



COMUNE DI OZZANO DELL'EMILIA

Provincia di Bologna

G.C. n.ro 134 del 21 Dicembre 2010

COPIA

**OGGETTO: ADEGUAMENTO DEL REGOLAMENTO COMUNALE
SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI ALLE DISPOSIZIONI DI CUI
AL D.LGS. 150/'09.**

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

L'anno addì 21 del mese di Dicembre, alle ore 23:00 in OZZANO DELL'EMILIA ed in una sala del Palazzo Municipale, a seguito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Signori:

			Presente
MASOTTI LORETTA	Sindaco	Presidente	SI
LELLI LUCA	Vice Sindaco	Assessore	SI
NERI CRISTINA		Assessore	SI
CARUSO LARA		Assessore	SI
VALERIO ELENA		Assessore	NO

Partecipa l'infraiscritto Segretario Generale Dr.ssa **BOSCHI VALERIA**

Assume la Presidenza la Sig.ra **MASOTTI LORETTA**

Essendo legale il numero degli intervenuti, la Giunta Comunale, come sopra riunita, ha adottato il provvedimento entro riportato.

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR. 134 DEL 21 DICEMBRE 2010.

OGGETTO: ADEGUAMENTO DEL REGOLAMENTO COMUNALE SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI ALLE DISPOSIZIONI DI CUI AL D.LGS. 150/'09.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, all'art. 3, prevede il principio in base al quale ogni Pubblica Amministrazione deve dotarsi di sistemi dedicati alla misurazione e valutazione della performance al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e attraverso l'erogazione di premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il relativo perseguimento;
- l'art. 2 del D.Lgs. 165/'01 sancisce che le Pubbliche Amministrazioni definiscono secondo principi generali fissati dalla legge, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 7 del D.Lgs. 267/'00 T.U.E.L., stabilisce che, nel rispetto dei principi previsti dalla legge, il Comune adotta regolamenti nelle materie di propria competenza;
- l'art. 48, 3' comma del citato T.U.E.L., demanda alla Giunta Comunale la competenza alla adozione dell'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri stabiliti dal Consiglio Comunale;
- l'art. 89 del più volte citato T.U.E.L., che precisa che i Comuni adottano l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità;
- in base al contesto normativo dettagliato sopra, si ritiene che il sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'art. 3 del D.Lgs. 150/'09, debba essere integrato nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e debba, pertanto, essere approvato con atto della Giunta Comunale;

RICHIAMATA la deliberazione del Consiglio Comunale n. 81 del 25/11/2010 esecutiva, con la quale, in base all'art. 42, 2' comma, lett. a), del T.U.E.L., sono stati approvati i criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi, ai quali la Giunta si deve attenere;

RICHIAMATO altresì, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 127/2001, nel quale deve essere integrato il sistema di definizione, misurazione e valutazione della performance al fine di adeguare il regolamento all'art. 3 del D.Lgs. 150/'09;

DATO ATTO CHE, in particolare, il processo di valutazione delle prestazioni dei singoli e delle attività dell'Amministrazione attualmente vigente, si ritiene già rispondente ai principi generali previsti dal D.Lgs. 150/'90, ma necessiterà di un intervento di coordinamento anche alla luce delle competenze dell'O.I.V. (organismo indipendente di valutazione), allo scopo di rendere le disposizioni vigenti perfettamente conformi fra loro, per cui al momento viene confermato nelle more di una sua rivisitazione;

ATTESO CHE:

- il Comune di Ozzano dell'Emilia, insieme ai Comuni di Castenaso e S. Lazzaro di Savena, partecipa alla Associazione dei Comuni Valle dell'Idice;
- con deliberazione della Conferenza dei Sindaci dell'Associazione Valle dell'Idice, n. 9 del

7/05/2010, esecutiva, è stato istituito il Comitato Guida (Project Team) del progetto di costituzione del Servizio Associato del Personale che ha elaborato una proposta di “sistema di definizione, misurazione e valutazione della performance” uguale per i tre Enti (nell'impostazione generale facendo salve le particolarità di ognuno di essi) in quanto per conseguire l'obiettivo del Servizio Personale associato è fondamentale avere strumenti e regole quanto più possibile uniformi;

