COMUNE DI
SAN BENEDETTO VAL DI SAMBRO

PROVINCIA DI BOLOGNA

DELIBERAZIONE **N. 21**

C O P I A

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA
GIUNTA COMUNALE

Oggetto: **TRASFORMAZIONE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV) IN ORGANISMO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE(OVP) E MODIFICHE E INTEGRAZIONI AI VIGENTI "REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI" E "REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA VALUTAZIONE, INTEGRITÀ E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE".**

Addì **QUATTORDICI MARZO DUEMILAQUATTORDICI,** alle ore **13:20** nella Casa Comunale.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legislazione, vennero oggi convocati i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

1)	***STEFANINI GIANLUCA***	***- Sindaco***	***Presente***
2)	***STEFANINI MASSIMO***	***- Assessore***	***Presente***
3)	***LENZI STEFANO***	***- Assessore***	***Assente***
4)	***RUGGERI PATRIZIA***	***- Assessore***	***Presente***
5)	***NANNONI MASSIMO***	***- Assessore***	***Assente***
6)	***LIPPI ALICE***	***- Assessore***	***Presente***

Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE, **BRIZZI CLEMENTINA,** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, **STEFANINI GIANLUCA - SINDACO,** assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO:
Trasformazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) in Organismo di Valutazione della Performance(OVP) e modifiche e integrazioni ai vigenti "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi" e "Regolamento di disciplina della valutazione, integrità e trasparenza della performance".

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO

- che con deliberazione n. 1 del 10.01.2011 la Giunta Comunale aveva deliberato per la trasformazione del Nucleo di Valutazione in Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) al fine di ottemperare a quanto disposto dal D.Lgs. 150/2009, sostituendo di fatto il Nucleo di Valutazione, già presente in questo Comune, nelle funzioni allo stesso attribuite dalla legge e dai C.C.N.L.
- che con decreto n. 3 del 01.04.2011 il Sindaco del Comune di San Benedetto Val di Sambro, Comune capofila della convenzione per la costituzione dell'O.I.V. in forma associata tra i Comuni di S. Benedetto Val di Sambro, Castiglione dei Pepoli e Monzuno, aveva nominato l'Organismo Interno di Valutazione;
- che al nuovo organismo sono state assegnate anche ulteriori funzioni specifiche allo stesso attribuite dal decreto legislativo stesso;
- che l'O.I.V. ha regolarmente operato dalla sua nomina fino alla data odierna;

VISTA la recente deliberazione n. 12 del 27.02.2013 della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle pubbliche amministrazioni (CIVIT) che detta specifiche indicazioni in merito ai requisiti e procedimento per la nomina dei componenti dell'OIV;

PRESO ATTO che la CIVIT ha definitivamente chiarito che:

- che gli enti locali, stante il mancato rinvio dell'articolo 16, comma 2, del Decreto Legislativo n.150/2009, all'articolo 14 del medesimo Decreto, salvo quanto espressamente previsto dalla normativa di adeguamento, hanno la facoltà e non l'obbligo, di costituire l'OIV, in quanto, nella loro autonomia, possono affidare ad altri organi i compiti previsti dai principi di cui alle disposizioni del D.Lgs., n.150/09 e indicate nel citato articolo 16;
- che qualora detti enti procedano alla nomina dell'OIV - o in applicazione della normativa di adeguamento ai principi del D.Lgs. n.150/09 o per autonoma decisione - devono individuarne i componenti in conformità all'articolo 14 dello stesso Decreto, tenendo conto dei requisiti previsti dalla presente delibera, previo parere favorevole della CIVIT;

CONSIDERATO che, alla luce delle predette precisazioni, la configurazione dell'organismo di valutazione in forma di OIV sottopone il Comune ad una serie di obblighi di adeguamento e conformità ai dettami della CIVIT, compresa l'acquisizione di un parere preventivo che di fatto limitano l'autonomia decisionale del Comune in tale materia, senza, di contro, evidenziarsi per l'ente specifici benefici ulteriori rispetto alla configurazione come Organismo di Valutazione della Performance, dal momento che i compiti svolti

dall'OIV e dall'Organismo di Valutazione della Performance sono in sostanza i medesimi, in quanto previsti da leggi e/o dai contratti nazionali di lavoro;

EVIDENZIATO che la trasformazione da OIV a Organismo di Valutazione della Performance sia una scelta improntata a criteri di efficienza ed efficacia nella gestione amministrativa dell'ente locale in quanto assicura una maggiore autonomia nei criteri di scelta dei componenti e nei requisiti che devono possedere, dando la possibilità all'ente di effettuare le scelte di competenza;

VALUTATO altresì che sino a che l'organismo è costituito come OIV, vige il divieto per i suoi componenti esterni di appartenere contemporaneamente a più organismi e questo vorrebbe dire poter nominare solo componenti esterni che non lo siano già in altri enti, con grave perdita in termini di professionalità ed esperienza, tenuto conto che l'attuale OIV, scelto per professionalità ed esperienza dimostrata, sono già componenti in altre realtà;

VISTA la Nota informativa dell'ANCI del 10.06.2013 avente ad oggetto: "Gli organismi di valutazione negli Enti Locali", redatta previo confronto con la Commissione per la Valutazione l'indipendenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT), con la quale vengono chiariti alcuni aspetti di fondamentale importanza a garanzia dei principi di autonomia organizzativa e regolamentare degli enti locali con la indicazione che "*qualora le amministrazioni riformino i preesistenti Nuclei di Valutazione o istituiscano ex novo i soggetti deputati alla valutazione ai sensi dell'articolo 7, comma 2, lettera a) del D.Lgs. n.150/2009, non richiamando espressamente, in applicazione, l'articolo 14 del medesimo D.Lgs. n.150/2009, optando invece per una diversa denominazione … non sono tenute ad applicare le previsioni di dettaglio recate dall'articolo 14 e le relative indicazioni interpretative fornite dalla CIVIT…*";

RITENUTO dunque, per le motivazioni sopra indicate, che si reputa opportuno procedere sin d'ora alla trasformazione da OIV a "Organismo di Valutazione della Performance (OVP)" e precisando che tale trasformazione non incide sull'attuale composizione e nomina, fino alla scadenza prevista;

FATTO CONSTATARE che l'Organismo di Valutazione della Performance svolgerà anche tutti quei compiti che il D.Lgs. n. 150/2009 gli attribuisce espressamente, con particolare riferimento al Piano della Performance, alla verifica della congruità degli esiti delle misurazioni e del controllo della performance, alla validazione della relazione sulla stessa, all'attività di presidio, monitoraggio e impulso a tutto il ciclo della performance;

RICHIAMATO il vigente **"**Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi" integrato con il "Regolamento di disciplina della valutazione, integrità e trasparenza della performance" con deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 05.12.2011 e ritenuto necessario sostituire l'intero art. 7 – Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV) con la nuova formulazione ed aggiungendo un ulteriore articolo 7 – bis, di cui all'allegato 1) del presente provvedimento, che ne forma parte integrante e sostanziale;

ACQUISITO il parere favorevole, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n° 267/2000, così come riportato nell'allegato sub A) che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

Con voti unanimi e favorevoli,

DELIBERA

1. **DI TRASFORMARE,** per le motivazioni meglio indicate in premessa, l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) in "Organismo di Valutazione della Performance" (OVP), a far data dall'adozione del presente atto deliberativo;

2. **DI PROCEDERE** alla sostituzione dell'art. 7 - Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV) del vigente "Regolamento di disciplina della valutazione, integrità e trasparenza della performance", approvato con proprio atto n. 100 del 05.12.2011, e all'aggiunta dell'art. 7 – bis di cui all'all'allegato 1) del presente provvedimento, che ne forma parte integrante e sostanziale;

3. **DI SOSTITUIRE** nel vigente "Regolamento di disciplina della valutazione, integrità e trasparenza della performance", approvato con proprio atto n. 100 del 05.12.2011, le parole "*Organismo Indipendente di Valutazione*" con le parole "***Organismo di Valutazione della Performance***";

4. **DI DARE ATTO** che rimangono invariate tutte le altre disposizioni contenute nel vigente "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi" e nel vigente **"**Regolamento di disciplina della valutazione, integrità e trasparenza della performance";

5. **DI DISPORRE** che il presente atto venga comunicato all'attuale OIV, al Segretario Comunale e ai Titolari di Posizione Organizzativa e pubblicato nell'apposita sezione del sito web del Comune.

