



COMUNE DI PIANIGA
PROVINCIA DI VENEZIA

ORIGINALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
Numero 9 del 31-01-2011

Oggetto: APPROVAZIONE REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DEL "SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E DELLA TRASPARENZA" AI SENSI ART. 10 DEL D. LGS. 150/2009 (LEGGE BRUNETTA).

N. 79 Reg. Pubbl.

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Certifico io sottoscritto su conforme dichiarazione del messo che copia della presente delibera è stata affissa oggi all'albo pretorio per la prescritta pubblicazione di 15 giorni consecutivi

Li 8 FEB. 2011

L'ISTRUTTORE DIRETTIVO
Rag. Celin Milvia



CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la suesesa deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune per cui la stessa è

DIVENUTA ESECUTIVA

il 19 FEB. 2011

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott. Claudio Fontini)



L'anno duemilaundici addì trentuno del mese di gennaio alle ore 09:00 nella sala delle adunanze si è riunita la Giunta Comunale.

CALZAVARA MASSIMO	SINDACO	P
VOLPE GIAN LUCA	VICESINDACO	P
CALZAVARA FEDERICO	ASSESSORE	A
GUERRA SIMONE	ASSESSORE	P
PETRIN ALESSANDRO	ASSESSORE	A
PAVIA GUIDO	ASSESSORE	P

Assiste alla seduta DOTT. BOZZA FRANCESCO - Segretario Comunale f.f.

Il Sig. CALZAVARA MASSIMO nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

22 FEB. 2011

Verbale letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
CALZAVARA MASSIMO



IL SEGRETARIO COMUNALE F.F.
DOTT. BOZZA FRANCESCO

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATI:

- l'art. 48, comma 3, del D. Lgs. 267/2000 che demanda alla competenza della Giunta Comunale l'adozione del Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio;
- l'art. 2 comma 1 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, secondo il quale le Amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- il D. Lgs. 150 del 27/10/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

RITENUTO necessario adeguare il vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 188 del 28/12/2010, alla normativa dettata dal D. Lgs. 150/2009 in materia di *“misurazione e valutazione della performance e della trasparenza”*;

VISTO lo schema di Regolamento di disciplina del “Sistema di misurazione e valutazione della performance e della trasparenza” predisposto dal Servizio Personale e ritenuto adeguato alle esigenze dell'ente;

DATO ATTO altresì che il regolamento in oggetto va ad integrare ed aggiornare il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi ed in particolare abroga gli articoli dal 18/1 al 18/8 del Titolo IV Capo II “Nucleo di Valutazione” del regolamento stesso e i rispettivi riferimenti contenuti nei restanti articoli;

PRESA IN ESAME la delibera n. 112/2010 del 28 ottobre 2010, con la quale la Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche ha approvato la “Struttura e modalità di redazione del Piano della performance” (articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150), contenente istruzioni operative per la predisposizione del documento programmatico che dà avvio al ciclo di gestione della performance;

PRESO ATTO CHE nonostante la parte della riforma Brunetta concernente la premialità e i nuovi criteri di distribuzione del salario accessorio è, per il momento, inapplicabile a causa del blocco delle retribuzioni fino al 2013 imposto dall'ultima manovra Tremonti, tuttavia il “Piano delle performance” è importante per le implicazioni e le ricadute che, già nel breve termine, certamente avrà sull'organizzazione del lavoro negli uffici, sulla programmazione delle attività e sull'utilizzo del personale nell'ambito delle attività di istituto;

CONSIDERATO CHE il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) è facoltativo per gli Enti sotto i 15.000 abitanti e che ai punti 9 e 10 delle linee guida dell'ANCI sull'applicazione del D. Lgs. 150/2009 si evince che il PEG in quanto strumento che si pone come supporto del bilancio e quindi della Relazione Previsionale Programmatica può contenere l'articolazione di dettaglio degli obiettivi del triennio e dei singoli esercizi (PDO) completo della misurazione della performance organizzativa e degli obiettivi/parametri di valutazione degli apporti individuali;

