



COMUNE DI ZINASCO

PROVINCIA DI PAVIA

N. 61 Reg.Del.
del 22/06/2011

Copia

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 61

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

L'anno **duemilaundici** addì **ventidue** del mese di **giugno** alle ore **ventuno** e minuti **zero** nella sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale regolarmente convocata nei modi e termini di legge.

Sono presenti i Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. MIRACCA GIUSEPPE - Sindaco	Sì
2. SIVIERI MASSIMILIANO - Vice Sindaco	Sì
3. LANZA IGNAZIO - Assessore	Sì
4. BORGHI ANDREA - Assessore	Sì
5. BOIOCCHI LUIGI - Assessore	Sì
	Totale Presenti: 5
	Totale Assenti: 0

Assiste alla seduta il Segretario Comunale Signor D.ssa Anna BIANCHI.

Il Signor MIRACCA GIUSEPPE nella sua qualità di Sindaco assunta la presidenza, dopo aver constatato la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita gli intervenuti a discutere ed a deliberare sulla proposta di cui all'argomento in oggetto.

VISTO il parere di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L.:
FAVOREVOLE

IL RESPONSABILE
F.to Gabriella Betella

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO:

- che il D. Lgs. del 27.10.2009, n. 150, di attuazione della delega parlamentare di cui alla Legge 04.03.2009, n. 15, impone alle amministrazioni pubbliche una completa revisione dei propri strumenti gestionali ed organizzativi ed una complessiva rivisitazione delle proprie culture di approccio alle risorse umane;

- che l'art. 16, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 150/2009, prevede infatti che: "2. Le Regioni e gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4 e 5, comma 2,7,9, e 15, comma 1; 3. Nelle more dell'adeguamento di cui al comma 2, da attuarsi entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle Regioni e degli Enti Locali si applicano le disposizioni vigenti, decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente Titolo fino all'emanazione della disciplina Regionale e Locale";

VISTO il D.Lgs. 267/2000, in particolare gli artt. 89 e 48;

DATO ATTO che è attribuita alla Giunta Comunale la competenza all'adozione del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio Comunale;

RICHIAMATA la deliberazione di Consiglio comunale n. 35 del 25.11.2010 con la quale sono stati approvati i criteri generali ai quali questa Giunta comunale deve attenersi nell'adeguare l'ordinamento degli uffici e dei servizi alle disposizioni del D. Lgs. n. 150 del 2009;

VISTO lo schema di regolamento per la disciplina della valutazione, integrità e trasparenza della performance, composto da n. 12 articoli, che tenuto conto dei criteri generali determinati dal Consiglio comunale con la predetta deliberazione, adegua l'ordinamento degli uffici e dei servizi di questo comune alle disposizioni del D.Lgs. n. 150 del 2009;

CONSIDERATO che il presente regolamento sarà trasmesso alle OO.SS. Territoriali in applicazione al D.L. 165/2001 e s.m.i., art. 43, comma 12;

VISTO il parere del Responsabile del Servizio ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L.;

CON voti unanimi espressi nelle forme di legge

DELIBERA

1. Di approvare il regolamento per la disciplina della valutazione, integrità e trasparenza della performance, che si compone di 12 articoli, volto ad adeguare l'ordinamento degli uffici e dei servizi di questo comune alle disposizioni del D.Lgs. n. 150 del 2009;
2. di dare atto che il Regolamento per la performance integra il vigente Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi;
3. di dichiarare, con separata ed unanime votazione la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. n. 267/2000.



Comune di Zinasco

P.zza Vittoria, 11 – 27030 Zinasco (PV)

Tel. 038291016 – fax 0382915135 – e mail: info@comune.zinasco.pv.it

Cod. fisc. 00487690182

Regolamento di disciplina della valutazione, integrità e trasparenza della performance

INDICE

Titolo I

Programmazione e valutazione della performance

- Art. 1 - PRINCIPI GENERALI
- Art. 2 – CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE
- Art. 3 - PIANO DELLA PERFORMANCE
- Art. 4 - PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI (PDO)
- Art. 5 - QUALITA' DEI SERVIZI PUBBLICI
- Art. 6 - RELAZIONE SUL PIANO DELLA PERFORMANCE
- Art. 7 - ORGANISMO CONVENZIONATO DI VALUTAZIONE (O.C.V.)