- la medesima proposta è stata quindi presentata, in via preliminare all'approvazione, alle OO.SS. territoriali e alle RSU dei tre Comuni, dalle delegazioni di parte pubblica in riunioni congiunte;
- in data 20 dicembre 2010, a seguito di un ulteriore incontro con le OO.SS., è stato licenziato il testo definitivo, allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale, che si intende approvare per ottemperare al termine del 31/12/2010 stabilito dal D.Lgs. 150/09;

VISTI:

- il D.Lgs. 165/01 come modificato dal D.Lgs. 150/09;
- il D.Lgs. 267/00;
- il vigente Statuto Comunale;
- la deliberazione consiliare n. 81 del 25/11/2010, avente ad oggetto: “Criteri generali per l'adeguamento del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi”, esecutiva;
- il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 127/01;
- il CCNL dipendenti EE.LL. e il CDI/2005;
- la convenzione per la costituzione dell'organismo indipendente di valutazione (OIV) intercomunale fra i comuni di Castenaso, Ozzano dell'Emilia e San Lazzaro di Savena, approvata con deliberazione del Consiglio Comunale nr. 66 del 18/11/2010 e deliberazione della Conferenza dei Sindaci n. 24 del 26/10/2010;

VISTI i pareri favorevoli inseriti nella proposta di delibera ed allegati al presente atto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. nr. 267 del 18.08.2000;

CON votazione unanime, favorevolmente espressa nelle forme di legge,

DELIBERA

1. per le considerazioni premesse ed in questa sede ribadite, di adeguare il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi al D.Lgs. 150/09, approvando il “Sistema di definizione, misurazione e valutazione della performance”, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale, dando atto che si tratta della rielaborazione della proposta licenziata il 20 dicembre u.s., non modificata nel merito ma contenente le modifiche necessarie per adattarlo alle specificità del Comune di Ozzano dell'Emilia;
2. di dare atto che, al momento, viene confermato il vigente processo di valutazione delle prestazioni dei singoli e delle attività dell'Amministrazione, ritenendolo già in larga massima rispondente ai principi generali previsti dal D.Lgs. 150/90 ma, rinviando a successivi appositi atti, il necessario intervento di integrazione e coordinamento nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi tenendo conto anche delle competenze dell'O.I.V., allo scopo di creare una raccolta organica di norme;
3. di disporre, ai sensi dell'art. 8, 5° comma, del vigente Statuto Comunale la duplice pubblicazione all'Albo pretorio: una prima che segue l'adozione della presente deliberazione in conformità dell'art. 124 del D.Lgs. nr. 267 del 18.08.2000, una seconda da effettuarsi per la durata di quindici giorni.

COMUNE DI OZZANO DELL'EMILIA

Disciplina del Sistema di definizione, misurazione e valutazione della performance

CAPO 1° - Principi e definizioni

ART. 1. Finalità

Il presente titolo disciplina, ai sensi dei Titoli 2° e 3° del D.Lgs. 150/09, le modalità con cui il Comune di **Ozzano dell'Emilia** definisce, misura e valuta **la performance** con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

Per **performance** si intende sia il risultato ottenuto rispetto ad obiettivi specifici sia la prestazione in progress degli individui e della struttura nel suo complesso.

La performance complessiva dell'Ente si articola pertanto in:

- Performance organizzativa
- Performance individuale

ART. 2. Definizione di performance organizzativa

1. La performance organizzativa riguarda la capacità dell'Organizzazione di ottenere i risultati attesi in termini di:

- a) **Efficacia esterna o strategica**: impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) **Efficacia interna o gestionale**: attuazione di piani e programmi, ovvero misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) **Qualità percepita**: grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi rilevato anche attraverso modalità interattive;
- d) **Qualità dei processi interni**: modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) **Comunicazione e trasparenza**: sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) **Efficienza produttiva e gestionale**: efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) **Efficacia, Efficienza ed Economicità complessive della gestione**: qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) **Pari opportunità**: raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità

ART. 3. Definizione di performance individuale

La performance individuale riguarda il contributo dei singoli dipendenti al perseguimento della performance organizzativa dell'Ente sia in termini di obiettivi conseguiti che di competenze professionali e organizzative dimostrate.

