

COMUNE DI ARENA PO
PROVINCIA DI PAVIA

Codice ente 11142	Protocollo n.
DELIBERAZIONE N. 36 in data: 17.03.2012 Soggetta invio capigruppo ☒	

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: O.I.V. (Organismo Indipendente di Valutazione) - Modifica al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con DGC n. 54 del 23.05.2011 e nomina organo monocratico di valutazione

L'anno **duemiladodici** addì **diciassette** del mese di **marzo** alle ore **10.00** nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.
All'appello risultano:

MORGANTI VALERIA	Presente
BOTTO ROBERTO	Presente
CORDINI GIOVANNI	Presente
GIRALDELLI GIUSEPPE	Presente
MERIGGI FEDERICO	Presente

Totale presenti **5**
Totale assenti **0**

Assiste il **Segretario Comunale Dott. Giuseppe De Luca** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. **MORGANTI VALERIA** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

PARERI PREVENTIVI

Ai sensi dell'art.49, comma 1 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità TECNICA, CONTABILE, della proposta di deliberazione formalizzata col presente atto.

Il Responsabile del Servizio Affari Generali
Dott.ssa Alessandra Montagna

Alessandra Montagna



LA GIUNTA COMUNALE

Delibera di G.C. n. 36 del 17.03.2012

Visto l' art. 48 comma 3 del decreto legislativo n. 267/2000 che attribuisce alla Giunta Comunale l'adozione del Regolamento sull' ordinamento degli uffici e dei servizi;

Richiamata la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 28.03.2011 avente ad oggetto "Criteri generali per definizione nuovo regolamento degli uffici e dei servizi alla luce dei nuovi principi del D.lgs. 150/2009";

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 23.05.2011 con la quale è stato approvato il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi attualmente in vigore;

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 62 del 30.05.2011 di "Approvazione Piano delle performance anno 2011";

Dato atto che è scaduto il mandato a Dasein s.r.l. società che si è occupata delle valutazioni delle prestazioni del personale dipendente e che l'amministrazione comunale non intende rinnovare l'incarico alla stessa;

Considerato dunque:

- che occorre provvedere alla nomina dell'O.I.V. (Organismo Indipendente di Valutazione), definendone funzioni e composizione;
- che l'O.I.V. è nominato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo per tre anni e sostituisce i servizi di controllo interno. Esso provvede a verificare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione adottato dall'Ente e a garantire la regolarità del processo di misurazione annuale della *performance* della struttura;
- che l'O.I.V. può essere un organo monocratico o collegiale;

Rilevato altresì:

- che gli enti locali non sono obbligati a dotarsi di un Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) come chiarito con delibera n. 121 del 10 dicembre 2010 dalla Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (C.I.V.I.T.);
- che tale organismo ha infatti ribadito che l'art. 14 del D.Lgs. n. 150 del 2009 (riforma Brunetta) non si applica ai comuni, in considerazione del mancato rinvio disposto dall'art. 16, co. 2, del D.Lgs. n. 150. Per questo la C.I.V.I.T. ha espressamente sancito che rientra "nella discrezionalità del singolo comune la scelta di costituire o meno l'O.I.V.";

Ritenuto, per le piccole dimensioni del Comune di Arena Po, sufficiente un solo componente;

Ritenuto altresì:

- che il ricorso alle consulenze esterne appare, oggi più che mai, ridondante rispetto alle circoscritte dimensioni del Comune, oltre che eccedente le scarse risorse economiche a disposizione;
- che peraltro le esperienze di consulenza, promosse dalla classe politica o dai colleghi Segretari, in realtà omologhe a quella del Comune di Arena Po hanno evidenziato un *deficit* di integrazione tra la struttura consulenziale e il personale dell'Ente impedendo una reale condivisione degli apporti forniti dai consulenti;
- che, pertanto, appare opportuno rimettere la valutazione del personale all'attuale Segretario Comunale per la specifica competenza, i titoli di studio e professionali posseduti;

Considerato altresì:

- che tutte le unità del Comune dipendono gerarchicamente dal Segretario Comunale che, pertanto, nella qualità di organismo monocratico di valutazione potrà effettuare la valutazione delle posizioni organizzative (quanto alla indennità di risultato);
- che, tuttavia, l'attivazione del ciclo delle *performance* impone, invece, la valutazione di tutto il personale;
- che a tal fine, pertanto, nell'individuare la soluzione organizzativa che meglio si attaglia alla realtà di Arena Po, si suggerisce di demandare ed affidare l'attività valutativa in capo al Segretario Comunale, optando tra un'estensione a tutti i dipendenti e una limitazione ai soli titolari di posizione organizzativa, rimettendo loro, a cascata, la responsabilità della valutazione del restante personale. La prima soluzione appare maggiormente agevole e rispondente alle esigenze dell'Ente. Infatti, trattandosi di struttura che contempla un numero ridotto di dipendenti, la creazione di scale gerarchiche interne, in cui un dipendente finirebbe per essere in posizione sovraordinata ad un singolo altro dipendente, non solo appare scarsamente funzionale, ma soprattutto può generare rapporti relazionali conflittuali nella misura in cui non viene pacificamente riconosciuto lo *status* di superiore gerarchico a colui che fino a ieri era considerato semplicemente un collega, membro del gruppo dei pari. Al contrario, il Segretario Comunale può agevolmente attribuire obiettivi specifici e impartire direttive a tutto il personale e quindi effettuare la valutazione;
- che, per tutte le suesposte considerazioni, appare opportuno rimettere al Segretario Comunale la valutazione del personale tutto, sia apicale che non apicale.