Titolo II

Valutazione individuale e premi

- Art. 8 - VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA'
- Art. 9 - VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI
- Art. 10 - VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE
- Art. 11 - SISTEMA PREMIANTE
- Art. 12- INTEGRITA' E TRASPARENZA

Allegato Delib. G.C. 61/2011

Programmazione e valutazione della performance**Art. 1 - PRINCIPI GENERALI**

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono alla base del miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

2. L'Ente è tenuto a misurare e valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti .

Art. 2 – CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il ciclo di gestione della performance è strumento che evidenzia tramite gli atti della programmazione, (Relazione Previsionale Programmatico RPP, Piano Esecutivo di Gestione PEG, Piano Dettagliato degli Obiettivi, PDO) gli obiettivi strategici dell'ente e gli obiettivi collettivi e individuali necessari alla misurazione delle prestazioni dei dipendenti e dei responsabili.

2. Il ciclo di gestione della performance, formato dall'insieme dei documenti Relazione Previsionale Programmatica (RPP), Piano Esecutivo di Gestione (PEG), Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO).

Il PDO viene preventivamente validato dall'OCV.

Art. 3 – PIANO DELLA PERFORMANCE

1. Il piano della performance coincide con il PEG che, a tale scopo, è integrato, sulla base delle indicazioni della Relazione Previsionale e programmatica e del Bilancio annuale e pluriennale, dagli obiettivi annuali delle strutture, e dagli ulteriori obiettivi su base triennale corredati degli indicatori di miglioramento. In particolare il PEG contiene il piano degli obiettivi, sulla base della Relazione Previsionale e Programmatica definendo indicatori triennali articolati annualmente.

Art. 4 – PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI (PDO)

1. Nel PDO, il Segretario Comunale, ad integrazione del piano della performance, definisce gli obiettivi per il raggiungimento degli indicatori approvati dalla giunta e ne articola fasi e indicatori di risultato.

2. Ai fini della trasparenza di cui al successivo art. 10, è assicurata la pubblicazione sul sito istituzionale di un estratto dei documenti di programmazione di cui al precedente articolo.

3. In particolare il PDO definisce, coerentemente al sistema di valutazione delle prestazioni dei Responsabili dei Servizi, gli obiettivi collettivi e/o individuali alla base della misurazione delle prestazioni.

Art. 5 - QUALITÀ DEI SERVIZI PUBBLICI

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

Art. 6 - RELAZIONE SUL PIANO DELLA PERFORMANCE

1. La Relazione sul piano della Performance costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati dell'Ente. Essa si aggiunge alla Relazione al rendiconto della gestione ed è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.

2. La Relazione sulla Performance, con i dati definitivi della gestione, la percentuale di raggiungimento dei risultati e la misurazione degli indicatori annuali, è trasmessa al Sindaco entro il 30 aprile di ciascun anno.

3. La Relazione si avvale dei dati e delle risultanze del Servizio Finanziario.

Art. 7 - ORGANISMO CONVENZIONATO DI VALUTAZIONE (O.C.V.)

1. L'organismo di valutazione del Comune Zinasco è costituito in forma convenzionata con deliberazione C.C. n. 5 del 04/02/2011.

2. L'O.C.V., nel rispetto della funzione di valutazione della performance propria dei responsabili di servizio , collabora nella predisposizione ed aggiornamento del sistema di misurazione, valutazione della performance dell'organizzazione, dei dirigenti e dei dipendenti, del sistema di integrità e trasparenza di cui al successivo art. 10.

3. L'O.C.V controlla il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale e di controllo interno di integrità, promuove e attesta altresì l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.
4. Predisporre la Relazione annuale sulla performance, verifica gli obiettivi raggiunti ed i risparmi ivi documentati, attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'Ente.
5. Si avvale del Segretario Comunale per la valutazione dei Responsabili dei servizi ed elabora la valutazione della performance individuale e di attribuzione dei premi al Segretario, sulla base di quanto proposto dal Sindaco.
6. L'O.C.V supporta l'Ente nelle attività relative alla gestione dei contratti decentrati e nella attività relative alla determinazione delle quote attinenti ad emolumenti relativi alla posizione occupata dai Responsabili, dalle posizioni organizzative e da altri incarichi di responsabilità.
7. Per le attività di sua competenza si avvale dei dati in possesso delle strutture comunali anche utilizzando gli uffici preposti alla gestione del personale.
8. Nell'espletamento e per le finalità dell'incarico, l'O.C.V ha accesso ai documenti amministrativi e può richiedere dati alle strutture comunali, alle aziende ed enti dipendenti dal Comune. I componenti assumono la qualità di incaricati del trattamento dei dati personali relativi all'attività espletata, con i conseguenti doveri e responsabilità previsti dal D.Lgs. 196/2003 e successive modificazioni ed integrazioni.

Titolo II

Valutazione individuale e premi

Art. 8 - VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITÀ

1. La valutazione della performance individuale è in funzione della performance organizzativa ed è volta, in primo luogo, all'apprendimento organizzativo, allo sviluppo professionale ed al miglioramento del servizio pubblico.
2. La valorizzazione del merito a seguito della valutazione della performance avviene anche con il sistema premiante di cui al successivo art. 9.