CAPO 2° - Ciclo di gestione della performance

ART. 4. Definizione del ciclo della performance

1. Il ciclo della performance è il processo che collega la pianificazione, la definizione degli obiettivi, la misurazione e la valutazione dei risultati declinata con riferimento all'Ente nella sua globalità, alle Unità organizzative e al singolo dipendente.

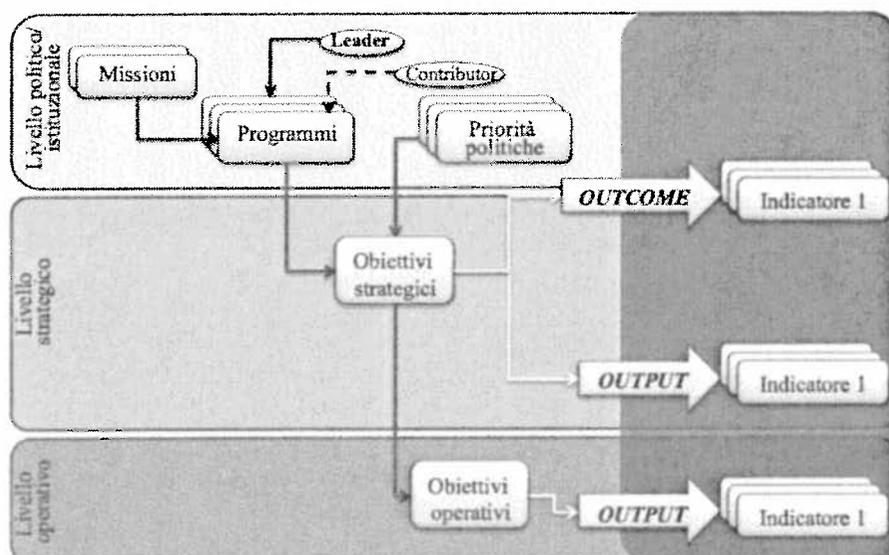
ART. 5. Fasi del ciclo di gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori
- collegamento tra gli obiettivi e risorse (umane e finanziarie)
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi
- misurazione dei risultati finali
- valutazione della performance organizzativa e individuale e applicazione dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito
- rendicontazione dei risultati della valutazione agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi

ART. 6. Integrazione del ciclo della performance nel sistema di pianificazione e controllo

1. Ai fini dell'attuazione delle finalità di cui all'art. 1, il Comune di Ozzano dell'Emilia integra il ciclo di gestione della performance, come sopra definito, nell'ambito del sistema di programmazione e controllo di gestione ed economico finanziario dell'Ente, secondo il seguente schema logico:



2. Il ciclo di gestione della performance adottato da questo Ente è basato su un sistema di obiettivi articolati in:

a.Finalità politiche/istituzionali definite nel Programma di Mandato e declinate nei documenti di pianificazione generale;

b.Obiettivi strategici (o finalità strategiche) declinati nelle RPP triennali in relazione ai singoli programmi di attività¹

c.Obiettivi gestionali, operativi o di sviluppo declinati nel PEG e nel Piano degli obiettivi individuali². Il Piano dettagliato degli obiettivi gestionali, ai sensi degli artt. 108 comma 1 e 197 comma 2 a), del T.U. 267/2000, è **inserito nel Piano Esecutivo di Gestione approvato dalla Giunta**.