RISCONTRATA la deliberazione del CIVIT 121/2010 avente ad oggetto “*L'applicazione del Decreto legislativo n. 150/2009 negli Enti Locali: le Linee guida dell'ANCI in materia di Ciclo della Performance*” la quale propone al profilo n. 2 il PEG quale strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance. Il processo di adattamento a Piano della *performance* dovrà trasformare

il PEG in un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, vengono esplicitati obiettivi, indicatori e relativi *target*. Attraverso questo strumento devono essere definiti gli elementi fondamentali su cui si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della *performance*. Il PEG, inoltre, deve assicurare la qualità della rappresentazione della *performance*, dal momento che in esso devono essere esplicitati il processo e le modalità di formulazione degli obiettivi dell'ente, nonché l'articolazione complessiva degli stessi. Questo consente la verifica interna ed esterna della qualità del sistema di obiettivi o, più precisamente, del livello di coerenza con i requisiti metodologici che, secondo il decreto legislativo n. 150/2009, devono caratterizzare gli obiettivi. Inoltre, il PEG deve assicurare la comprensibilità della rappresentazione della *performance*. Per fare questo, deve essere esplicitato il legame che sussiste tra i bisogni degli utenti/cittadini, la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'ente. Infine, il PEG deve assicurare l'attendibilità della rappresentazione della *performance* attraverso la verifica *ex post* della correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle sue risultanze (obiettivi, indicatori, *target*);

RITENUTO OPPORTUNO che il PEG possa identificarsi con il Piano della Performance, così come stabilito dalla Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche;

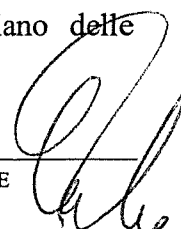
VISTO il parere di compatibilità e congruità monetaria ai sensi dell'art. 9, c. 1, lett. a) punto 2 del D.L. 78/2009 conv. in L. 102 del 03/08/2009;

VISTO che sulla presente proposta di deliberazione si sono acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile previsti dall'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000;

CON due distinte votazioni di cui una per l'immediata eseguibilità, che hanno riportato entrambe voti unanimi,

D E L I B E R A

- 1) di approvare il Regolamento di disciplina del "Sistema di misurazione e valutazione della performance e della trasparenza" allegato sub. A) al presente atto come parte integrante e sostanziale;
- 2) di dare atto che:
 - il Regolamento in oggetto integra ed aggiorna il vigente Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 188 del 28/12/2010;
 - abroga gli articoli dal 18/1 al 18/8 del Titolo IV Capo II "Nucleo di Valutazione" del regolamento stesso. I richiami al Nucleo di Valutazione presenti nel regolamento vigente sono da considerarsi riferiti all'Organismo di Valutazione Indipendente di cui al presente regolamento;
 - il nuovo sistema di valutazione approvato avrà decorrenza dal 01.01.2011;
- 3) di identificare il Piano di Gestione (PEG), in corso di formazione, quale piano delle performance ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. 150/2009;



- 4) di dare atto che la struttura del bilancio di previsione annuale 2011 e dei suoi allegati, bilancio di pluriennale e relazione previsionale e programmatica, poggia sulla contemporanea definizione dei seguenti punti chiave:
- a) quali sono gli obiettivi;
 - b) quali risorse finanziarie, umane e strumentali vengono stanziati per conseguirli;
 - c) chi li deve conseguire;
- 5) dopo l'approvazione del Bilancio di previsione 2011 e i suoi allegati, da parte del Consiglio Comunale, la Giunta Comunale provvederà a formulare un dettagliato "Piano Esecutivo di Gestione" e ad attribuire ai vari Dirigenti e/o Responsabili di Servizio i rispettivi budgets per il conseguimento degli obiettivi;
- 6) di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante l'urgenza, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000.