Visti:

- l'art. 4, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165;
- l'art. 3, commi 54, 55, 56 e 57 della legge n. 244/2007;
- l'art. 46 del D.L. n. 112/2008 convertito nella Legge n. 133/2008;
- l'art. 2 della legge delega n. 15 del 4 marzo 2009;

- il D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e dell'efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

Visto il vigente Statuto Comunale;

Visto il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente;

Richiamato l'art. 42, co. 2, lett. a) del D.Lgs. n. 267/2000;

Richiamata la deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 28.03.2011 avente ad oggetto "Criteri generali per la definizione del nuovo regolamento degli uffici e dei servizi alla luce dei nuovi principi del D.Lgs. 150/2009";

Acquisito il parere di regolarità tecnica ex art. 49 D.Lgs. n. 267/2000 reso dal Responsabile del Servizio;

Con votazione unanime favorevole resa nelle forme di legge,

DELIBERA

1. di modificare l' articolo 36 del vigente Regolamento degli uffici e dei servizi prevedendo che l'Organismo Indipendente di Valutazione possa essere costituito da un organo monocratico eventualmente coincidente con il Segretario Comunale e che, nella fattispecie, lo stesso sia raffigurato dal Segretario Comunale, Dott. Giuseppe De Luca, per la specifica competenza, i titoli di studio e professionali posseduti;
2. di approvare, pertanto, la modifica dell'art. 36 del vigente Regolamento degli uffici e dei servizi come indicato nell'allegato A alla presente deliberazione;
3. di dare atto che l'incarico verrà svolto dal Segretario Comunale gratuitamente in tal modo rispettando l'obbligo di invarianza dei costi a seguito dell'introduzione ed implementazione del ciclo della *performance*;
4. di dare atto che la valutazione del personale dipendente tutto sarà svolta dal Segretario Comunale;
5. di dare atto che la presente deliberazione acquisterà efficacia solo decorsi i termini previsti per l'adozione degli eventuali provvedimenti di competenza da parte delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Regione Enti Locali ai sensi degli artt. 7 e 8 C.C.N.L. 31.03.1999 e ss.mm.ii.;
6. di demandare il Responsabile del Servizio Affari Generali per la trasmissione della presente deliberazione alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Regione Enti Locali per gli eventuali provvedimenti di competenza ai sensi degli artt. 7 e 8 C.C.N.L. 31.03.1999 e ss.mm.ii., nonché al personale dipendente tutto.

Con successiva separata votazione unanime legalmente espressa dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, i dipendenti e i responsabili di settore dell'ente sono collocati all'interno di fasce di merito.
2. Le fasce di merito, di cui al comma precedente, non possono essere inferiori a tre e sono definite nell'ambito del Piano delle Performance di cui al precedente art. 29.
3. Al personale dipendente e ai responsabili di settore collocato nella fascia di merito alta è assegnata annualmente una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio.
4. Le disposizioni di cui a commi 1 e 2 si applicano per la valutazione dei responsabili di settore solo nel caso in cui siano superiori a cinque.

Art. 34 – Bonus annuale delle eccellenze e premio per l'innovazione

1. Il Comune può istituire il bonus annuale delle eccellenze, al quale concorre il personale, compresi i responsabili di settore, che si è collocato nella fascia di merito alta.
2. Il bonus delle eccellenze può essere assegnato ad un solo dipendente individuato nella fascia di merito alta.
3. Le risorse da destinare al bonus delle eccellenze sono individuate tra quelle appositamente destinate a premiare il merito e il miglioramento della performance nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. 165/2001.
4. Il dipendente premiato con il bonus annuale delle eccellenze può accedere al premio annuale per l'innovazione solo se rinuncia al bonus stesso.
5. Al fine di premiare annualmente il miglior progetto realizzato, in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro con un elevato impatto sulla performance organizzativa, il Comune può istituire il premio annuale per l'innovazione. Il premio per l'innovazione assegnato individualmente non può essere superiore di quello del bonus annuale di eccellenza.
6. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete all'O.I.V. di cui all'art. 36 sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli responsabili.

Art. 35 – Progressioni economiche e di carriera

1. Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della performance dell'Ente.
3. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
4. Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, il Comune di Arena Po può prevedere la selezione del personale programmato attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente.
5. La riserva di cui al comma precedente non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire ed è riconosciuto a favore del personale in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria selezionata.