Art. 7
Organismo di Valutazione della performance (O.V.)

1. E' istituito un organo, denominato "Organismo di Valutazione della performance", di seguito indicato con la sigla O.V., che esercita in piena autonomia le proprie funzioni e competenze.

2. Compito in particolare dell'O.V. è:
- verificare la corretta ed economica gestione delle risorse del Comune, nonché la congruenza dei risultati gestionali con gli indirizzi e gli obiettivi politici di programmazione;
- determinare annualmente i parametri di riferimento del controllo anche sulla base delle indicazioni degli organi di vertice politici e a questi riferire sull'andamento della gestione, sia in corso di esercizio che al termine dello stesso;
- proporre le metodologie permanenti di valutazione del personale dipendente, la graduazione dell'indennità di posizione delle P.O, la valutazione dei responsabili di P.O e del Segretario Comunale, da attuarsi anche attraverso apposito confronto con quest'ultimi per ricercare il maggior grado di condivisione e collaborazione.

3. Il Comune potrà gestire l'organismo di valutazione in forma associata così come indicato nell'art. 7 bis.
Nel caso in cui non fosse attivato il servizio associato l'O.V. sarà costituito, in forma monocratica, ossia sarà composto da un solo componente, esterno all'Amministrazione Comunale.

4. Il componente dell'Organismo di Valutazione sarà nominato con decreto del Sindaco, previa acquisizione e valutazione di curriculum professionale comprovante il possesso dei requisiti richiesti e di apposito colloquio che consentirà di valutare il livello delle esperienze e le capacità dell'interessato.
5. Il componente l'O.V. deve:
- essere in possesso della cittadinanza italiana o dell'UE;
- essere in possesso di laurea in ingegneria od economia; oppure laurea in altra disciplina unitamente ad un titolo di studio post-universitario, quali dottorato di ricerca, master o scuola di specializzazione di durata biennale o triennale in management e organizzazione del lavoro delle PP.AA., pianificazione e controllo di gestione delle PP.AA., diritto amministrativo e scienza dell'amministrazione o discipline affini; per le lauree in altre discipline, in alternativa al possesso del titolo post universitario, sarà richiesta un'esperienza minima professionale di almeno 5 anni.
- avere una buona e comprovata conoscenza almeno della lingua inglese;
- avere buone e comprovate conoscenze informatiche.

6. L'O.V. dura in carica tre anni decorrenti dal decreto di nomina, rinnovabile una sola volta. Il Sindaco può procedere alla revoca anticipata purchè adeguatamente motivata o il componente può rassegnare le dimissioni dall'incarico, entro e non oltre il 30 settembre dell'anno in corso, per l'anno successivo.

7. Non possono essere nominati componenti l'O.I.V. il coniuge, i parenti e gli affini degli amministratori e dei dipendenti comunali entro il 4^ grado e coloro che sono legati all'Ente

da un rapporto continuativo retribuito di prestazione d'opera, amministratori o revisori dei conti dello stesso Ente;
Il componente non può essere nominato tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenze con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche e che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione;
Al componente dell'organismo è riconosciuto un compenso annuo lordo nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 3, comma 6, del D.lgs.n.150/2009.

8. Il Responsabile del Personale assume le funzioni di referente dell'O.I.V.

9. L'O.V. per l'espletamento della sua attività ha accesso a tutti i documenti amministrativi dell'Ente, nel rispetto della normativa vigente per la tutela dei dati personali e può richiedere, oralmente o per iscritto, informazioni o atti al Segretario Comunale e ai Responsabili P.O.

10. I risultati finali del controllo e le proposte di valutazione a consuntivo operati dall'O.V. sono trasmessi al Sindaco per la successiva applicazione del sistema premiale o in caso di apprezzamento negativo, delle misure sanzionatorie previste dalle disposizioni di legge e negoziali collettive nel tempo in vigore.

Art. 7 bis
Organismo di Valutazione della performance (O.V.) in forma associata

1. Il Comune può gestire l'organismo di valutazione in forma associata, previa approvazione di una specifica convenzione che ne disciplinerà la costituzione ed il funzionamento.

2. L'O.V. esercita le proprie funzioni nei confronti dei comuni sottoscrittori della convenzione o che in futuro ne abbiano ad aderirvi e può essere anche a composizione monocratica.

3. per la programmazione, le consultazioni reciproche, le verifiche ed il controllo della gestione associata

Art. 7
Organismo di Valutazione della performance (O.V.P)

1. E' istituito un organo, denominato "Organismo di Valutazione della performance", di seguito indicato con la sigla O.V.P., che esercita in piena autonomia le proprie funzioni e competenze.

2. Compito in particolare dell'O.V.P. è:
- verificare la corretta ed economica gestione delle risorse del Comune, nonché la congruenza dei risultati gestionali con gli indirizzi e gli obiettivi politici di programmazione;
- determinare annualmente i parametri di riferimento del controllo anche sulla base delle indicazioni degli organi di vertice politici e a questi riferire sull'andamento della gestione, sia in corso di esercizio che al termine dello stesso;
- proporre le metodologie permanenti di valutazione del personale dipendente, la graduazione dell'indennità di posizione delle P.O., la valutazione dei responsabili di P.O e del Segretario Comunale, da attuarsi anche attraverso apposito confronto con quest'ultimi per ricercare il maggior grado di condivisione e collaborazione.

3. Il Comune potrà gestire l'organismo di valutazione in forma associata così come indicato nell'art. 7 bis.
Nel caso in cui non fosse attivato il servizio associato l'O.V.P. sarà costituito, in forma monocratica, ossia sarà composto da un solo componente, esterno all'Amministrazione Comunale.

4. Il componente dell'Organismo di Valutazione della Performance sarà nominato con decreto del Sindaco, previa acquisizione e valutazione di curriculum professionale comprovante il possesso dei requisiti richiesti e di apposito colloquio che consentirà di valutare il livello delle esperienze e le capacità dell'interessato.
5. Il componente l'O.V.P. deve:
- essere in possesso della cittadinanza italiana o dell'UE;
- essere in possesso di laurea in ingegneria od economia; oppure laurea in altra disciplina unitamente ad un titolo di studio post-universitario, quali dottorato di ricerca, master o scuola di specializzazione di durata biennale o triennale in management e organizzazione del lavoro delle PP.AA., pianificazione e controllo di gestione delle PP.AA., diritto amministrativo e scienza dell'amministrazione o discipline affini; per le lauree in altre discipline, in alternativa al possesso del titolo post universitario, sarà richiesta un'esperienza minima professionale di almeno 5 anni.
- avere una buona e comprovata conoscenza almeno della lingua inglese;
- avere buone e comprovate conoscenze informatiche.