COMUNE DI PIANIGA
PROVINCIA DI VENEZIA

PARERI AI SENSI DELL'ART. 49 E ART. 153 COMMA 5, DEL D. LGS. 267/2000

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 10 DEL 31-01-2011

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI G.C. N. 9 DEL 31.1.2011

Oggetto: APPROVAZIONE REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DEL "SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E DELLA TRASPARENZA" AI SENSI ART. 10 DEL D.LGS. 150/2009 (LEGGE BRUNETTA)

Parere tecnico: *Favorevole*



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
DOTT. BORDIN ALESSIO

Compatib. e congr. monetaria.: *Favorevole*

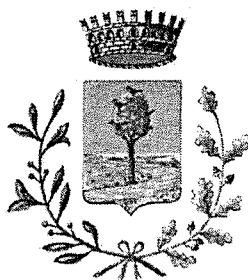


IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
DOTT. BORDIN ALESSIO

Parere contabile: *Favorevole*



IL RESPONSABILE DELLA RAGIONERIA
DOTT. BORDIN ALESSIO



COMUNE DI PIANIGA
(*PROVINCIA DI VENEZIA*)

Allegato sub **A** Delibera di Giunta
Comunale n° **9** del **31-1-2011**

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DEL
“SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE E DELLA TRASPARENZA”

Appendice al Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi,
approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 188 del 28/12/2010,

IL SINDACO
Avv. Massimo Calzavara



IL SEGRETARIO GENERALE P.F.
Dott. Francesco Bozza

SOMMARIO	
TITOLO I	MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
Art. 1	Oggetto e finalità
Art. 2	Ruolo di indirizzo politico
Art. 3	Fasi del ciclo della performance
Art. 4	Caratteristiche degli obiettivi
Art. 5	Programmazione: Piano della Performance e Relazione sulla Performance
Art. 6	Fasi della valutazione
Art. 7	Performance organizzativa ed individuale
TITOLO II	SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE
Art. 8	Soggetti cui è affidata la valutazione della performance
Art. 9	L'Organismo Indipendente di Valutazione – OIV-
Art. 10	Funzioni Requisiti per i componenti
Art. 11	Composizione e nomina
Art. 12	Decadenza
Art. 13	Funzionamento
TITOLO III	MERITO E PREMI
Art. 14	Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance
Art. 15	Premi
Art. 16	Ripartizione ed utilizzo delle risorse destinate ad incentivazione del personale
TITOLO IV	TRASPARENZA
Art. 17	Trasparenza
Art. 18	Entrata in vigore

TITOLO I

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 1

Oggetto e finalità

Le disposizioni contenute nel presente titolo disciplinano i principi generali del sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti del Comune di Pianiga al fine di assicurare adeguati standard qualitativi ed economici dei servizi tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è volto al miglioramento della qualità dei servizi offerti tramite la crescita della professionalità dei dipendenti e la valorizzazione del merito di ciascuno secondo il principio di pari opportunità.

La performance è misurata e valutata con riferimento:

- all'amministrazione nel suo complesso ed ai settori in cui si articola;
- ai singoli dipendenti .

Art. 2

Ruolo di indirizzo politico

Con l'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (PEG), a decorrere dall'esercizio 2011 la Giunta Comunale individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'amministrazione, che costituiranno il Piano delle performance.

Art. 3

Fasi del ciclo della performance

Il ciclo di gestione della performance, così come individuato dal P.E.G. debitamente integrato, si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b. collegamento tra obiettivi e allocazione delle risorse;
- c. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali intervento correttivi ;
- d. misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- e. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo.

Art. 4

Caratteristiche degli obiettivi

Gli obiettivi, programmati dagli organi di indirizzo politico-amministrativo dovranno essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle priorità politiche ed alle strategie della amministrazione;
- commisurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare miglioramenti della qualità dei servizi erogati;
- riferibili ad un arco temporale determinato, corrispondente ad un anno;
- commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o a comparazioni con amministrazioni affini;
- confrontabili con dati relativi alla amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il

- limite di un triennio;
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Art. 5