Art. 9 - VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI RESPONSABILI APICALI

1. La valutazione delle prestazioni del personale apicale riguarda l'apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi della gestione dell'Ente, la performance dei servizi e dei progetti di competenza, nonché le capacità, le competenze tecniche e manageriali, la capacità di valutazione delle prestazioni dei propri collaboratori e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.
2. La valutazione è diretta, in primo luogo, a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente ed, in secondo luogo, al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.
3. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi al personale apicale è effettuata dal Segretario Comunale e validata, anche con funzioni di riesame dall'O.C.V.
4. Per il personale inquadrato in categoria "D" ed incaricato di Posizione Organizzativa, la valutazione è effettuata sia mediante la scheda relativa alla prestazione personale che avrà un'incidenza del 50% sulla valutazione complessiva, sia mediante la percentuale di raggiungimento degli obiettivi di PDO, che inciderà per il rimanente 50%.
5. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi al Segretario Comunale è effettuata dal Sindaco e validata dall'O.C.V. .
6. La valutazione delle prestazioni del personale apicale è utilizzata per l'attribuzione e per il rinnovo degli incarichi di posizione organizzativa da parte del Sindaco.

Art. 10 - VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE

1. La valutazione delle prestazioni del personale riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.
2. La valutazione è responsabilità del Responsabile della struttura organizzativa in cui il dipendente è collocato ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza.

3. Il sistema di valutazione può prevedere l'intervento dell'O.C.V. in funzione di riesame delle valutazioni adottate dai responsabili. In alternativa l'O.C.V. svolge attività di validazione delle valutazioni effettuate dai Responsabili.
4. Le valutazioni delle prestazioni del personale, ed in particolare quelle inerenti la capacità di raggiungere obiettivi ed alti livelli di professionalità sono utilizzati dai Responsabili per l'attribuzione di incarichi ed indennità di responsabilità.

Art. 11 - SISTEMA PREMIANTE

1. Il sistema premiante il merito è improntato sul raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali a seguito della valutazione della performance individuale annuale o pluriennale.
2. Le risorse annualmente destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente solo a seguito del raggiungimento dei risultati collegati e in base alla fascia di valutazione ottenuta.
3. Con appositi provvedimenti saranno approvati la metodologia operativa e le procedure per l'erogazione dei premi.

Art. 12 - INTEGRITA' E TRASPARENZA

1. I Responsabili, in relazione all'esercizio delle funzioni di competenza, sono direttamente responsabili dell'integrità dell'azione amministrativa e della relativa attività di vigilanza e controllo della regolarità.
2. Negli strumenti di programmazione, anche su proposta dell'O.C.V., possono essere previsti strumenti o obiettivi per l'incentivazione dei controlli di cui al comma 1.
3. Il Comune di Zinasco favorisce la rilevazione delle contestazioni, degli eventi avversi e dei reclami, nonché per l'esame approfondito delle cause degli stessi ai fini dell'adozione di specifici programmi di miglioramento.
4. L'O.C.V. segnala al Sindaco l'esigenza di misure ed attività tese a favorire migliori sistemi di controlli interni e regolarità amministrativa.
5. L'O.C.V segnala direttamente all'Ufficio per i procedimenti disciplinari eventuali comportamenti ritenuti rilevanti dal punto di vista disciplinare emersi nella fase della valutazione.
6. Il sistema di misurazione, programmazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, il sistema premiante, il sistema di integrità e di trasparenza adottati dall'Ente e lo stato di attuazione dei relativi programmi, nonché quanto stabilito dall'art 11, comma 8, lettere da b) a i), del D.Lgs. n. 150/2009, sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente
F.to : MIRACCA GIUSEPPE

Il Segretario Comunale
F.to : D.ssa Anna BIANCHI

DICHIARAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si dichiara che copia della presente deliberazione sarà pubblicata all'Albo Web di questo Comune per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n° 267 a partire dal giorno

_____.
Zinasco , lì _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to : D.ssa Anna BIANCHI

TRASMISSIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

Contestualmente all'affissione all'albo, copia del presente verbale è trasmessa in elenco ai Capigruppo consiliarie messa a disposizione dei Consiglieri tramite gli stessi Capigruppo.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to D.ssa Anna BIANCHI

E' copia conforme all'originale per uso interno amministrativo.

Zinasco, lì _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Anna BIANCHI

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA' (Art. 134, comma 3, D.Lgs. 18/082000, n. 267)

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA _____

per scadenza del termine di dieci giorni dalla data di pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

per intervenuta dichiarazione di immediata eseguibilità, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to D.ssa Anna BIANCHI