6. L'O.V.P. dura in carica tre anni decorrenti dal decreto di nomina, rinnovabile una sola volta. Il Sindaco può procedere alla revoca anticipata purchè adeguatamente motivata o il componente può rassegnare le dimissioni dall'incarico, entro e non oltre il 30 settembre dell'anno in corso, per l'anno successivo.

7. Non possono essere nominati componenti l'O.V.P. il coniuge, i parenti e gli affini degli amministratori e dei dipendenti comunali entro il 4^ grado e coloro che sono legati all'Ente da un rapporto continuativo retribuito di prestazione d'opera, amministratori o revisori dei conti dello stesso Ente;
Il componente non può essere nominato tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano

rapporti continuativi di collaborazione o di consulenze con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche e che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione;
Al componente dell'organismo è riconosciuto un compenso annuo lordo nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 3, comma 6, del D.lgs.n.150/2009.

8. Il Responsabile del Personale assume le funzioni di referente dell'O.V.P..

9. L'O.V.P. per l'espletamento della sua attività ha accesso a tutti i documenti amministrativi dell'Ente, nel rispetto della normativa vigente per la tutela dei dati personali e può richiedere, oralmente o per iscritto, informazioni o atti al Segretario Comunale e ai Responsabili P.O.

10. I risultati finali del controllo e le proposte di valutazione a consuntivo operati dall'O.V.P. sono trasmessi al Sindaco per la successiva applicazione del sistema premiale o in caso di apprezzamento negativo, delle misure sanzionatorie previste dalle disposizioni di legge e negoziali collettive nel tempo in vigore.

Art. 7 bis
Organismo di Valutazione della Performance (O.V.P.) in forma associata

1. Il Comune può gestire l'Organismo di Valutazione della Performance in forma associata, previa approvazione di una specifica convenzione che ne disciplinerà la costituzione ed il funzionamento.

2. L'O.V.P. esercita le proprie funzioni nei confronti dei Comuni sottoscrittori della convenzione o che in futuro ne abbiano ad aderirvi e può essere anche a composizione monocratica.

3. Per la programmazione, le consultazioni reciproche, le verifiche ed il controllo della gestione associata è istituita la conferenza formata dai Sindaci degli Enti partecipanti, presieduta dal Sindaco del Comune capofila. Può essere invitato a partecipare ai lavori della conferenza il titolare delle funzioni dell'O.V.P..

4. Viene pubblicizzata, attraverso la pubblicazione sul SITO internet di tutti i Comuni, per almeno 15 giorni, la ricerca del componente dell'O.V.P.
i candidati, ai fini dell'eventuale nomina, dovranno produrre:
a) curriculum vitae,
b) dichiarazione sostitutiva di certificazione per il possesso dei requisiti per la nomina da indicarsi specificatamente,
c) dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà di assenza delle cause di incompatibilità.

La nomina avviene da parte del Sindaco del Comune capofila, sentita la conferenza di Sindaci di cui al precedente punto 3., previa valutazione comparativa dei candidati , da effettuarsi sulla base dei contenuti del curriculum vitae e da apposito colloquio che consentirà di valutare il livello delle esperienze e capacità dell'interessato.
Il nominativo, il curriculum ed il compenso del componente l'O.V.P. sono pubblicati sui siti internet di tutti i Comuni aderenti alla convenzione.

5. All'O.V.P. compete:
a) monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e dei controlli interni, nell'ambito dei Comuni aderenti;

b) gestire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione del sistema premiante del personale dipendente, nell'abito dei Comuni aderenti;
c) proporre ai Sindaci dei Comuni la metodologia per la graduazione dell'indennità di posizione degli APO, la valutazione per la retribuzione di risultato degli APO e del Segretario Comunale;
d) redigere la graduatoria ai fini dell'attribuzione del premio della performance individuale al personale dipendente dei Comuni aderenti, sulla base della valutazione degli incaricati di P.O., con facoltà di richiedere la rivalutazione delle valutazioni per omessa, parziale, erronea o irragionevole applicazione dei criteri di valutazione;
e) valicare la relazione sulla performance dei Comuni aderenti;
f) verificare i risultati e le buone pratiche in tema di pari opportunità;

All'O.V.P.compete, altresì:
a) garantire la corretta applicazione di linee guida, metodologie e strumenti predisposti dalla CIVIT, proponendo allo scopo, il sistema di valutazione e misurazione della performance ai sensi dell'art. 30, comma 3 e art. 7, comma 2 del D. Lgs n. 150/2009;
b) promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi di trasparenza previsti dal D. Lgs n. 150/2009, da parte dei Comuni aderenti;
c) riferire ai Sindaci dei Comuni aderenti, alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la Funzione Pubblica ed alla CIVIT in ordine ad eventuali criticità riscontrate nell'esercizio delle proprie competenze;
d) relazionare per periodicità annuale, ai Sindaci dei Comuni aderenti, sul livello di funzionamento del sistema di valutazione, della trasparenza e dei controlli interni;
e) ogni altra competenza eventualmente attribuitagli dalla legge.

6. L'O.V.P. può disporre audizioni di segretari comunali, incaricati di P.O., dipendenti ed ogni altro soggetto, ove ritenuto utile ai fini dell'espletamento dell'attività.

7. Al componente dell'O.V.P., per l'espletamento delle proprie funzioni nei confronti dei Comuni aderenti, è attribuito un compenso determinato dalla Conferenza di cui al punto 3.

8. La spesa derivante dall'istituzione e dal funzionamento dell'O.V.P. è ripartita tra gli aderenti in base alle posizioni organizzative presenti in ciascun Comune.
I singoli Enti aderenti sono tenuti a versare al Comune capofila la quota da essi dovuta entro 30 giorni dal ricevimento della nota di riparto annuo delle spese.

9. La decorrenza e la durata della convenzione per la gestione in forma associata dell'O.V.P. viene definita dagli Enti aderenti al momento dell'approvazione della convenzione stessa.

10. Il recesso dal servizio associato è consentito con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo con un preavviso da definirsi al momento dell'approvazione della convenzione di gestione associata del servizio stesso.

COMUNE DI
SAN BENEDETTO VAL DI SAMBRO
Provincia di Bologna

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA VALUTAZIONE, INTEGRITA' E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

Approvato con deliberazione di G.C. nr. 100 del 05.12.2011

Modificato con deliberazione di G.C. nr. 21 del 17.03.2014

TITOLO 1

Misurazione, valutazione e trasparenza della performance

Art. 1
Ambito di applicazione

1. Gli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1, 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26, 27, comma 1, e l'articolo 62, commi 1-bis e 1-ter del D.Lgs 150/2009 recano norme di diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione e costituiscono principi generali ai quali il Comune adegua il proprio ordinamento.

Art. 2
Principi generali

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dal Comune, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati dell'Ente e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Il Comune misura e valuta la performance con riferimento al suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi a quanto contenuto nel presente titolo.
3. Il Comune adotta metodi idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi, nonché strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.
4. Il Comune promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.
5. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente titolo.
6. Il rispetto delle disposizioni del presente titolo è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.
7. Dall'applicazione delle disposizioni del presente titolo non devono derivare per l'Ente nuovi o maggiori oneri. L'Ente utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.