Programmazione: Piano della Performance e Relazione sulla Performance

- 1 Gli atti di programmazione, ivi compresi quelli di valutazione, sono alla base del ciclo della performance.
- 2 Le linee programmatiche di Mandato, che si desumono dal contenuto del programma elettorale del Sindaco, il Bilancio con l'allegata Relazione Previsionale e Programmatica ed il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.), contengono gli elementi che costituiscono il "Piano della Performance dell'Ente".
- 3 Il Rendiconto di Gestione con l'allegata Relazione, contengono gli elementi della "Relazione sulla Performance dell'Ente" oggetto di validazione da parte dell'OIV entro il 30 giugno di ogni anno.
- 4 Ai fini della trasparenza di cui al successivo art. 18, viene assicurata la pubblicazione sul sito istituzionale di un estratto dei documenti di programmazione di cui ai precedenti commi 2 e 3 che costituiscono il Piano della Performance e la Relazione sulla Performance.

Art. 6

Fasi della valutazione

Il procedimento di valutazione si articola in 4 fasi:

1. definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e dei risultati attesi accompagnati dall'individuazione delle risorse finanziarie, strumentali ed umane necessarie per il raggiungimento con riferimento alla programmazione di cui all'art. 5 che precede;
2. monitoraggi da effettuarsi con relazione da parte dei Dirigenti e/o Responsabili di Servizio entro il 30 giugno di ogni anno, per consentire di apportare tutte le integrazioni e correzioni che si rendono necessarie ;
3. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo da parte dei Dirigenti e/o Responsabili di Servizio entro il 30 gennaio di ogni anno.
4. relazione finale da parte del soggetto di cui all'art. 9 del presente regolamento entro il termine massimo del 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento del ciclo della performance.
5. pubblicizzazione sul sito dei risultati.

Art. 7

Performance organizzativa e individuale.

In attuazione dei principi generali previsti dall'art. 3 del D. Lgs. 150/2009, la valorizzazione del merito e la conseguente erogazione dei premi deve essere effettuata con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, ai Settori in cui si articola l'attività dell'ente ed ai singoli dipendenti:

a) la performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:

1. impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
2. soddisfazione delle esigenze dei cittadini anche attraverso la eventuale attivazione di modalità e procedure interattive;
3. livello complessivo degli obiettivi raggiunti in sede di attuazione dei piani e
4. programmi previsti;
5. grado di valorizzazione e sviluppo delle risorse umane dell'Ente anche attraverso percorsi formativi e di crescita professionale in funzione del miglioramento qualitativo e della modernizzazione dell'organizzazione dell'ente e dei singoli settori;
6. La qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;

7. l'efficienza dell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi per la erogazione dei servizi , nonché all'ottimizzazione dei procedimenti amministrativi.

b) la performance individuale dei Dirigenti e/o Titolari di Posizioni Organizzative è collegata:

1. al grado di conseguimento degli obiettivi assegnati con il PEG anche con riguardo al lavoro direttamente svolto;
2. al livello di raggiungimento di eventuali specifici obbiettivi individuali;
3. al grado di soddisfazione dell'utenza dimostrabile attraverso sondaggi, indagini, reclami e risposte;
4. alla capacità di valutazione del personale del proprio Settore, evidenziabile anche attraverso una significativa differenziazione dei giudizi;
5. alla capacità di promuovere professionalità individuali anche attraverso la frequenza a corsi di aggiornamento, riunioni informative, formative, seminari e anche in funzione del miglioramento della qualità dei servizi resi dall'ente;
6. alla capacità di mantenere o ridurre i costi dei servizi di competenza;
7. alla capacità di introdurre autonomamente modificazioni organizzative desumibili da atti formali, con le quali far fronte a varie esigenze oltre a rispondere tempestivamente a situazioni di urgenza;
8. al contributo individuale fornito per la performance organizzativa.

c) la performance individuale del personale è collegata:

1. al raggiungimento di specifici obbiettivi di gruppo o individuali;
2. al contributo fornito alla performance del settore di appartenenza;
3. al grado di competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali relativi l'organizzazione.

TITOLO II

SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE

Art. 8

Soggetti cui è affidata la valutazione della performance

La funzione di valutazione della performance è affidata:

- a. all'Organismo Indipendente di Valutazione, da ora chiamato O.I.V., di cui al successivo art. 9, cui compete la proposta di valutazione annuale dei Dirigenti e/o Responsabili di Posizione Organizzativa oltre alla validazione dei risultati della performance organizzativa annuale;
- b. ai Dirigenti e/o Responsabili di Posizione Organizzativa relativamente il personale assegnato al proprio settore;
- c. al Sindaco, cui compete, sentita la Giunta, l'approvazione della proposta di valutazione dei Dirigenti e/o Responsabili di Posizione Organizzativa.

Art. 9

L'Organismo Indipendente di Valutazione – OIV Funzioni

E' istituito preso il Comune di Pianiga un Organismo Indipendente di Valutazione, brevemente denominato OIV. Tale organismo può essere istituito anche in forma associata con altri enti locali. L'OIV opera in posizione autonoma e risponde esclusivamente al Sindaco. Le funzioni dell'OIV sono le seguenti:

- a. valuta la performance di ciascuna struttura amministrativa e sottopone al Sindaco la proposta di valutazione annuale della prestazione dei Dirigenti e/o Responsabili di P.O.;
- b. nell'ambito del processo di pianificazione e controllo, supporta sotto un profilo tecnico

- gestionale la Giunta Comunale nell'attività di predisposizione delle direttive e degli obiettivi programmatici da attribuirsi ai Dirigenti e/o Responsabili di posizione organizzativa dell'Ente attraverso la redazione di apposita relazione;
- c. monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso.
 - d. comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco;
 - e. garantisce la 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;
 - f. promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
 - g. valida i risultati della performance organizzativa;
 - h. propone alla Giunta Comunale modifiche al sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente oltre a curare l'aggiornamento del sistema;

Art. 10

Requisiti per i componenti dell'OIV

Per essere nominato componente sono richiesti i seguenti requisiti:

1. cittadinanza italiana, ovvero di uno Stato membro dell'Unione Europea;
2. non rivestire incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici ovvero in organizzazioni sindacali, ovvero che non abbiano rapporti continuativi di collaborazioni o di consulenze con le predette organizzazioni, ovvero che non abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che non abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina;
3. adeguata esperienza professionale in posizioni di responsabilità, maturata all'interno di Enti Pubblici o Aziende anche private in uno o più dei seguenti campi:
 - a) management;
 - b) pianificazione e controllo di gestione;
 - c) organizzazione del personale;
 - d) controlli interni;
 - e) misurazione e valutazione della performance;
4. E' ammesso il cumulo di incarichi in più organismi, a condizione che ciò non pregiudichi il corretto svolgimento di funzioni.

Art. 11

Composizione e nomina

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance, OIV, è composto da tre membri esterni all'Amministrazione Comunale.
2. L'OIV è nominato con decreto del Sindaco.
3. Il Sindaco, con l'atto di nomina, indica la durata in carica dell'organismo che non può eccedere la durata del mandato del Sindaco. L'OIV continua ad esercitare le sue funzioni anche dopo la scadenza dell'incarico, fino alla riconferma o nomina del nuovo organismo che dovrà avvenire entro 90 giorni dalla data di scadenza dell'incarico;
4. Il Segretario Comunale svolge le funzioni di supporto all'OIV per assicurare la necessaria conoscenza dell'organizzazione e delle relative procedure tecniche.
5. Spetta all'Organismo un compenso annuo onnicomprensivo, determinato dalla Giunta Comunale.
6. L'OIV deve essere scelto tra soggetti esperti di elevata professionalità aventi i requisiti di cui all'art. 10 del presente regolamento.
7. La nomina sarà preceduta da valutazione dei curriculum pervenuti previo avviso pubblico. E' facoltà del Sindaco procedere alla nomina dopo aver esperito colloquio tra i soggetti che abbiano fatto istanza all'amministrazione ed abbiano i requisiti richiesti.