Il Piano degli obiettivi individuali relativo al personale non apicale di 1° livello è predisposto, in riferimento ai dipendenti del proprio ambito organizzativo, da ciascun Dirigente di Area con il supporto dei rispettivi Responsabili di Settore e dai Responsabili dei Settori autonomi per i propri collaboratori

d.Obiettivi di Efficacia Efficienza ed Economicità (EEE) declinati nel Piano degli indicatori, definito nell'ambito del sistema di Controllo di Gestione dell' Ente e integrato nell'ambito del Piano Esecutivo di Gestione³

e.Il complesso degli Obiettivi strategici declinati nella RPP, degli Obiettivi gestionali, operativi o di sviluppo declinati nel PEG, nonché degli Obiettivi individuali assegnati alle APO, costituiscono, previa definizione di appositi indicatori di risultato, il **Piano della Performance** di cui all'art. 10 c.1 lettera a del Dlgs 150/09, da approvare, da parte della Giunta Comunale entro il **31 gennaio** di ogni anno.

¹ Gli obiettivi strategici sono definiti in coerenza con le priorità politiche/istituzionali individuate nel Programma di Mandato del Sindaco e negli eventuali ulteriori atti di indirizzo del Consiglio nonché in eventuali disposizioni normative e/o evoluzioni dei bisogni della collettività che richiedono modifiche nelle strategie dell'Ente. Sono nella Relazione Previsionale e Programmatica e hanno generalmente valenza pluriennale. La misurazione di tali obiettivi è preferibilmente assicurata attraverso specifici indicatori di outcome, finalizzati a valutare l'**impatto** delle attività svolte sui bisogni che le hanno generate. Nel caso in cui l'impatto sia difficilmente valutabile e/o manchi un nesso diretto e univoco tra l'obiettivo e l'outcome, potranno essere definiti indicatori di output, o di processo, finalizzati a valutare il grado di realizzazione delle attività previste.

² Gli obiettivi gestionali o operativi costituiscono gli obiettivi di azione amministrativa relativi al ciclo annuale di bilancio ed alle risorse assegnate ai responsabili apicali (di 1° livello). Rappresentano specificazioni degli obiettivi strategici, delle politiche intersettoriali prioritarie e/o di miglioramenti particolarmente rilevanti attesi negli indicatori di EEE. La Giunta individua tra gli obiettivi gestionali anche gli obiettivi individuali assegnati ai Responsabili apicali (di 1° livello) ai fini della valutazione della performance individuale.

La misurazione degli obiettivi di cui al presente comma è assicurata attraverso specifici indicatori di output (o di processo), che esprimono il grado di realizzazione delle attività previste attraverso indicatori di risultato, che esprimono direttamente il grado di raggiungimento degli obiettivi stessi.

³ Il Piano degli indicatori di Efficacia, Efficienza ed Economicità (EEE) rappresenta il Piano degli obiettivi di mantenimento e miglioramento del funzionamento delle attività correnti dei centri di Responsabilità, definiti in relazione a ciascuna Unità Organizzativa (Settore).



ART. 7. Risorse

1. Il collegamento tra gli obiettivi e le risorse è assicurato a tutti i livelli tramite l'associazione degli obiettivi gestionali e degli indicatori di EEE alle Unità Organizzative (Settori) e degli obiettivi strategici ai Programmi, tranne casi di particolari stanziamenti destinati ad obiettivi / progetti specifici.

ART. 8. Monitoraggio e interventi correttivi

1. Il monitoraggio periodico e la rilevazione dei risultati finali degli obiettivi avviene, ai vari livelli, con le seguenti modalità:

a. Finalità politiche/istituzionali:

- Verifiche intermedie informali nel corso del Mandato amministrativo;
- Verifica finale eventualmente svolta attraverso il "Rendiconto di Mandato"

b. Obiettivi strategici:

- Verifica intermedia in occasione della ricognizione sullo stato di attuazione dei Programmi, approvato dal Consiglio Comunale entro il **30 Settembre** di ogni anno, ai sensi dell'art. 193 del TU 267/2000;
- Verifica finale in occasione del Rendiconto di esercizio ai sensi dell'art. 227 del T.U. 267/2000. Nell'ambito della Relazione della Giunta sui risultati della gestione;

c. Obiettivi gestionali, operativi o di sviluppo, declinati nel PEG

- Almeno una verifica intermedia annua da sottoporre all'approvazione della Giunta entro il **30 settembre** dell'anno di riferimento
- Verifica finale entro il **31 gennaio** (per Ozzano e Castenaso) - **30 aprile** (per San Lazzaro) di ogni anno in riferimento all'esercizio precedente

d. Obiettivi di Efficacia Efficienza ed Economicità (EEE):

- Verifica intermedia in occasione del Monitoraggio dello Stato di attuazione degli obiettivi del PEG
- Verifica finale entro il **30 aprile** di ogni anno in riferimento all'esercizio precedente

e. Piano degli obiettivi individuali:

- Almeno una verifica intermedia entro il **30 settembre** di ogni anno
- Rilevazione risultati finali entro il **31 gennaio** di ogni anno

2. Eventuali scostamenti e criticità riscontrate nel corso delle verifiche intermedie possono comportare modifiche nella programmazione purché adeguatamente motivate e comportano la modifica del Piano della Performance ai sensi dell'art. 10 c.3 Dlgs 150/09.

ART. 9. Rendicontazione dei risultati

1. Costituiscono strumenti di rendicontazione adottati dall'Ente i documenti predisposti a seguito delle Verifiche finali di cui all'art. precedente;

2. Ai fini della trasparenza e della rendicontazione della performance nei confronti degli stakeholders, il Comune di Ozzano dell'Emilia può inoltre avvalersi di strumenti di Rendicontazione sociale.

3. La rendicontazione complessiva dei risultati avviene entro il 30 giugno attraverso la redazione della **Relazione sulla performance** di cui all'art. 10 c1 lettera b del Dlgs 150/09, che evidenzia:

- a) I risultati conseguiti in relazione agli obiettivi strategici e gestionali. Operativi o di sviluppo del PEG
- b) I risultati conseguiti individualmente dai singoli dipendenti
- c) Gli eventuali scostamenti dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse impiegate
- d) I risultati dell'eventuale Bilancio di Genere realizzato

4. La Relazione sulla Performance è predisposta dal **Settore Controllo di Gestione** e validata dall'O.I.V. e recepita **dalla Giunta**;

5. La Relazione sulla performance viene pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

CAPO 3° - Sistema di valutazione della performance

ART. 10. Valutazione della performance organizzativa

1. La valutazione della performance organizzativa è basata sulla misurazione dei seguenti elementi, riferiti sia all'Ente nel suo complesso che alle singole Aree:

- a) gli impatti dell'azione amministrativa sui bisogni della collettività e sull'ambiente di riferimento, attraverso indicatori di outcome o di impatto;
- b) il grado di attuazione delle strategie misurato sulla base del raggiungimento degli obiettivi generali e strategici dell'Amministrazione;
- c) confronti con altre Amministrazioni (benchmarking) attraverso un'analisi di posizionamento rispetto ad altri Enti che svolgono attività simili.

ART. 11. Valutazione della performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale che riveste funzioni apicali (**1° livello**⁴) in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi **all'ambito organizzativo di diretta responsabilità** (Area, Settore autonomo, Istituzione, Comando della PM);
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali (definiti nel PEG);
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale **dell'Ente**, misurata attraverso appositi indicatori di performance, e alle competenze professionali e manageriali dimostrate
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni

2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale che riveste funzioni in posizione di autonomia e responsabilità (di **2° livello**⁵) è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi **all'ambito organizzativo di diretta responsabilità (Servizio)**;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali **assegnati dal dirigente di riferimento** (individuati nel Piano degli obiettivi individuali);
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura di 1° livello di appartenenza (Settore), alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata anche tramite una significativa differenziazione delle proposte di valutazione.

⁴Strutture di 1° livello:

- Per San Lazzaro: i Dirigenti di Area, le P.O. Direttori delle Istituzioni
- Per Ozzano: le P.O. Responsabili di Settore, le P.O. Direttori delle Istituzioni, la P.O. Comandante della P.M.
- Per Castenaso: le P.O. Responsabili di Area, le P.O. Direttori delle Istituzioni

⁵ Strutture di 2° livello:

- Per San Lazzaro: le P.O. Responsabili dei Settori ed i Responsabili dei Servizi alle dirette dipendenze del Dirigente
- Per Ozzano: le P.O. di 2° livello - Responsabili di Servizio
- Per Castenaso: il personale di Cat. D Responsabile di Servizio e di Unità Operativa

3. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti o responsabili di 1° livello sulla performance individuale del personale non in posizione di autonomia e responsabilità sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (individuati nel Piano degli obiettivi individuali);
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza (Servizio/o U.O. - di 2° livello per tutti);
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

ART. 12. Soggetti

1. La funzione di misurazione della performance si realizza attraverso la struttura dedicata al controllo di gestione, che costituisce altresì la struttura tecnica permanente per la valutazione della performance a supporto dell'OIV di cui all'art. 14 c. 9 DLgs. 150/09.

2. La funzione di valutazione della performance è svolta:

- a. dall'organismo indipendente di valutazione della performance, di cui all'art. 14 DLgs 150/09, che valuta **la performance organizzativa, la performance individuale dei Responsabili di Settore, dei Direttori dell'Istituzione e del Comandante della P.M.**;
- b. dalle figure di coordinamento individuate nell'organigramma per i responsabili degli eventuali Servizi autonomi;
- c. dai Responsabili di Settore, Direttore dell'Istituzione, Comandante PM, che valutano le performance individuali del personale assegnato
- d. Dal direttore dell'Associazione per i dipendenti e responsabili dei Settori o Servizi gestiti in associazione secondo le procedure dell'Ente capofila

3. La valutazione della performance da parte dei soggetti di cui al comma 1 è effettuata tenendo conto dei modelli di riferimento definiti dalla commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (Civit), istituita a livello centrale.

ART. 13. Organismo indipendente di valutazione: funzioni e regole per la composizione

1. L'organismo indipendente di valutazione è istituito a livello di Associazione intercomunale fra i comuni di San Lazzaro di Savena, Ozzano dell'Emilia e Castenaso a seguito di apposita convenzione.

2. E' composto da tre membri, di cui un esperto esterno alle Amministrazioni e da due Segretari e/o Direttori Generali dei Comuni associati, designati dalla Conferenza dei Sindaci, o da altri esperti specificatamente nominati a tal fine dalla medesima Conferenza dei Sindaci in possesso dei requisiti previsti dalla legge.

I componenti designati durano in carica 3 anni e possono essere rinnovati una sola volta.

3. Al solo componente esterno spetta un compenso annuo determinato nell'atto di nomina.

4. L'organismo indipendente di valutazione opera in posizione di autonomia e risponde, nell'ambito di ciascun Comune, esclusivamente al Sindaco.

5. L'organismo indipendente di valutazione (OIV):

- a) propone alla Giunta, ai sensi dell'art. 30 C.3 Dlgs 150/09 con il supporto del servizio interno competente, il sistema di valutazione della performance elaborato con il contributo della struttura e le sue eventuali modifiche periodiche;
- b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, comunicando tempestivamente le criticità riscontrate ai COMPETENTI ORGANI INTERNI;
- d) garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- e) propone al Sindaco la valutazione annuale dei Responsabili di settore, Direttore dell'Istituzione, Comandante PM (1° livello) e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione e di incentivazione;
- f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione per la valutazione e la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche (Civit);
- g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- i) valida la Relazione sulla performance dell'Ente e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione nel sito istituzionale;
- J) supporta l'Amministrazione nella definizione ed applicazione del sistema di graduazione dei titolari di posizione organizzativa;
- k) valuta annualmente il monitoraggio da effettuare, attraverso la struttura deputata alla realizzazione delle relative indagini, con riferimento al livello di benessere organizzativo e al grado di condivisione del sistema di valutazione nonché alla valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale.

Capo 4° – Criteri e modalità di valorizzazione del merito – sistema premiante

ART. 14. Principi generali

1. Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'Ente utilizza sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia economici che non economici.

2. Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal presente Regolamento, dal Sistema di misurazione e valutazione e dai CCDI.

ART. 15. Strumenti di incentivazione economica

1. Gli strumenti di incentivazione per premiare il merito e la professionalità sono i seguenti:
- a) premi annuali individuali da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance annuali;
 - b) bonus annuale delle eccellenze;
 - c) premio annuale per l'innovazione;
 - d) progressioni economiche;
 - e) percorsi di carriera

ART. 16. Premi annuali sui risultati della performance

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance individuale, i dipendenti dell'ente sono collocati all'interno di almeno tre fasce di merito; una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale viene attribuita al personale dipendente che si colloca nella fascia di merito alta.

ART. 17. Progressioni economiche

1. Le progressioni economiche sono attuate in riferimento a quanto definito nei Contratti decentrati secondo principi di selettività.
2. Il Comune di Ozzano dell'Emilia riconosce quale strumento di selettività ai fini dell'attribuzione delle Progressioni economiche, il sistema di misurazione e valutazione della performance di cui al presente capo III.

ART. 18. Premio di efficienza

1. La Giunta definisce annualmente **la quota** dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni da destinare al premio di efficienza di cui all'art. 27 del decreto 150/2009.

2. Tale quota, stabilita nell'ambito delle linee di indirizzo sulla costituzione annuale del Fondo per le risorse decentrate, non può essere superiore al 30% dei risparmi di cui al comma 1 ed è destinata, sulla base di criteri definiti nel contratto integrativo decentrato, in misura fino a due terzi a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto nel conseguimento dei risparmi e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.

3. Le risorse di cui al comma 2 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte dell'organismo indipendente di valutazione di cui all'art. 9, nell'ambito della Relazione sulla performance.

ART. 19. Altri strumenti di valutazione del merito

1. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità, da attribuire in ogni caso secondo criteri oggettivi e pubblici.

2. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, il Comune di Ozzano dell'Emilia promuove e finanzia annualmente, nell'ambito e nei limiti delle risorse assegnate alla formazione, percorsi formativi tra cui quelli di alta formazione presso istituzioni universitarie o altre istituzioni educative nazionali ed internazionali.

ART. 20. Oneri

1. Dall'applicazione delle disposizioni del presente titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio dell'Ente. L'Amministrazione utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

DELIBERAZIONE Giunta Comunale NR. 134 DEL 21/12/2010

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI DEFINIZIONE, MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.

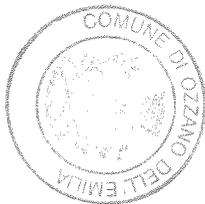
IL RESPONSABILE SETTORE AMMINISTRATIVO/ISTITUZIONALE

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. nr. 267 del 18.08.2000, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

Addì: 21/12/2010

**IL RESPONSABILE SETTORE
AMMINISTRATIVO/ISTITUZIONALE**

(Viriana Vinci)





Letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
F.TO MASOTTI LORETTA



Il Segretario Generale
F.TO Dr.ssa BOSCHI VALERIA

QUESTA DELIBERAZIONE

viene pubblicata all'Albo pretorio per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 - 1° comma - del D.Lgs. nr. 267 del 18.08.2000, dal 30/12/2010 al 14/1/2011.

Addì, 30/12/2010

F.TO L'Incaricato delegato

- E' stata comunicata, con lettera prot. n. 61857 del 30/12/2010 ai Signori Capigruppo consiliari come prescritto dall'art. 125 del D.Lgs. nr. 267 del 18.08.2000;
- E' stata comunicata, con lettera prot. n. _____ in data _____ al Prefetto ai sensi dell'art. 135 del D.Lgs. nr. 267 del 18.08.2000;

E' divenuta esecutiva il _____ decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione (art. 134 - 3° comma - del D.Lgs. nr. 267 del 18.08.2000);

- RATIFICATA con delibera consiliare nr. _____ del _____.
- RIPUBBLICATA dal 15/1/2011 al 30/1/2011 ed esecutiva il **31/1/2011**;