Art. 3
Trasparenza

1. Il Comune adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance. A tal fine pubblica sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione denominata: «*Trasparenza, valutazione e merito*»:

   a) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;

b) l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i titolari di posizione organizzativa sia per i dipendenti;
c) i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione;
d) i curricula dei titolari di posizione organizzativa, redatti in conformità al vigente modello europeo;
e) il ruolo e le indennità percepite dei componenti dell'organo esecutivo;
f) gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.
g) gli strumenti realizzativi del ciclo di gestione della performance, e cioè degli strumenti di programmazione di mandato (Linee Programmatiche di Mandato, eventuale Piano Generale di Sviluppo), pluriennali (RPP e piano triennale delle opere) e annuali (delibera assegnazione obiettivi), nonché a livello annuale dei report di valutazione curati dall'OIV.

2. In caso di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al presente articolo e' fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa preposti agli uffici coinvolti.

Art. 4
Ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 2, il Comune sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.
2. Il ciclo di gestione della performance è coerente con quanto previsto alla parte prima titolo VI Controlli e alla parte seconda Ordinamento finanziario e contabile del DLgs 267/2000 TUEL e si articola nelle seguenti fasi:
   a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, come recepiti nel PEG/PDO dell'Ente;
   b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, come definito nel PEG;
   c) monitoraggio in corso di esercizio, attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, secondo quanto stabilito nell'art. 6 "Sistema di misurazione e valutazione di performance";
   d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito come definito al presente titolo;
   e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi

Art. 5
Obiettivi e indicatori

1. Gli obiettivi, sia di gestione corrente sia conseguenti alle indicazioni strategiche dell'Amministrazione, sono definiti annualmente nel PEG/PDO del Comune e sono:
   a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie del Comune;
   b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
   c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
   d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
   e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
   f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
   g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Art. 6
Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Il Comune valuta annualmente la performance organizzativa e individuale mediante il Sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:
   a) dall'Organismo ~~indipendente~~ di valutazione della performance, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei titolari di posizione organizzativa;
   b) dai titolari di posizione organizzativa cui compete la valutazione del personale loro assegnato.
3. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua:

a) Il processo di valutazione

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa e del personale (di seguito chiamato SMiVaP) è definita in coerenza con i principi di corretta organizzazione e miglioramento complessivo delle attività dell'Ente.
2. La finalità perseguita mediante il SMiVaP è quella di valorizzare le risorse professionali, di migliorare l'azione amministrativa, nonché di riconoscere e premiare il merito e di costituire la base per l'applicazione dei sistemi incentivanti.
3. L'attività di valutazione regolata dal SMiVaP è un processo definito nei tempi, nelle modalità, negli ambiti, nei soggetti.

b) Oggetto della valutazione

1. Il SMiVaP individuale dei titolari di posizione organizzativa e del personale considera la prestazione lavorativa espressa nell'arco dell'esercizio valutato, ed in particolare:
   a) misura e valuta i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati al valutato;
   b) valuta le competenze espresse, intese come insieme di conoscenze, capacità e atteggiamenti, in relazione a quelle richieste al valutato;
   c) valuta specifici comportamenti organizzativi posti in essere nella generazione della prestazione d'esercizio da parte del valutato.
2. Il SMiVaP individuale dei titolari di posizione organizzativa e del personale è illustrato nel presente titolo e sinteticamente schematizzato nell'allegato sub 1).

c) Fasi della valutazione

1. Fasi del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale sono le seguenti:
   a) fase previsionale. In questa fase al valutato sono formalmente attribuiti gli obiettivi e viene assegnato un peso a questi ultimi in relazione alla strategicità e complessità degli stessi. In tale fase possono inoltre essere definiti i comportamenti organizzativi attesi e le competenze da sviluppare;
   b) fase di monitoraggio. Questa fase intermedia ha l'obiettivo di monitorare in corso d'anno il progressivo realizzarsi delle attese e si sostanzia in almeno un momento di verifica intermedia, nel quale sono adottate le misure correttive degli eventuali scostamenti evidenziati;
   c) fase consuntiva. Quest'ultima fase consiste nella raccolta degli elementi per la valutazione consuntiva d'esercizio, nella stesura delle schede di valutazione, nella presentazione e consegna di queste ultime unitamente alle indicazioni per il miglioramento della prestazione.

d) Tempi della valutazione

1. Le tre fasi della valutazione sono attuate entro le seguenti date, che costituiscono limite temporale non valicabile:

- fase 1: entro la data di approvazione del PEG o PDO;
- verifiche intermedie fase 2: entro il 30 settembre;
- fase 3: entro il 28 febbraio dell'anno successivo

e) Soggetti coinvolti

1. L'Organismo ~~Indipendente~~ di Valutazione è il soggetto cui compete la formulazione al Sindaco della proposta di valutazione della performance dei titolari di posizione organizzativa ed è coadiuvato in questa sua funzione dal Segretario Comunale.
2. La posizione organizzativa apicale è il soggetto cui compete la valutazione della performance del personale assegnato alla propria area.
3. Nel caso in cui il valutato, nel corso dell'anno di riferimento, sia stato interessato da processi di mobilità interna al Comune, la valutazione è effettuata dal titolare di posizione organizzativa presso cui il dipendente ha prestato servizio per il periodo più lungo, sentito l'altro Responsabile.

f) Strumento di valutazione: la scheda di valutazione

1. Lo strumento di valutazione è costituito dalla scheda di valutazione, allegata sub 2), e da quanto contenuto nel presente titolo.
2. La scheda deve essere integralmente compilata e deve contenere i seguenti elementi:

- per ogni fattore di valutazione un punteggio in centesimi e la sintetica motivazione di detto punteggio;
- la totalizzazione espressa in centesimi della valutazione complessiva;
- il posizionamento del risultato totale tra i livelli premiali previsti;
- le indicazioni per il miglioramento della prestazione;
- le eventuali considerazioni del valutato, da raccogliersi al momento della presentazione della scheda;
- la firma del valutatore e quella del valutato, quest'ultima per presa visione;
- la data in cui la scheda stessa è presentata al valutato.

g) Richiesta di riesame

1. Entro 10 giorni dalla data della consegna della scheda di valutazione, il valutato può presentare al valutatore e all'OIV una richiesta di riesame in forma scritta, necessariamente motivata e circostanziata. Il valutatore assume la decisione in merito all'istanza e formalizza la valutazione definitiva entro 20 giorni di tempo dal ricevimento dell'istanza del dipendente, che deve essere trasmessa anche all'OIV che, nel caso riscontri anomalie e/o incongruenze, agirà di conseguenza con i poteri a lui attribuiti. L'OIV non potrà modificare la valutazione, ma dovrà formalizzare le eventuali incongruenze riscontrate.
2. La procedura di valutazione si conclude con la sottoscrizione della scheda per presa visione del dipendente, ovvero con la decisione definitiva del responsabile sulla richiesta motivata del dipendente di modifica della valutazione.
3. In caso di persistente insoddisfazione sulla decisione definitiva del Responsabile rispetto alla richiesta di modifica della valutazione, il dipendente attiva la formale procedura di contenzioso innanzi al giudice ordinario, secondo le modalità di cui all'art. 31 della legge n. 183/2010.

h) Liquidazione

Completato l'iter di valutazione le competenze definitive verranno erogate, di norma, entro il mese di maggio dell'anno successivo.

Art. 7
Organismo di Valutazione della performance (O.V.P)

1. E' istituito un organo, denominato "Organismo di Valutazione della performance", di seguito indicato con la sigla O.V.P., che esercita in piena autonomia le proprie funzioni e competenze.

2. Compito in particolare dell'O.V.P. è:
- verificare la corretta ed economica gestione delle risorse del Comune, nonché la congruenza dei risultati gestionali con gli indirizzi e gli obiettivi politici di programmazione;
- determinare annualmente i parametri di riferimento del controllo anche sulla base delle indicazioni degli organi di vertice politici e a questi riferire sull'andamento della gestione, sia in corso di esercizio che al termine dello stesso;
- proporre le metodologie permanenti di valutazione del personale dipendente, la graduazione dell'indennità di posizione delle P.O., la valutazione dei responsabili di P.O e del Segretario Comunale, da attuarsi anche attraverso apposito confronto con quest'ultimi per ricercare il maggior grado di condivisione e collaborazione.

3. Il Comune potrà gestire l'Organismo di Valutazione della Performance in forma associata così come indicato nell'art. 7 bis.
Nel caso in cui non fosse attivato il servizio associato l'O.V.P. sarà costituito, in forma monocratica, ossia sarà composto da un solo componente, esterno all'Amministrazione Comunale.

4. Il componente dell'Organismo di Valutazione della Performance sarà nominato con decreto del Sindaco, previa acquisizione e valutazione di curriculum professionale comprovante il possesso dei requisiti richiesti e di apposito colloquio che consentirà di valutare il livello delle esperienze e le capacità dell'interessato.
5. Il componente l'O.V.P. deve:
- essere in possesso della cittadinanza italiana o dell'UE;
- essere in possesso di laurea in ingegneria od economia; oppure laurea in altra disciplina unitamente ad un titolo di studio post-universitario, quali dottorato di ricerca, master o scuola di specializzazione di durata biennale o triennale in management e organizzazione del lavoro delle PP.AA., pianificazione e controllo di gestione delle PP.AA., diritto amministrativo e scienza dell'amministrazione o discipline affini; per le lauree in altre discipline, in alternativa al possesso del titolo post universitario, sarà richiesta un'esperienza minima professionale di almeno 5 anni.
- avere una buona e comprovata conoscenza almeno della lingua inglese;
- avere buone e comprovate conoscenze informatiche.

6. L'O.V.P. dura in carica tre anni decorrenti dal decreto di nomina, rinnovabile una sola volta. Il Sindaco può procedere alla revoca anticipata purchè adeguatamente motivata o il componente può rassegnare le dimissioni dall'incarico, entro e non oltre il 30 settembre dell'anno in corso, per l'anno successivo.

7. Non possono essere nominati componenti l'O.V.P. il coniuge, i parenti e gli affini degli amministratori e dei dipendenti comunali entro il 4^ grado e coloro che sono legati all'Ente da un rapporto continuativo retribuito di prestazione d'opera, amministratori o revisori dei conti dello stesso Ente;
Il componente non può essere nominato tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenze con le predette organizzazioni,

ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche e che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione;
Al componente dell'Organismo è riconosciuto un compenso annuo lordo nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 3, comma 6, del D.lgs.n.150/2009.

8. Il Responsabile del Personale assume le funzioni di referente dell'O.V.P..

9. L'O.V.P. per l'espletamento della sua attività ha accesso a tutti i documenti amministrativi dell'Ente, nel rispetto della normativa vigente per la tutela dei dati personali e può richiedere, oralmente o per iscritto, informazioni o atti al Segretario Comunale e ai Responsabili P.O.

10. I risultati finali del controllo e le proposte di valutazione a consuntivo operati dall'O.V.P. sono trasmessi al Sindaco per la successiva applicazione del sistema premiale o in caso di apprezzamento negativo, delle misure sanzionatorie previste dalle disposizioni di legge e negoziali collettive nel tempo in vigore.

Art. 7 bis
Organismo di Valutazione della Performance (O.V.P.) in forma associata

1. Il Comune può gestire l'Organismo di Valutazione della Performance in forma associata, previa approvazione di una specifica convenzione che ne disciplinerà la costituzione ed il funzionamento.

2. L'O.V.P. esercita le proprie funzioni nei confronti dei Comuni sottoscrittori della convenzione o che in futuro ne abbiano ad aderirvi e può essere anche a composizione monocratica.

3. Per la programmazione, le consultazioni reciproche, le verifiche ed il controllo della gestione associata è istituita la conferenza formata dai Sindaci degli Enti partecipanti, presieduta dal Sindaco del Comune capofila. Può essere invitato a partecipare ai lavori della conferenza il titolare delle funzioni dell'O.V.P..

4. Viene pubblicizzata, attraverso la pubblicazione sul SITO internet di tutti i Comuni, per almeno 15 giorni, la ricerca del componente dell'O.V.P.
i candidati, ai fini dell'eventuale nomina, dovranno produrre:
a) curriculum vitae,
b) dichiarazione sostitutiva di certificazione per il possesso dei requisiti per la nomina da indicarsi specificatamente,
c) dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà di assenza delle cause di incompatibilità.

La nomina avviene da parte del Sindaco del Comune capofila, sentita la conferenza di Sindaci di cui al precedente punto 3., previa valutazione comparativa dei candidati , da effettuarsi sulla base dei contenuti del curriculum vitae e da apposito colloquio che consentirà di valutare il livello delle esperienze e capacità dell'interessato.
Il nominativo, il curriculum ed il compenso del componente l'O.V.P. sono pubblicati sui siti internet di tutti i Comuni aderenti alla convenzione.

5. All'O.V.P. compete:
a) monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e dei controlli interni, nell'ambito dei Comuni aderenti;
b) gestire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione del sistema premiante del personale dipendente, nell'abito dei Comuni aderenti;
c) proporre ai Sindaci dei Comuni la metodologia per la graduazione dell'indennità di posizione degli APO, la valutazione per la retribuzione di risultato degli APO e del Segretario Comunale;

d) redigere la graduatoria ai fini dell'attribuzione del premio della performance individuale al personale dipendente dei Comuni aderenti, sulla base della valutazione degli incaricati di P.O., con facoltà di richiedere la rivalutazione delle valutazioni per omessa, parziale, erronea o irragionevole applicazione dei criteri di valutazione;
e) valicare la relazione sulla performance dei Comuni aderenti;
f) verificare i risultati e le buone pratiche in tema di pari opportunità;

All'O.V.P.compete, altresì:
a) garantire la corretta applicazione di linee guida, metodologie e strumenti predisposti dalla CIVIT, proponendo allo scopo, il sistema di valutazione e misurazione della performance ai sensi dell'art. 30, comma 3 e art. 7, comma 2 del D. Lgs n. 150/2009;
b) promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi di trasparenza previsti dal D. Lgs n. 150/2009, da parte dei Comuni aderenti;
c) riferire ai Sindaci dei Comuni aderenti, alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la Funzione Pubblica ed alla CIVIT in ordine ad eventuali criticità riscontrate nell'esercizio delle proprie competenze;
d) relazionare per periodicità annuale, ai Sindaci dei Comuni aderenti, sul livello di funzionamento del sistema di valutazione, della trasparenza e dei controlli interni;
e) ogni altra competenza eventualmente attribuitagli dalla legge.

6. L'O.V.P. può disporre audizioni di segretari comunali, incaricati di P.O., dipendenti ed ogni altro soggetto, ove ritenuto utile ai fini dell'espletamento dell'attività.

7. Al componente dell'O.V.P., per l'espletamento delle proprie funzioni nei confronti dei Comuni aderenti, è attribuito un compenso determinato dalla Conferenza di cui al punto 3.

8. La spesa derivante dall'istituzione e dal funzionamento dell'O.V.P. è ripartita tra gli aderenti in base alle posizioni organizzative presenti in ciascun Comune.
I singoli Enti aderenti sono tenuti a versare al Comune capofila la quota da essi dovuta entro 30 giorni dal ricevimento della nota di riparto annuo delle spese.

9. La decorrenza e la durata della convenzione per la gestione in forma associata dell'O.V.P. viene definita dagli Enti aderenti al momento dell'approvazione della convenzione stessa.

10. Il recesso dal servizio associato è consentito con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo con un preavviso da definirsi al momento dell'approvazione della convenzione di gestione associata del servizio stesso.

Art. 8

Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa, come dettagliata nell'allegato sub 1), e' collegata:
   a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
   b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
   c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente;
   d) alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

e) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
f) a garantire e assicurare un clima organizzativo positivo improntato alla collaborazione verso il personale e verso l'utenza.

Art. 9

Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale del personale

1. La misurazione e la valutazione svolte dai titolari di posizione organizzativa sulla performance individuale del personale, come dettagliato nell'allegato sub 1), sono collegate:
   a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
   b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unita' organizzativa di appartenenza;
   c) alle competenze dimostrate;
   d) a specifici comportamenti professionali e organizzativi.

Art. 10
Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo

1. L'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

TITOLO 2
Valutazione individuale e premi

Art. 11
Sistema premiante del personale

1. Il Comune, nell'esercizio delle proprie potestà normative, garantisce l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale dipendente e titolare di posizione organizzativa.
2. Si determina un punteggio-soglia sotto al quale non decorre alcuna retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa e di "produttività" per il restante personale.
3. Detto valore soglia decorre da 71 (settantuno) centesimi;
4. Sulla base dei punteggi attribuiti, per tutto il personale dell'Ente, sono individuati quattro livelli premiali:

1^ livello (o dell'eccellenza)	Da 91 a 100/100
2^ livello (o della distinzione)	Da 81 a 90/100
3^ livello (o dell'adeguatezza)	Da 71 a 80/100
4^ livello (o della prestazione migliorabile o inadeguata)	Da 0 a 70/100

5. Il premio per il personale appartenente alle categorie giuridiche "A" – "B1" – "B3" – "C" – "D1" (non investito della posizione organizzativa):

⇒ Nel primo livello è superiore del 50% a quello del secondo livello.
⇒ Quest'ultimo a sua volta è superiore del 25% a quello di terzo livello.
⇒ Al quarto livello non è corrisposto alcun premio.
⇒ Quanto sopra viene esemplificato nel seguente prospetto considerando il premio base uguale a 1 (uno):

LIVELLI PREMIALI	FATTORE CORRETTIVO	PREMIO
1^ livello	(Premio base + 25%) + [(Premio base+25%) /2)]	1,875
2^ livello	Premio base + 25%	1,250
3^ livello	Premio base	1,000
4^ livello		0,000

6. La quantificazione del premio base è determinata in maniera proporzionale alla retribuzione tabellare corrispondente al livello di inquadramento contrattuale del valutato considerando la sola categoria giuridica.
   Viene applicata la stessa differenza percentuale, che esiste fra le retribuzioni tabellari, per definire i valori dei premi fra i dipendenti, a parità di livello di merito.
   Una volta stabilito il valore del premio base, applicando gli incrementi percentuali per i livelli superiori, si otterranno i valori dei premi corrispondenti.Sino alla sottoscrizione del prossimo contratto collettivo nazionale si applicano i seguenti coefficienti correttivi:

Parametrizzazione del premio in base all'inquadramento contrattuale	
Categoria giuridica	Fattore di crescita
A	1,0000
B1	1,0570
B3	1,1174
C	1,1924
D1	1,2974
D3	1,4918

Al personale assunto e/o cessato in corso d'anno e al personale part-time, il premio sarà proporzionato al servizio prestato. Nello specifico verrà proporzionato il correttivo del presente comma 6. La retribuzione di risultato da attribuire ai Responsabili di posizione organizzativa viene determinata sulla base dei punteggi attribuiti, sui seguenti quattro livelli e con le seguenti percentuali:

LIVELLI PREMIALI	% RETRIBUZIONE RISULTATO
1^ livello	100%
2^ livello	80%
3^ livello	70%
4^ livello	0%

Art. 12
Sistema premiante del Segretario Comunale

1. La retribuzione di risultato del Segretario comunale è determinata e corrisposta sulla base di una verifica dell'attività dallo stesso svolta da parte del Sindaco o dei Sindaci, in caso di Segreteria Convenzionata. La verifica attiene alle funzioni ed ai compiti che la legge rimette al Segretario comunale, con particolare riferimento al positivo contributo fornito alla collaborazione attiva nel perseguimento degli obiettivi propri dell'amministrazione.
   La valutazione del Sindaco opera sul parametro numerico complessivo pari a 100.
   A ciascuna funzione essenziale svolta dal Segretario corrisponde un sottopunteggio massimo. La somma dei sottopunteggi, nel massimo, corrisponde a 100.
2. Le funzioni da valutare sono le seguenti:

a) funzione di collaborazione nonché l'esercizio delle funzioni rogatorie.
   Nell'ambito di questa funzione deve essere valutato non solo il ruolo consultivo ma anche quello propositivo, nell'ambito sempre delle competenze proprie del Segretario comunale. Nell'ambito di questa categoria deve altresì essere valutato l'esercizio delle funzioni rogatorie.
   A quest'ultimo scopo la valutazione dovrà tenere conto del complesso delle funzioni svolte dal Segretario.
   Punteggio massimo attribuibile: punti 10
   Parametri di valutazione:

Parametri	Punteggio
Largamente migliorabile	Sino a 7
Sufficiente	8
Buona	9
Ottima	10

b) funzione di assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico-amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti.
La funzione di assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'ente in ordine alla conformità dell'azione giuridico-amministrativa alle leggi, allo statuto, ai regolamenti dovrà essere valutata in relazione all'attività di consulenza giuridico-amministrativa nei confronti degli organi dell'ente, intesa quale capacità di individuazione degli strumenti giuridico amministrativi più idonei per consentire l'ottimale conseguimento degli obiettivi dell'amministrazione.
Punteggio massimo attribuibile: punti 30
Parametri di valutazione:

Parametri	Punteggio
Largamente migliorabile	Sino a 21
Sufficiente	Da 22 a 24
Buona	Da 25 a 27
Ottima	Da 28 a 30

c) funzione di partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio Comunale e della Giunta.
Sono oggetto di valutazione le funzioni consultive, referenti, di assistenza e di verbalizzazione nei confronti della Giunta e del Consiglio comunale, intese quali capacità di supportarne l'azione con riferimento agli ambiti di competenza. Rientra nello svolgimento della funzione "de qua" anche l'attività di verbalizzazione delle sedute degli organi dell'ente.
Punteggio massimo attribuibile: 20
Parametri di valutazione:

Parametri	Punteggio
Largamente migliorabile	Sino a 14
Sufficiente	Da 15 a 16
Buona	Da 17 a 18
Ottima	Da 19 a 20

d) funzione di coordinamento e sovrintendenza dei Responsabili di Area.
La valutazione dovrà avvenire considerando che per sovrintendenza si intende l'attività svolta dal segretario comunale finalizzata a garantire l'unità di indirizzo amministrativo, volta cioè a garantire l'unitarietà e l'omogeneità dell'azione dei Responsabili di Area, in coerenza con il programma dell'amministrazione comunale. Per coordinamento si intende l'attività tesa ad assicurare la corretta valutazione di tutti gli interessi coinvolti, garantendo l'attuazione dei principi di imparzialità, di buon andamento ed efficienza.

Punteggio massimo attribuibile: punti 40
Parametri di valutazione:

Parametri	Punteggio
Largamente migliorabile	Sino a 28
Sufficiente	Da 29 a 32
Buona	Da 33 a 36
Ottima	Da 37 a 40

3. La valutazione del Segretario comunale, ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato, è espressa dal rapporto tra punteggio massimo potenzialmente ottenibile (pari a punti 100), e punteggio effettivamente ottenuto, quale risultante dalla sommatoria dei sottopunteggi attribuiti dal Sindaco.
4. I giudizi "largamente migliorabile", "sufficiente", "buona" e "ottima" hanno valore meramente indicativo. Il Sindaco quindi, nell'ambito di ciascuna funzione soggetta a valutazione, potrà attribuire qualunque valore purché compreso all'interno del punteggio minimo e massimo relativo alla stessa funzione.
5. La valutazione finale è effettuata entro il giorno 31 del mese di gennaio dell'anno successivo a quello oggetto della valutazione, sulla base degli elementi acquisiti in corso dell'anno e secondo i parametri indicati nel presente articolo.
6. La retribuzione di risultato è conseguenza del punteggio complessivo ottenuto sommando i punteggi ottenuti in riferimento alle singole funzioni svolte (punteggio massimo realizzabile pari a 100), ed è attribuita secondo le percentuali di seguito indicate:

Punteggio	% retribuzione di risultato
Fino a 70 punti	0,00
Da 71 a 80 punti	50,00
Da 81 a 90 punti	75,00
Da 91 a 100 punti	100,00

7. La valutazione finale viene trasmessa dal Sindaco al Segretario comunale, che può presentare le proprie contro deduzioni entro 10 giorni dalla notifica. Sulle contro deduzioni decide il Sindaco in maniera definitiva; in caso di segreteria convenzionata la stessa verrà trasmessa al Comune capo convenzione per la liquidazione.

Art. 13
Progressioni economiche e di carriera

1. Il Comune attribuisce in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
2. Con successivo atto regolamentare verranno definite le modalità applicative in conformità ai principi di cui al D.lgs.n.150/2009.
3. Ai sensi del citato articolo il Comune copre i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni.

4. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni.
5. La disciplina specifica dei concorsi riservati è disciplinata in apposito Regolamento.

TITOLO 3
Disposizioni finali

Art.14
Norma transitoria

I livelli premiali e i criteri previsti con il presente regolamento si applicheranno a partire dalla valutazione della performance dell'anno 2012.

INDICE

Titolo 1^ - Misurazione, valutazione e trasparenza della performance

Art.1 Ambito di applicazione
Art.2 Principi generali
Art.3 Trasparenza
Art.4 Ciclo di gestione della performance
Art.5 Obiettivi e indicatori
Art.6 Sistema di misurazione e valutazione della performance
Art.7 Organismo di Valutazione della Performance (O.V.P.)
Art.7 – bis Organismo di Valutazione della Performance (O.V.P.) in forma associata
Art.8 Ambiti di misurazione e valutazione performance individuale dei titolari P.O
Art.9 Ambiti di misurazione e valutazione performance individuale del personale
Art.10 Responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo

Titolo 2^ - Valutazione individuale e premi

Art.11 Sistema premiante del personale
Art.12 Sistema premiante del Segretario Comunale
Art.13 Progressioni economiche e di carriera

Titolo 3^ - Disposizioni finali

Art.14 – Norma transitoria

Allegati:

1. Sistema di valutazione performance individuale personale incaricato P.O. e restante personale
2. Scheda di valutazione personale incaricato P.O. e restante personale
3. Scheda di valutazione Segretario Comunale

Allegato 1)

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE INCARICATO DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO
1	a. Obiettivi di P.E.G.	60
2	Motivazione e valutazione dei collaboratori	10
3	Competenze dimostrate	20
4	Contributo alla performance generale dell'Ente	10
5	Comportamenti professionali e organizzativi:	-
	1. Orientamento al cittadino e al cliente interno	-
	2. Puntualità e precisione della prestazione	-
	3. Problem solving	-
TOTALE		100

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE A-B-C-D (non p.o.)

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO CAT.D	PESO CAT.C	PESO CAT.A-B
1	b. Obiettivi di gruppo e/o individuali	30	20	20
2	Motivazione e valutazione dei collaboratori	-	-	-
3	Competenze dimostrate	10	10	10
4	Contributo alla performance dell'Area	20	20	20
5	Comportamenti professionali e organizzativi: totale	40	50	50
	1. Orientamento al cittadino e/o al cliente interno	(10)	(20)	(20)
	2. Puntualità e precisione della prestazione	(10)	(15)	(30)
	3. Problem solving	(20)	(15)	(-)
TOTALE		100	100	100

Legenda:

1. Obiettivi di P.E.G. – Obiettivi di gruppo e/o individuali:
   1a: Per "obiettivi di P.E.G." si intendono gli obiettivi assegnati annualmente tramite il P.E.G.
   1b:
   Per "obiettivi di gruppo" si intendono obiettivi assegnati al personale riferiti a significativi aspetti quali-quantitativi dell'attività corrente, comunque necessariamente correlati ad indicatori in base ai quali detti obiettivi siano monitorabili e verificabili.
   Per "obiettivi individuali" si intendono obiettivi assegnati al personale non ricompresi in quelli di gruppo e riferiti a specifici indicatori quali-quantitativi relativi al raggiungimento dei risultati attesi a seguito di attività/progetti particolarmente rilevanti o strategici dell'Ente.

2. Motivazione e valutazione dei collaboratori:
   Il presente fattore rappresenta la capacità di motivare, comunicando e orientando i comportamenti dei collaboratori al risultato e al miglioramento continuo, e di valutare i collaboratori, anche mediante significativa differenziazione delle valutazioni di performance individuale dei propri collaboratori.

3. Competenze dimostrate:
   Il presente fattore rappresenta il livello delle competenze manageriali o trasversali e delle competenze distintive maturate nell'arco dell'esercizio da valutarsi.

4. Contributo alla performance generale dell'Ente o dell'Area:
   Il presente fattore rappresenta il livello della collaborazione e della flessibilità del valutato a favore dei risultati complessivi dell'Ente o dell'Area di appartenenza. Il fattore tiene in considerazione quanto non "strettamente" di competenza del valutato, e in primis la collaboratività nei confronti di quanto richiesto dall'Ente o dalle struttura di appartenenza.

5. Comportamenti professionali e organizzativi:
   Il presente fattore rappresenta quegli aspetti di natura comportamentale su cui l'Ente ritiene prioritario richiamare l'attenzione del personale. Detti aspetti sono ritenuti necessario prerequisito per le Posizioni Organizzative.
   - Il sotto fattore 5.1 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende un costante orientamento al Cittadino o comunque al destinatario del nostro servizio;
   - Il sotto fattore 5.2 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende una prestazione accurata e puntuale;
   - Il sotto fattore 5.3 significa che a tutti i livelli l'Ente si attende la massima cura per una autonoma soluzione dei problemi, in coerenza con le responsabilità attribuite attuata in forma individuale o di gruppo, senza rinviare i problemi stessi ad altro soggetto sovraordinato (segretario, direttore, Responsabile di Area).

Modalità di attribuzione del punteggio centesimale

La prestazione, in relazione ai singoli fattori di valutazione, viene valutata rispetto a uno standard o ad attese, coincidenti con la prestazione normalmente attesa dalla posizione al fine di produrre risultati corretti. La valutazione consiste nell'assegnare, per ciascun fattore di valutazione esaminato, un punteggio corrispondente al livello di prestazione che meglio esprime la prestazione espressa:

Grado 1 **INADEGUATO** Punteggio correlato: non superiore al 60%	Prestazione non rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base della posizione. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
Grado 2 **MIGLIORABILE** Punteggio correlato: dal 61 al 70%	Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.
Grado 3 **ADEGUATO** Punteggio correlato: dal 71 al 80%	Prestazione mediamente in linea con gli standard o le attese. Manifestazione di comportamenti/risultati mediamente soddisfacenti, anche se con difetti o lacune sporadiche e non sistematiche. Il valutato non necessita di interventi di sostegno.
Grado 4 **DISTINTO** Punteggio correlato: dal 81 al 90%	Prestazione mediamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati stabilmente soddisfacenti con assenza di difetti o lacune.
Grado 5 **ECCELLENTE** Punteggio correlato: dal 91 al 100%	Prestazione ampiamente superiore agli standard o alle attese. Manifestazione di comportamenti/risultati ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento complessivamente assumibile quale modello di riferimento.

Allegato 2)

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO _____
Responsabile di posizione organizzativa

Cognome …….…..…….. Nome …….……..…..

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 a	Obiettivi di P.E.G.	60		
2	Motivazione e valutazione dei collaboratori	10		
3	Competenze dimostrate	20		
4	Contributo alla performance generale dell'Ente	10		
5	Comportamenti professionali e organizzativi totale	-		
	1. orientamento al cittadino e al cliente interno	-		
	2. Puntualità e precisione della prestazione	-		
	3. Problem solving	-		
TOTALE		100		Posizionamento nel livello premiale _____

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Eventuali considerazioni del valutato

_____

_____

_____

IL VALUTATO per presa visione _____ IL VALUTATORE

Data: _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO _____
Categoria Giuridica D

Cognome …….…..…….. Nome …….…….…..

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 b	Obiettivi di gruppo e/o individuali	30		
2	Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3	Competenze dimostrate	10		
4	Contributo alla performance dell' Area	20		
5	Comportamenti professionali e organizzativi totale	40		
	1. orientamento al cittadino e/o al cliente interno	(10)		
	2. Puntualità e precisione della prestazione	(10)		
	3. Problem solving	(20)		
TOTALE		100		Posizionamento nel livello premiale _____

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Eventuali considerazioni del valutato

_____
_____
_____

IL VALUTATO per presa visione _____ IL VALUTATORE

Data: _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - ESERCIZIO _____
Categoria Giuridica C

Cognome …….…..…….. Nome …….……..…..

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 b	Obiettivi di gruppo e/o individuali	20		
2	Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3	Competenze dimostrate	10		
4	Contributo alla performance dell' Area	20		
5	Comportamenti professionali e organizzativi totale	50		
	1. orientamento al cittadino e/o al cliente interno	(20)		
	2. Puntualità e precisione della prestazione	(15)		
	3. Problem solving	(15)		
TOTALE		100		Posizionamento nel livello premiale _____

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Eventuali considerazioni del valutato

_____
_____
_____

IL VALUTATO per presa visione _____ IL VALUTATORE

Data: _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE – ESERCIZIO _____
Categoria Giuridica A - B

Cognome …….…..…….. Nome …….…….…..

N.	FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL VALUTATORE
1 b	Obiettivi di gruppo e/o individuali	20		
2	Motivazione e valutazione dei collaboratori	-		
3	Competenze dimostrate	10		
4	Contributo alla performance dell' Area	20		
5	Comportamenti professionali e organizzativi totale	50		
	1. orientamento al cittadino e/o al cliente interno	(20)		
	2. Puntualità e precisione della prestazione	(30)		
	3. Problem solving	(-)		
TOTALE		100		Posizionamento nel livello premiale _____

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del valutatore)

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Eventuali considerazioni del valutato

_____

_____

_____

IL VALUTATO per presa visione _____ IL VALUTATORE

Data: _____

Allegato 3)

VALUTAZIONE SEGRETARIO COMUNALE ANNO _____

RETRIBUZIONE DI RISULTATO

Punteggio massimo attribuibile: 10 punti	Parametri	punteggio	punteggio attribuito
Funzione di collaborazione nonché dell'esercizio funzioni rogatorie	largamente migliorabile	sino a 7	
	sufficiente	8	
	buona	9	
	ottima	10	

Punteggio massimo attribuibile: 30 punti	Parametri	punteggio	punteggio attribuito
Funzioni di assistenza giuridico amministrativa	largamente migliorabile	sino a 21	
	sufficiente	da 22 a 24	
	buona	da 25 a 27	
	ottima	da 28 a 30	

Punteggio massimo attribuibile: 20 punti	Parametri	punteggio	punteggio attribuito
Funzione di assistenza a Giunte e Consigli Comunali	largamente migliorabile	sino a 14	
	sufficiente	da 15 a 16	
	buona	da 17 a 18	
	ottima	da 19 a 20	

Punteggio massimo attribuibile: 40 punti	Parametri	punteggio	punteggio attribuito
Funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei Responsabili di Area	largamente migliorabile	sino a 28	
	sufficiente	da 29 a 32	
	buona	da 33 a 36	
	ottima	da 37 a 40	

VALUTAZIONE FINALE:

Punteggio totale ottenuto	Percentuale retribuzione
fino a 70 punti	nessuno premio
da 71 a 80 punti	50% - della retribuzione massima di risultato
da 81 a 90 punti	75% - della retribuzione massima di risultato
da 91 a 100 punti	100% - della retribuzione massima di risultato

Il Sindaco

COMUNE DI SAN BENEDETTO VAL DI SAMBRO

Provincia di Bologna

Allegato alla delibera n. 21 del 14/03/2014

Avente ad oggetto: **Trasformazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) in Organismo di Valutazione della Performance(OVP) e modifiche e integrazioni ai vigenti "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi" e "Regolamento di disciplina della valutazione, integrità e trasparenza della performance".**

Ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del Decreto Leg.vo 18.08.2000 n. 267 e sue modifiche e integrazioni e con riferimento alla deliberazione sopra indicata, il/i sottoscritto/i esprime/mono:

Parere ***Favorevole*** sulla ***Regolarità Tecnica***

Addì, 14/03/2014

IL RESPONSABILE DI AREA
(F.to Dott.ssa Battani Elisabetta)

****

==========

(*) Motivazione: _____

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO	IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Stefanini Gianluca	**F.to Brizzi Clementina**

****

Il sottoscritto RESPONSABILE DI AREA, visti gli atti d'ufficio;

ATTESTA

che la presente deliberazione viene pubblicata dal **17/03/2014** al **01/04/2014** per 15 gg. consecutivi nel sito istituzinale di questo Comune accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, nr. 69) e comunicata contestualmente ai Capigruppo Consiliari.

IL RESPONSABILE DI AREA
F.to Dr. Barbi Paolo

****

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

☒ perché dichiarata immediatamente eseguibile

☐ essendo decorsi 10 giorni dalla pubblicazione

Lì **14/03/2014**

IL RESPONSABILE DI AREA
F.to Dr. Barbi Paolo

****

Si attesta che la presente deliberazione è copia conforme al suo originale per quanto riguarda il contenuto del provvedimento e per quanto riguarda tutte le attestazioni ad esso riferite.

San Benedetto Val di Sambro, 17/03/2014 L'INCARICATO