Art. 12

Decadenza

1. L'OIV decade per scadenza dell'incarico o per il verificarsi di una delle seguenti cause di incompatibilità: un componente dell'OIV non può assumere incarichi o consulenze presso l'ente o presso organismi o istituzioni dipendenti dallo stesso. E' revocabile per gravi inadempienze o per accertata inerzia. I provvedimenti che dispongono la decadenza o la revoca sono adottati dal Sindaco che provvede alla sostituzione del componente dichiarato decaduto o revocato.

Art. 13

Funzionamento

1. Per l'adempimento dei propri compiti ed al fine di stabilire gli opportuni rapporti con altri soggetti interessati, l'OIV fissa autonomamente le modalità di esercizio della propria attività, in coerenza con quanto indicato nel presente regolamento, avendo cura di assicurare comunque il diritto di informazione ai soggetti della valutazione. Tale fine è raggiunto anche mediante riunioni periodiche con i dirigenti e/o responsabili di P.O.;
2. Svolge la sua attività presso la sede comunale;
3. Può chiedere agli uffici informazioni o atti ed effettua verifiche dirette;
4. Può avvalersi, a richiesta, di dati ed elaborazioni del servizio personale e ragioneria;
5. Riferisce periodicamente al Sindaco circa la propria attività e segnala per ogni settore, l'andamento gestionale e le eventuali criticità;
6. entro il 31 luglio redige una relazione intermedia;
7. elabora un documento di valutazione finale relativamente alla performance dei dirigenti e/o responsabili di P.O., oltre un documento di sintesi a validazione della performance organizzativa dell'ente da redigersi di norma entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.

TITOLO III

MERITO E PREMI

Art. 14

Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance

1. L'amministrazione promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera.
2. E' vietata la corresponsione di incentivi e premi collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza di verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati con il presente regolamento.
3. Con atti successivi sarà approvata la metodologia operativa del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art.15

Premi

Gli strumenti per premiare il merito e la professionalità del personale sono individuati secondo le previsioni del D.Lgs. 150/2009 e del CCNL in:

- a) premio annuale relativo alla performance individuale;
- b) progressioni economiche;
- c) progressioni di carriera;
- d) attribuzione di incarichi e responsabilità;
- e) premio di efficienza;
- f) accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale;

Con apposito provvedimento la giunta comunale potrà prevedere, adattandoli opportunamente alla specificità del proprio ordinamento, gli ulteriori seguenti strumenti per premiare il merito e le professionalità:

- g) bonus annuale delle eccellenze;
- h) premio annuale per l'innovazione

I premi di cui ai punti c), d), g), h) sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

Art. 16

Ripartizione ed utilizzo delle risorse destinate a incentivazione del personale.

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare sono individuate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.
2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai CCNL, l'amministrazione definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento qualitativo/quantitativo di quelli esistenti.

TITOLO IV

TRASPARENZA

Art. 17

Trasparenza

Sul sito istituzionale dell'ente è costituita una apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito" dove sono pubblicati gli atti concernenti ogni aspetto rilevante dell'organizzazione e di ogni fase del "ciclo di gestione della performance". Tale servizio costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 117 secondo comma lettera m) della Costituzione e consente di rendere visibile e controllabile dall'esterno il proprio operato oltre a permettere la conoscenza esterna dell'azione amministrativa. Nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" saranno pubblicati:

- a) l'ammontare complessivo dei premi stanziati e collegati alla performance e l'ammontare dei premi effettivamente erogati;
- b) i dati relativi il grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti a dipendenti pubblici ed a soggetti privati;
- c) ogni altra informazione che la legge e gli atti organizzativi dell'ente dispongano di pubblicare nel rispetto della disciplina di riservatezza dei dati personali.

La pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente di quanto previsto dai commi del presente articolo, deve essere effettuata con modalità che ne garantiscano la piena accessibilità e visibilità ai cittadini.

Art. 18

Entrata in vigore

Il presente regolamento, che costituisce integrazione ed aggiornamento del vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi entra in vigore il 01/01/2011.