

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

PLU

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, 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."*

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, omnicomprensivo, 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, omnicomprensivo 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... 9/11/11 ove
rimarrà per quindici giorni consecutivi.

Il Responsabile

Il Segretario Generale
Dott.ssa Lucia D'Arcangelo

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

Addì... 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.

Addì.....

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.....

Addì.....

Il Responsabile.....



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 _____

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.....