la valutazione dei responsabili di P.O e supporta il Sindaco nella valutazione del Segretario Comunale.
6. L'O.I.V. supporta l'Ente nelle attività relative alla gestione dei contratti decentrati e nella attività relative alla determinazione delle quote attinenti ad emolumenti relativi alla posizione occupata dai Responsabili di P.O. e da altri incarichi di responsabilità.
7. Per le attività di sua competenza si avvale degli uffici preposti al controllo di gestione ed alla gestione del personale.
8. Nell'espletamento e per le finalità dell'incarico, l'O.I.V. ha accesso ai documenti amministrativi e può richiedere dati alle strutture comunali, alle aziende ed enti dipendenti dal Comune. I componenti assumono la qualità di incaricati del trattamento dei dati personali relativi all'attività espletata, con i conseguenti doveri e responsabilità previsti dal D.Lgs. n. 196/2003 e s.m.i.

Titolo II

Valutazione individuale e premi

Art. 10- VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA'

1. La valutazione della performance individuale è in funzione della performance organizzativa ed è volta, in primo luogo, all'apprendimento organizzativo, allo sviluppo professionale ed al miglioramento del servizio pubblico.
2. La valorizzazione del merito a seguito della valutazione della performance avviene anche con il sistema premiante di cui al successivo art. 13.

Art.11 - VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEGLI APICALI

1. La valutazione delle prestazioni del personale apicale riguarda l'apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi della gestione dell'Ente, la performance dei servizi e dei progetti di competenza, nonché le capacità, le competenze tecniche e manageriali, la capacità di valutazione delle prestazioni dei propri collaboratori e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.
2. 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 ed, in secondo luogo, al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.
3. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione della retribuzione di risultato al personale apicale, nonché la determinazione della sua misura, è effettuata dal Segretario Comunale e validata, anche con funzioni di riesame, dall'O.I.V.
4. L'O.I.V. supporta il Sindaco nella valutazione del Segretario Comunale ai fini dell'attribuzione dell'eventuale retribuzione di risultato.
5. La valutazione delle prestazioni del personale apicale è utilizzata per l'attribuzione e per il rinnovo degli incarichi di Responsabili di P.O. da parte del Sindaco.

Art. 12 - VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE

1. La valutazione delle prestazioni del personale riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.
2. La valutazione è responsabilità del Responsabile della struttura organizzativa in cui il dipendente è collocato ed 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 principi di imparzialità e trasparenza.
3. Il sistema di valutazione prevede l'intervento dell'O.I.V. per validare le valutazioni adottate dai responsabili, ovvero in funzione di riesame.

Art. 13 - SISTEMA PREMIANTE

1. Il merito 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 solo a seguito del raggiungimento dei risultati collegati e in base alla fascia di valutazione ottenuta, laddove prevista.
3. Con appositi e separati provvedimenti saranno approvati la metodologia operativa e le procedure per l'erogazione dei premi, a modifica del sistema vigente, laddove necessario.

Art. 14 - INTEGRITA' E TRASPARENZA

1. I Responsabili, in relazione all'esercizio delle funzioni di competenza, sono direttamente responsabili dell'integrità dell'azione amministrativa e della relativa attività di vigilanza e controllo della regolarità.
2. Negli strumenti di programmazione, anche su proposta dell'O.I.V., possono essere previsti strumenti o obiettivi per l'incentivazione dei controlli di cui al comma 1.
3. Il Comune di Brugnato favorisce la rilevazione delle contestazioni, degli eventi avversi e dei reclami, nonché l'esame approfondito delle cause degli stessi ai fini dell'adozione di specifici programmi di miglioramento.
4. L'O.I.V. segnala al Sindaco l'esigenza di misure ed attività tese a favorire migliori sistemi di controlli interni e regolarità amministrativa.
5. L'O.I.V. segnala direttamente all'Ufficio per i procedimenti disciplinari eventuali comportamenti ritenuti rilevanti dal punto di vista disciplinare emersi nella fase della valutazione.

6. Il sistema di misurazione, programmazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, il sistema premiante, il sistema di integrità e di trasparenza adottati dall'Ente e lo stato di attuazione dei relativi programmi, nonché quanto stabilito dall'art 11, comma 8, lettere da b) a i), del D.Lgs. n.150/2009, sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente.