



**CITTÀ DI MASSAFRA**  
Provincia di Taranto  
**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO:** Adozione del Regolamento di istituzione e di funzionamento dell' Organismo Locale Indipendente di Valutazione, indirizzi per la procedura di individuazione, assegnazione di risorse economiche.

Il giorno 2 LUG. 2011 nella Residenza Comunale si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

		Presente	Assente
TAMBURRANO MARTINO CARMELO	Sindaco -Presidente	X	
VIESTI ANTONIO	Assessore - Vice Sindaco	X	
CASTIGLIA GAETANO	Assessore	X	
CERBINO ANTONIO	Assessore	X	
FUGGIANO SALVATORE	Assessore	X	
GENTILE RAFFAELE SANTE	Assessore	X	
MARRAFFA GIUSEPPE	Assessore	X	
ZACCARO GIANCARLA	Assessore	X	

Partecipa alla seduta il Segretario Generale dott.ssa Lucia D'arcangelo .

Proposta del \_\_\_\_\_

Parere di Regolarità Tecnica ( art.49 d.lgs. 18.09.2000 n.267 )

Visto con parere favorevole \_\_\_\_\_

Li \_\_\_\_\_

Il Dirigente Dott.ssa Maria Rosaria Latagliata

Parere di Regolarità Contabile ( art.49 d.lgs. 18.09.2000 n.267 )

Visto con parere favorevole \_\_\_\_\_

Li \_\_\_\_\_

Dirigente Dott. Raffaele Luce

Copertura Finanziaria ( art. 151.comma 4.d.lgs.18.09.2000 n.267 )

Prenotazione 2M

Impegno definitivo \_\_\_\_\_

Li \_\_\_\_\_

Il Responsabile \_\_\_\_\_

## RELAZIONE ISTRUTTORIA

### Premesso

- che in data 31/10/2009 era pubblicato, sulla G.U.R.I. n. 254, s. o. n. 197, il D. Lgs. n. 150/2009 – di qui in avanti, per brevità, Decreto ;
- che il Decreto, stante il dettato di cui agli artt. 1 – 2 - 3, riforma organicamente la disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, con particolare riguardo :
  - ❖ alla contrattazione collettiva ;
  - ❖ al sistema di valutazione delle strutture e del personale, in termini di :
    - valorizzazione del merito con elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi ;
    - incentivazione della qualità della prestazione lavorativa ;
    - selettività e concorsualità nelle progressioni ;
    - riconoscimento di meriti e demeriti ;
    - metodi e strumenti 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 ;
    - contrasto alla scarsa produttività e all' assenteismo ;
  - ❖ alla responsabilità disciplinare ;
  - ❖ alla trasparenza dell' operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità ;
- che, ai sensi del Decreto, art. 16, commi 2 e 3, gli enti locali devono adeguare i propri ordinamenti ai principi contenuti nel Decreto stesso.

### Atteso

- che uno dei soggetti protagonisti del nuovo ciclo di gestione della performance e del relativo sistema di misurazione e valutazione della performance è l' Organismo Indipendente di Valutazione – di seguito, per brevità, OLIV – che, ai sensi dell' art. 14 del Decreto, in particolare :
  - ❖ monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso ;
  - ❖ comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione nonché alla Corte dei conti, all'Ispektorato per la funzione pubblica e alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche - di seguito, per brevità, CIVIT - di cui all'articolo 13 del decreto ;
  - ❖ valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione ;
  - ❖ garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del Decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all' amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità ;
  - ❖ propone all' organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l' attribuzione ad essi dei premi ;
  - ❖ è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla CIVIT ;
  - ❖ promuove e attesta l' assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all' integrità di cui al Decreto ;
  - ❖ verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità ;
  - ❖ esercita le attività di controllo strategico di cui all' art. 6, comma 1, del D. Lgs. n.

286/1999, e riferisce, in proposito, direttamente all' organo di indirizzo politico – amministrativo ;

- che, ai sensi dello stesso precitato art. 14, l' OLIV :
  - ❖ sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, e quindi il Nucleo di Valutazione, il Controllo Strategico ed il Controllo di gestione ;
  - ❖ è nominato, sentita la CIVIT, dall' organo di indirizzo politico-amministrativo per un periodo di tre anni, con la possibilità di un solo rinnovo ;
  - ❖ può avere struttura monocratica o collegiale ( 3 componenti ) ;
  - ❖ che i componenti devono essere in possesso dei requisiti fissati dalla CIVIT nella sua deliberazione n. 4/2010, alla quale si fa rinvio ;
  - ❖ che i componenti non possono essere nominati 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 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
  - ❖ deve istituirsi senza nuovi o maggiori oneri, dovendosi provvedere nei limiti delle risorse attualmente destinate ai servizi di controllo interno.

#### **Dato atto**

- che il Nucleo di Valutazione il Controllo Strategico ed il Controllo di gestione del comune di Massafra hanno avuto termine in data 31/12/2010, giusta decreti Sindacali del 28/12/2010;
- che il Consiglio Comunale approvava, con deliberazione n. 4 del 28/01/2011, i criteri generali per l' adozione del regolamento per l' ordinamento degli uffici e dei servizi e di tutti gli atti finalizzati a dare attuazione al D. Lgs n. 150/2009, fra cui si annovera anche il regolamento di cui alla presente deliberazione.

#### **Richiamata**

- la propria Relazione prot. 4644 dell'11/02/2011, con cui si evidenziava, ai sensi della deliberazione n. 104 della CIVIT, alla quale si fa rinvio :
  - ❖ che l' adozione di tale sistema è presupposto irrinunciabile di legittimità (ex art. 3, comma 5, del decreto) per l' erogazione degli strumenti premiali previa misurazione e valutazione della performance sulla base di obiettivi predefiniti;
  - ❖ che, sebbene per gli Enti locali non trova applicazione l'articolo 14 del D.Lgs. 150/2009, stante il mancato rinvio disposto dall'art. 16, comma 2, del Decreto medesimo, l' individuazione dell' OLIV è elemento comunque indispensabile per l'ente locale, stante quanto fin qui detto, per l' operatività del sistema precitato e dell' intero ciclo di gestione della performance;

#### **Richiamata, altresì,**

- la Deliberazione di G.M. n. 36 del 15/02/2011 avente ad oggetto “Adozione del Regolamento di istituzione e di funzionamento dell' Organismo Indipendente di Valutazione, indirizzi per la procedura di individuazione, assegnazione di risorse economiche”, adottata ma mai pubblicata,

#### **Vista**

- la nota prot. 20025 del 22/06/2011, a firma del Sindaco, con cui si chiede di apportare alcune modifiche relativamente alla composizione dell'Organismo, ai requisiti professionali richiesti e alla funzione di controllo di gestione da attribuire

#### **Rilevato**

- che la Civit ha sottolineato che, qualora l'ente decida di dotarsi di un organismo che non soddisfi pienamente i requisiti previsti dall'articolo 14 del Decreto, lo stesso non potrà

essere qualificato come "organismo indipendente di valutazione"

#### **Ritenuto**

- sulla base delle autorevoli interpretazioni dottrinali, che gli enti possono legittimamente dotarsi di un organo di valutazione con la stessa denominazione, al quale partecipi, tra gli altri, per ragionevoli e comprensibili motivi di funzionalità e di efficienza, il Segretario generale dell'ente e che, comunque, si caratterizzi per elementi di maggiore elasticità, rispetto a quelli indicati dal legislatore

#### **Elaborata**

- da parte del Dirigente Risorse Umane una bozza di Regolamento per l'istituzione e funzionamento dell' OLIV, che qui si allega per far parte integrante e sostanziale del presente atto, che tenga conto delle suddette specificazioni

**Tutto ciò premesso, si trasmette detto Regolamento affinché la Giunta comunale, quale Organo competente, deliberi**

- di comporre l' OLIV di uno o tre soggetti;
- di formulare al Dirigente Risorse Umane l' indirizzo di provvedere ad attivare la procedura ad evidenza pubblica finalizzata all' individuazione dell' OLIV;
- che le risorse utili a sostenere la spesa per l' OLIV devono essere quantificate in misura tale da rispettare, ai sensi dell' art. 6/3 della L. n. 122/2010, l'abbattimento del 10% della spesa annua sostenuta per gli Organi di controllo interno nell'anno 2010, pari complessivamente a € 107.002,29 ;
- che la nomina dei soggetti selezionati sarà effettuata dal Sindaco, quale organo di riferimento per l' attuazione del dettato di cui al Decreto.

**Il Dirigente Risorse Umane**  
avv. Maria Rosaria Latagliata

**LA GIUNTA**

**Vista** la nota prot. 4644 dell'11/02/2011;

**Vista** la Relazione istruttoria del Dirigente Ripartizione Risorse Umane;

**Dato atto** che il Nucleo di Valutazione, il Controllo di Gestione e il Controllo Strategico hanno terminato il proprio incarico alla data del 31/12/2010, giusta Decreti Sindacali del 28/12/2010;

**Dato atto** che la nomina di un organismo di valutazione che effettui anche il controllo di gestione e strategico dell'ente costituisce un obbligo previsto dalla vigente normativa;

#### **Ritenuto**

- di revocare la Deliberazione di G.C. n. 36 del 15/02/2011 avente ad oggetto "Adozione del Regolamento di istituzione e di funzionamento dell' Organismo Indipendente di Valutazione, indirizzi per la procedura di individuazione, assegnazione di risorse economiche", adottata ma mai pubblicata;
- di nominare un Organismo Locale Indipendente di Valutazione composto dal Segretario generale e da due membri esterni ;
- di adottare l' allegato Regolamento di istituzione e di funzionamento dell' Organismo locale Indipendente di Valutazione ( OLIV ), costituito di n. 11 articoli ;
- di demandare al Dirigente Risorse Umane la procedura per l'individuazione dei due componenti esterni, affidando allo stesso le necessarie risorse economiche per l'apposito impegno di spesa per il conferimento dell'incarico dal mese di settembre 2011;

#### **Attesi**

i previsti pareri, ex art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000 :

#### **Visti**

- il D. Lgs. n.286/1999 ;

## INDICE

- ART. 1 – DEFINIZIONI
- ART. 2 - OGGETTO
- ART. 3 – COMPITI
- ART. 4 – COMPOSIZIONE - NOMINA
- ART. 5– COMPENSO E DURATA
- ART. 6 – DECADENZA E DIMISSIONI
- ART. 7 – FUNZIONAMENTO
- ART. 8 – VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE* ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE
- ART. 9 – COMUNICAZIONE DELLA VALUTAZIONE
- ART.10 – CONTROLLO DI GESTIONE E CONTROLLO STRATEGICO
- ART.11 –DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

## ART. 1 – DEFINIZIONI

1. La *performance* è il contributo - risultato e modalità di raggiungimento dello stesso - che un soggetto o unità organizzativa apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni coerenti con la mission dell'Ente.
2. Il ciclo di gestione della *performance* è un ciclo integrato di definizione ed assegnazione degli obiettivi che l'organo di indirizzo politico-amministrativo intende perseguire, il loro monitoraggio nel tempo, la loro misurazione, valutazione e rendicontazione.
3. La valutazione della *performance* organizzativa e individuale consiste nella disamina delle prestazioni dei settori e dei relativi responsabili sulla base di criteri ed indicatori previamente determinati e con metodologie idonee alla misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi, delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali ed organizzativi. Le valutazioni delle performance dei singoli settori e dei relativi responsabili costituiranno la base per la valutazione della performance complessiva dell'organizzazione. Il controllo strategico è il supporto per orientare l'attività politico-amministrativa, attraverso la valutazione della *performance* dell'Ente vale a dire dell'impatto dell'azione di governo sui cittadini, la valutazione del gradimento e dell'efficacia dell'attività, della strategia e dei comportamenti di governo, e della sua coerenza con il programma di mandato del Sindaco.

## ART. 2 - OGGETTO

1. Il presente regolamento disciplina, ai sensi del D.Lgs. 30/07/1999 n. 286, del D.Lgs. 18/08/ 2000 n. 267, del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165, L. 04/03/2009 n.15 e D. Lgs. 27/10/2009 n.150, le modalità di funzionamento dell' Organismo Locale Indipendente di Valutazione della *Performance*.

## ART. 3 – COMPITI

1. L' Organismo Locale Indipendente di Valutazione della *Performance*:
  - mette in atto le attività di valutazione della *performance* dell'Ente, dei settori e dei relativi Dirigenti, tese a valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e di altri strumenti di determinazione degli organi di indirizzo politico-amministrativo, in termini di congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti;
  - svolge le attività di controllo di gestione e di controllo strategico di cui al successivo art.10 e le raccorda con le attività di valutazione di cui sopra nonché con le attività del Collegio dei Revisori dei Conti, in modo da realizzare un Sistema Integrato dei Controlli Interni;
  - svolge, nei confronti degli organi politici di governo dell'Ente, un ruolo di guida e supporto nell'elaborazione del Piano della *performance*; in particolare guidandone la stesura dello stesso e seguendone il monitoraggio continuo nel tempo e i consequenziali riorientamenti emergenti dalle verifiche periodiche;
  - monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione ed elabora una relazione annuale sullo stato dei controlli interni;
  - sovrintende ai processi di misurazione e valutazione del personale e le relative premialità di merito di tutto il personale, secondo le previsioni dei contratti collettivi nazionali, dei contratti integrativi, dei regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
  - fa proprie considerazioni sull'andamento della gestione, al fine di offrire agli organi di direzione politico-amministrativa utili riferimenti per eventuali interventi di indirizzo alla struttura;

- valida la Relazione sulla *performance* definita annualmente dall'organo di indirizzo politico-amministrativo;
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità dell'amministrazione pubblica locale;
- verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- cura la realizzazione di indagini sul clima aziendale, volte a rilevare:
  - il livello di benessere organizzativo del personale dipendente;
  - il grado di condivisione del sistema di valutazione;
  - la valutazione dei responsabili dei settori da parte dei rispettivi collaboratori.

#### ART. 4 – COMPOSIZIONE - NOMINA

1. L' Organismo Locale Indipendente di Valutazione della *Performance* è composto dal Segretario Generale dell'ente, in qualità di Presidente, e da due esperti esterni all'Ente, nominati dal Sindaco tra i soggetti che, previo avviso pubblico, abbiano fatto istanza all'Amministrazione e che siano in possesso dei seguenti requisiti:

##### ❖ Requisiti generali

- a) **Cittadinanza:** possono essere nominati cittadini italiani e cittadini dell'Unione europea.
- b) **Divieto di nomina:** ai sensi dell'art. 14, comma 8, del decreto Legislativo n. 150/2009, 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 consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.  
Non possono altresì essere nominati soggetti che abbiano cause di incompatibilità per lo svolgimento dell'incarico, rapporti di parentela con i componenti gli organi del Comune ed il personale dipendente, condanne penali e di procedimenti penali in corso, siano incorsi in provvedimenti di destituzione, di dispensa o di decadenza da impieghi presso amministrazioni pubbliche, oggetto di provvedimenti disciplinari irrogati od in corso di irrogazione da parte di Ordini professionali nel caso di iscrizione presso i medesimi.
- c) **Requisito linguistico:** il componente dovrà avere una buona e comprovata conoscenza almeno della lingua inglese.
- d) **Conoscenze informatiche:** il componente dovrà avere buone e comprovate conoscenze tecnologiche di software, anche avanzati.

##### ❖ Requisiti attinenti all'area delle conoscenze

- a) **Titolo di studio:** il componente deve essere in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi.
- b) **Tipologia del percorso formativo:** è richiesta la laurea in ingegneria gestionale o economia e commercio, scienze giuridiche ed equipollenti. Per le lauree in discipline diverse è richiesto altresì un titolo di studio post-universitario in profili afferenti alle materie suddette nonché ai settori dell'organizzazione e del personale delle pubbliche amministrazioni, del management, della pianificazione e controllo di gestione, o della misurazione e valutazione delle performance. In alternativa al possesso di un titolo di studio post-universitario, è sufficiente il possesso dell'esperienza, prevista dal successivo paragrafo

c) **Titoli valutabili:** Sono valutabili i titoli di studio, nelle materie di cui sopra, conseguiti successivamente al diploma di laurea e rilasciati da istituti universitari italiani o stranieri o da primarie istituzioni formative pubbliche. Sarà necessario distinguere, ai fini della ponderazione del titolo, tra titoli conseguiti all'esito di un percorso formativo di durata comunque superiore a quella annuale (dottorato di ricerca, master di II livello, corsi di specializzazione) e altri titoli di specializzazione.

d) **Studi o stage all'estero:** è valutabile, se afferente alle materie di cui alla lett. b) del presente paragrafo, un congruo periodo post-universitario di studi o di stage all'estero.

❖ **Requisiti attinenti all'area delle esperienze professionali**

Il componente deve essere in possesso di esperienza acquisita anche presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati ovvero in possesso di un'esperienza giuridico-organizzativa maturata anche in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza.

❖ **Requisiti attinenti all'area delle capacità**

a) **Capacità:** il componente dovrà possedere capacità intellettuali, manageriali, relazionali. Dato il loro ruolo di promotori del miglioramento, dovranno dimostrare capacità di creare una visione condivisa e di promuovere diversi modi di lavorare, anche in gruppo, e avere un'appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, integrità e del miglioramento continuo.

b) **Accertamento delle capacità:** l'interessato dovrà illustrare, in una relazione di accompagnamento al curriculum, le esperienze che ritenga significative anche in relazione ai risultati individuali ed aziendali ottenuti, nonché le attività e gli obiettivi che egli ritenga che l'Organismo debba perseguire.

2. Il Sindaco valuterà i curricula e le relazioni dei candidati avvalendosi del supporto tecnico del Segretario generale. Il provvedimento del Sindaco di individuazione e nomina dei componenti dell'organismo sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

#### **ART. 5 – COMPENSO E DURATA**

1. A ciascun componente esterno sarà corrisposto un compenso annuo, omnicomprensivo, che sarà determinato dalla Giunta Comunale prendendo a riferimento il compenso annuo del Presidente del Collegio dei Revisori tenendo altresì conto delle numerose complesse attività demandate all'Organismo.

2. L'incarico, da svolgersi presso la sede municipale, avrà durata triennale, rinnovabile per una sola volta, con decorrenza dalla data di conferimento, salvo revoca motivata o cessazione per altra causa.

3. L'Organismo locale indipendente per la valutazione continua ad esercitare le sue funzioni anche dopo la scadenza dell'incarico, fino alla riconferma o nomina del nuovo organismo.

4. L'incarico non determina l'instaurazione di alcun rapporto di lavoro subordinato.

#### **ART. 6 – DECADENZA, DIMISSIONI**

1. I componenti decadono per cause naturali o per il verificarsi di una delle cause di incompatibilità oltre alle previsioni di cui all'art. 14 c. 8 del D.L.gs. 150/2009. Sono revocabili per gravi inadempienze o per accertata inerzia. Decadono in caso di assenza, senza giustificato motivo, a tre riunioni consecutive del collegio. I provvedimenti che dispongono la decadenza o la revoca sono adottati dal Sindaco che provvede alla sostituzione del componente dichiarato decaduto o revocato.

2. In caso di dimissioni presentate dai componenti dell'Organismo Locale Indipendente di Valutazione della *Performance*, il Sindaco provvede alla nomina del nuovo o dei nuovi componenti. Il componente subentrante dovrà prendere atto delle operazioni in corso.



3. A seguito di cessazione dalle funzioni, per dimissioni o altra causa e a seguito di nomina in corso di anno, il compenso è liquidato in rapporto alla frazione di anno in cui il servizio è stato reso.

#### **ART. 7 – FUNZIONAMENTO**

1. Svolge la sua attività collegialmente con la presenza di tutti i componenti. Può richiedere agli Uffici informazioni o atti ed effettua verifiche dirette. Riferisce al Sindaco con periodicità da determinare in accordo con lo stesso, segnalando, per ogni settore, l'andamento delle attività ed avanza proposte.

2. Per lo svolgimento delle sue attività, l'Organismo si avvale di apposito personale individuato con decreto sindacale.

3. Dei lavori dall'Organismo locale indipendente di valutazione viene redatto verbale.

4. Le disposizioni relative all'accesso ai documenti amministrativi di cui alla Legge 241/90 si applicano alle attività di valutazione.

#### **ART. 8 – VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE**

1. L'Organismo Locale Indipendente, sulla scorta del Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, con cadenza annuale e con garanzia del contraddittorio, propone al Sindaco la valutazione delle *performance* individuali dei Dirigenti relativa all'esercizio di riferimento. Tale valutazione avviene sulla base di una scheda riepilogativa per ciascun dirigente.

2. Allo scopo si assumono quale riferimento i seguenti fattori:

- a) indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) grado di conseguimento degli obiettivi generali e degli indirizzi dell'Amministrazione, nonché gli specifici obiettivi individuali assegnati, in correlazione con le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili;
- c) qualità del contributo personale alla *performance* generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) capacità organizzativa e flessibilità al fine di utilizzare al meglio tempi e risorse umane disponibili per far fronte ai diversi impegni;
- e) capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
- f) capacità di motivare e orientare i comportamenti dei propri collaboratori al fine di generare condizioni organizzative favorevoli alla produttività e ad una migliore qualità dei servizi e del rapporto col cittadino;
- g) capacità di gestire i fattori organizzativi, promuovendo le opportune innovazioni tecnologiche e procedurali, con particolare riferimento alle risorse umane e ai relativi processi di formazione e sviluppo;
- h) orientamento all'assunzione di un'ottica di controllo di gestione nell'assolvimento delle funzioni affidate;
- i) contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi e capacità di adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi od emergenze o a processi di cambiamento organizzativo.

3. L'Organismo partecipa al processo valutativo di tutte le risorse umane dell'Ente, supportando i singoli Dirigenti nell'elaborazione di una comune metodologia al fine di garantire omogeneità ed obiettività di

valutazione nei confronti del personale tutto, ed in linea coerente con il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato per gli stessi Dirigenti.

4. La valutazione della *performance* resa dal Segretario Generale ai fini del riconoscimento dell'indennità di risultato ai sensi del CCNL di categoria, spetta al Sindaco, il quale si avvarrà del medesimo Sistema di misurazione e valutazione dei dirigenti.

5. Il documento di valutazione annuale della *performance* individuale si articola in una relazione ovvero in schede, concernenti la valutazione dei risultati, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali ed organizzativi dei responsabili dei settori.

6. I punteggi delle schede finali di valutazione annuale approvate dall'Organismo locale indipendente costituiscono base di calcolo per la distribuzione dei fondi di premialità.

#### **ART. 9 – COMUNICAZIONE DELLA VALUTAZIONE**

1. L'esito della valutazione della performance viene comunicato dal Sindaco a ciascun Dirigente, unitamente agli atti e documenti relativi.

2. Il Sindaco, sulla base della valutazione della performance annuale, nel caso in cui siano stati riscontrati risultati particolarmente negativi nella gestione finanziaria, tecnica, amministrativa e/o inosservanza delle direttive generali e degli indirizzi espressi dagli organi elettivi, comunica tali risultati al Dirigente e lo invita a presentare entro quindici giorni le proprie osservazioni al riguardo.

3. Il Sindaco, acquisite anche in contraddittorio le osservazioni del Dirigente, il quale può essere eventualmente assistito dalla propria organizzazione Sindacale, adotta, ove non ritenga sufficienti le ragioni presentate dal dirigente e previo esame delle controdeduzioni da parte dell'Organismo Locale di valutazione della performance, i conseguenti provvedimenti.

4. In caso di responsabilità particolarmente grave o di reiterati risultati negativi nella gestione, il Segretario generale, previa acquisizione della giustificazione del valutato da presentarsi nei termini e modalità del Regolamento comunale sulle sanzioni disciplinari, attiva il procedimento e irroga le sanzioni previste.

5. Le valutazioni sono raccolte nel fascicolo personale degli interessati e di esse si tiene conto all'atto delle assegnazioni o dei rinnovi degli incarichi dirigenziali.

6. Nel Sistema di misurazione e valutazione della performance saranno individuate le procedure di conciliazione relative all'applicazione dello stesso.

#### **ART. 10 - CONTROLLO DI GESTIONE E CONTROLLO STRATEGICO**

1. All'Organismo locale indipendente di valutazione sono assegnate le funzioni inerenti il controllo di gestione che si conclude con la trasmissione del relativo referto alla Corte dei Conti ed il controllo strategico sullo stato di attuazione dei programmi.

#### **ART. 11 – DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE**

1. L'intero ciclo di gestione della *performance*, dalla metodologia alle risultanze finali, comprensive delle premialità erogate, sarà pubblicato sul sito internet dell'Ente.

2. Per quanto non previsto dal presente regolamento si applicano le disposizioni di legge, i contratti collettivi e i regolamenti di organizzazione, di contabilità e quelli vigenti nelle specifiche materie.

3. Con l'approvazione del presente regolamento viene abrogata ogni altra regolamentazione o disposizione vigente in materia.

- il D. Lgs. n.267/2000 ;
- il D. Lgs. n. 165/2001 ;
- il D. Lgs. n.150/2009 ;
- le deliberazioni della CIVIT ;
- gli atti allegati.

**Con voti unanimi favorevoli resi in modo palese**

### **DELIBERA**

Per le motivazione espresse in narrativa, che qui si intendono riportate e trascritte per far parte integrante e sostanziale del presente disposto

- 1) di revocare la Deliberazione di G.C. n. 36 del 15/02/2011 avente ad oggetto "Adozione del Regolamento di istituzione e di funzionamento dell' Organismo Indipendente di Valutazione, indirizzi per la procedura di individuazione, assegnazione di risorse economiche", adottata ma mai pubblicata;
- 2) di adottare l'allegato Regolamento di istituzione e di funzionamento dell' Organismo locale Indipendente di Valutazione ( OLIV ), costituito di n. 11 articoli ;
- 3) che il Dirigente Risorse Umane provveda ad avviare la procedura a evidenza pubblica per l' individuazione dei due componenti esterni dell'OLIV, per la durata normativamente fissata di tre anni, per un compenso annuo lordo di € 16.040,00 onnicomprensivo di oneri per ciascuno dei due componenti esterni;
- 4) di dare atto che la somma complessiva dei compensi, come sopra previsti, ammontanti ad € 32.080,00 annui, tengono conto dell'abbattimento del 10%, ai sensi dell' art. 6/3 della L. n. 122/2010, della spesa annua sostenuta nell'anno 2010 per gli Organi di controllo interno;
- 5) di assegnare, pertanto, al Dirigente Risorse Umane, nel rispetto dei dodicesimi dello stanziamento del Bilancio precedente, la somma di € 10.700,00, di cui al cod. 1010103 dello schema di Bilancio 2011, adottato dalla Giunta con Deliberazione n. 25 del 24/06/2011, in corso di approvazione da parte del competente Organo consiliare, per l'avvio della procedura di evidenza pubblica atta alla individuazione dei due esperti componenti esterni, riferito al periodo settembre/dicembre c.a., dando atto che i Bilanci di Previsione 2012-2014 dovranno prevedere per ogni esercizio la somma complessiva di € 32.080,00

**Allegati : ❖ regolamento dell' OLIV.**

Del che il presente verbale che viene letto, approvato e sottoscritto:

Il Sindaco  
Dott. Martino Tamburrano  
.....

Il Segretario Generale  
d.ssa Lucia D'Arcangelo  
.....

Si attesta che:

la presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio dal 1.4 LUG. 2011  
ove rimarrà per quindici giorni consecutivi.

Addi.....

Il Responsabile  
.....

Il Segretario Generale  
d.ssa Lucia D'Arcangelo

Si attesta che la presente deliberazione è conforme all'originale, per uso amministrativo.

Addi..... 1.4 LUG. 2011

Il Segretario Generale  
d.ssa Lucia D'Arcangelo

Si attesta che:

la presente deliberazione è stata partecipata ai capigruppo consiliari con lettera prot.....del....., è divenuta esecutiva perchè:

- dichiarata immediatamente eseguibile (art.134 dlgs.267/2000);  
 decorso il termine di dieci giorni dall'inizio della pubblicazione senza opposizioni né ricorsi.

Addi.....

Il Segretario Generale  
d.ssa Lucia D'Arcangelo

Provvedimento trasmesso per l'esecuzione alle Ripartizioni:

- Affari Generali  
 Risorse Umane  
 Ragioneria e Tributi  
 Lavori Pubblici  
 Ecologia -Urbanistica  
 Attività Produttive - P.M  
con lettera prot.....del.....

Addi.....

Il Responsabile.....

Originale  
Copia

Reg. 180



# CITTÀ DI MASSAFRA

Provincia di Taranto  
DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO:** Modifica del Regolamento di istituzione e funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione. Assegnazione delle risorse finanziarie.

Il giorno 08 NOV. 2011 nella Residenza Comunale si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

		Presente	Assente
TAMBURRANO MARTINO CARMELO	Sindaco -Presidente	X	
VIESTI ANTONIO	Assessore - Vice Sindaco	X	
CASTIGLIA GAETANO	Assessore		X
CERBINO ANTONIO	Assessore	X	
FUGGIANO SALVATORE	Assessore	X	
GENTILE RAFFAELE SANTE	Assessore	X	
MARRAFFA GIUSEPPE	Assessore	X	
ZACCARO GIANCARLA	Assessore	X	

Partecipa alla seduta il Segretario Generale dott.ssa Lucia D'arcangelo .

Proposta del Sindaco e della Giunta

Parere di Regolarità Tecnica ( art.49 d.lgs. 18.09.2000 n.267 )

Visto con parere favorevole

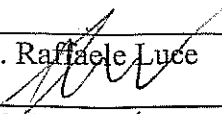
Li 3/11/2011

  
Il Dirigente Dott.ssa Maria Rosaria Latagliata

Parere di Regolarità Contabile ( art.49 d.lgs. 18.09.2000 n.267 )

Visto con parere favorevole

Li 04/11/2011

Dirigente Dott. Raffaele Luce  


Copertura Finanziaria ( art. 151.comma 4.d.lgs.18.09.2000 n.267 )

Prenotazione

Impegno definitivo

Li

Il Responsabile

## SU PROPOSTA DEL SINDACO

Premesso che

- con Delibera del 12/07/2011 n.30 è stato adottato il Regolamento di istituzione e funzionamento dell'Organismo Locale Indipendente di Valutazione (OLIV), demandando al Dirigente per tutti gli adempimenti relativi alla procedura per l'individuazione dei componenti, affidando allo stesso le necessarie risorse economiche per l'apposito impegno di spesa.

Atteso

- che l'avviso per la selezione pubblica per conferimento incarico di due componenti esterni OLIV è stato approvato con Determina dirigenziale n.234 del 05/08/2011, pubblicato in pari data, e che sono pervenute nel termine stabilito numerose istanze, corredate del curriculum dei candidati;
- che l'art. 4 stabilisce che l'Organismo Indipendente di Valutazione (OLIV) è composto dal Segretario Generale dell'Ente, in qualità di Presidente, e da due esperti esterni all'Ente, nominati dal Sindaco tra i soggetti che, previo avviso pubblico, abbiano fatto istanza all'Amministrazione e che siano in possesso di requisiti generali e specifici;
- che il Segretario Generale con nota prot. n. 33593 del 21/10/2011 ha manifestato la sua incompatibilità con la funzione di componente dell'OLIV stante l'attribuzione di un Decreto di assegnazione di funzioni dirigenziali;
- che tale nota del Segretario è giunta nelle more della fase istruttoria di valutazione delle domande pervenute per l'OLIV.

Ritenuto, pertanto,

- di modificare dell'art. 4, COMPOSIZIONE-NOMINA, il comma 1 del Regolamento di istituzione e funzionamento dell'OLIV secondo il seguente dettato:  
*"L'Organismo Locale Indipendente di Valutazione della Performance è composto da un esperto esterno all'Ente, in qualità di Presidente, e dal Segretario generale dell'ente e da un esperto esterno, in qualità di componenti. In caso di incompatibilità del Segretario comunale, per attribuzione di incarico dirigenziale, l'OLIV dovrà essere composto da tre esperti esterni, fino alla scadenza della nomina. Gli esperti esterni sono nominati dal Sindaco tra i soggetti che, previo avviso pubblico, abbiano fatto istanza all'Amministrazione e che siano in possesso dei seguenti requisiti:....."*

Ritenuto, altresì,

- di modificare dell'art. 5, COMPENSO E DURATA, il comma 1 del Regolamento dell'OLIV secondo il seguente dettato: *"A ciascun componente esterno sarà corrisposto un compenso annuo, omnicomprendivo, che sarà determinato dalla Giunta Comunale prendendo a riferimento il compenso annuo del Presidente del Collegio dei Revisori, compatibilmente con le disponibilità finanziarie di Bilancio."*

Ritenuto, inoltre,

- di sostituire all'art. 7, FUNZIONAMENTO, il comma 2 del Regolamento dell'OLIV secondo il seguente dettato: *"Per lo svolgimento delle sue attività, l'Organismo è coadiuvato da una struttura tecnica permanente interna, composta dal Segretario comunale, quando lo stesso non è componente, dal Dirigente Risorse Umane e dal Dirigente dei Servizi Economici e Finanziari."*

Attesi

i previsti pareri, ex art. 49 del D.Lgs. n.267/00

Visti

- il D.Lgs. n.286/99;
- il D.Lgs. n.267/00;
- il D.Lgs. n.165/01;
- il D.Lgs. n.150/09;
- le deliberazioni della CIVIT;
- la Deliberazione del C.C. di approvazione del Bilancio di Previsione 2011, Bilancio Pluriennale 2011-2013.

Con voti unanimi e favorevoli

**DELIBERA**

- 1) che quanto in narrativa è parte integrante del presente disposto;

- 2) di approvare la modifica all'art. 4 comma 1 del Regolamento di istituzione e funzionamento dell'OLIV secondo il seguente dettato:  
*“L'Organismo Locale Indipendente di Valutazione della Performance è composto da un esperto esterno all'Ente, in qualità di Presidente, e dal Segretario generale dell'ente e da un esperto esterno, in qualità di componenti. In caso di incompatibilità del Segretario comunale, l'OLIV dovrà essere composto da tre esperti esterni, fino alla scadenza della nomina. Gli esperti esterni sono nominati dal Sindaco tra i soggetti che, previo avviso pubblico, abbiano fatto istanza all'Amministrazione e che siano in possesso dei seguenti requisiti:.....”*
- 3) di approvare altresì la modifica dell'art. 5 comma 1 del Regolamento dell'OLIV secondo il seguente dettato:  
*“A ciascun componente esterno sarà corrisposto un compenso annuo, onnicomprensivo, che sarà determinato dalla Giunta Comunale prendendo a riferimento il compenso annuo del Presidente del Collegio dei Revisori, compatibilmente con le disponibilità finanziarie di Bilancio”;*
- 4) di approvare inoltre la modifica dell'art. 7 comma 2 del regolamento dell'OLIV secondo il seguente dettato:  
*“Per lo svolgimento delle sue attività, l'Organismo è coadiuvato da una struttura tecnica permanente interna, composta dal Segretario comunale, quando lo stesso non è componente, dal Dirigente Risorse Umane e dal Dirigente dei Servizi Economici e Finanziari.”*
- 5) che il Sindaco proceda alla nomina del Presidente e dei componenti, individuandoli tra i soggetti che hanno presentato istanza all'Amministrazione entro i termini indicati dall'avviso pubblico del 05/08/2011, in possesso dei requisiti ivi prescritti;
- 6) di stabilire, stante le disponibilità finanziarie di Bilancio annuale e pluriennale, che il compenso annuo lordo viene determinato in € 11.333,33, onnicomprensivo di oneri per ciascuno dei tre componenti esterni, fatta salva la possibilità da parte della Giunta di adeguare il compenso nei limiti indicati dalla norma regolamentare, in sede di previsione del prossimo Bilancio di Previsione;
- 7) di assegnare, pertanto, al Dirigente Risorse Umane la somma di € 5.666,64 sul cod. 1010103 del Bilancio 2011 per i compensi dei tre componenti esterni riferito al periodo novembre-dicembre c.a., nonché la somma di € 34.000,00 sullo stesso intervento dei Bilanci 2012 e 2013, a parziale modifica della deliberazione di G.M. n. 30/2011.

Del che il presente verbale che viene letto, approvato e sottoscritto:

Il Sindaco  
Dott. Martino Carmelo TAMBURRANO

Il Segretario Generale  
Dott.ssa Lucia D'Arcangelo

Si attesta che la presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio dal... 09/11/11  
rimarrà per quindici giorni consecutivi. ove

Il Responsabile

Il Segretario Generale  
Dott.ssa Lucia D'Arcangelo

Si attesta che la presente deliberazione è conforme all'originale, per uso amministrativo.

Addi... 09/11/11

Il Segretario Generale  
Dott.ssa Lucia D'Arcangelo

Si attesta che:

la presente deliberazione è stata partecipata ai capigruppo consiliari con lettera prot.....del ....., è divenuta esecutiva perché:

- dichiarata immediatamente eseguibile (art.134 d.lgs.267/2000);
- decorso il termine di dieci giorni dall'inizio della pubblicazione senza opposizioni né ricorsi.

Addi.....

Il Segretario Generale  
Dott.ssa Lucia D'Arcangelo

Provvedimento trasmesso per l'esecuzione alle Ripartizioni:

- Affari Generali
  - Risorse Umane
  - Ragioneria e Tributi
  - Lavori Pubblici
  - Ecologia -Urbanistica
  - Attività Produttive - P.M.
- con lettera prot.....del.....

Addi.....

Il Responsabile.....