CAPO III – NUCLEO DI VALUTAZIONE/ ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Art. 36 – Istituzione e funzioni

1. Il Comune di Arena Po, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, può istituire l'Organismo Indipendente di Valutazione (conforme alla normativa in materia – di seguito "O.I.V.") ovvero mantiene il Nucleo di Valutazione.

2. L'O.I.V. (o il Nucleo di Valutazione) esercita le attività di misurazione e valutazione delle performance ed ogni altra funzione prevista dal D.lgs. 150/2009 e s.m.i. qualora direttamente applicabile agli enti locali; supporta l'attività di adeguamento dell'ordinamento del Comune di Arena Po ai quei principi del D.lgs. 150/2009 e s.m.i. a cui gli enti locali devono adeguarsi.

3. L'O.I.V. (o il Nucleo di Valutazione) può essere costituito in forma associata con altre pubbliche amministrazioni locali previa adozione di una specifica convenzione approvata dalla Giunta Comunale.

4. Alla nomina dell'O.I.V. (o il Nucleo di Valutazione) provvede **la Giunta Comunale**. In caso di costituzione in forma associata, la convenzione disciplina le modalità di nomina e revoca dell'O.I.V., nel rispetto dei principi previsti dal presente regolamento.

5. L'O.I.V., (o il Nucleo di Valutazione) al momento del suo insediamento, stabilisce autonomamente i criteri e le modalità relative al proprio funzionamento.

6. Compito dell'O.I.V. (o il Nucleo di Valutazione) è di verificare la corretta ed economica gestione delle risorse del Comune, nonché la congruenza dei risultati gestionali con gli indirizzi e gli obiettivi politici di programmazione.

7. L'O.I.V. (o il Nucleo di Valutazione) adotta le metodologie permanenti di valutazione del personale dipendente, provvede alla graduazione dell'indennità di posizione dei titolari di P.O. e alla valutazione finalizzata all'erogazione della retribuzione di risultato dei responsabili di settore.

8. L'O.I.V. (o il Nucleo di Valutazione) supporta i titolari di P.O. nella valutazione dei propri collaboratori.

9. L'O.I.V. (o il Nucleo di Valutazione) svolge inoltre le seguenti attività:

a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni;

b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed Amministrazione;

c) valida la relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione;

d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi secondo i disposti di legge e dei contratti collettivi nazionali e dei contratti integrativi, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

e) propone, sulla base del sistema di cui all'art. 7 del D.Lgs. 150/2009, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei responsabili di settore e l'attribuzione ad essi dell'indennità di risultato di cui all'art. 11 del CCNL 31.3.1999;

f) ogni altra attribuzione prevista dal presente Regolamento.

g) date le ridotte dimensioni del Comune di Arena Po, l'O.I.V. (o il Nucleo di Valutazione) può essere costituito anche da un organo monocratico. Esso può altresì coincidere col Segretario Comunale se in possesso dei requisiti di cui all'art. 37 comma 2.

Il Segretario Comunale svolge l'incarico gratuitamente.

Il Segretario Comunale valuta il personale dipendente tutto, sia apicale che non apicale. In tal caso rimane ferma l'applicazione delle norme in tema di valutazione del Segretario Comunale da parte del Sindaco ai fini del riconoscimento dell'indennità di risultato.

10. L'O.I.V. per l'espletamento della sua attività ha accesso a tutti i documenti amministrativi dell'Ente e può richiedere, oralmente o per iscritto, informazioni ai titolari di P.O.

Art. 37 – Composizione e durata

1. L'O.I.V. resta in carica per la durata massima di anni 3 con possibilità di rinnovo e comunque per la durata massima del mandato del Sindaco. Il compenso è determinato dalla Giunta Comunale nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle disposizioni di legge in materia.

2. I componenti dell'O.I.V. non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali svolti sul territorio dell'Ente negli ultimi tre anni ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE

Valeria Morganti



L'ASSESSORE

/

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Giuseppe De Luca

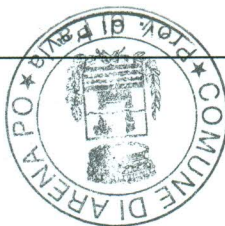
- ☒ Pubblicata all'albo pretorio di questo comune per quindici giorni consecutivi a partire da oggi.
☒ Trasmessa in copia ai capigruppo (elenco n. prot. n.)
☐ Trasmessa in copia alla Prefettura (prot. n.)

Addì, . 11 APR 2012

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

Dott. ssa Alessandra Montagna

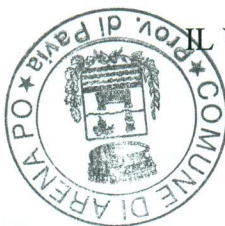
Alessandra Montagna



DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITÀ

- ☐ La presente pubblicazione divenuta esecutiva per scadenza del termine di 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.
- ☒ La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 per dichiarazione di immediata eseguibilità.

Arena Po, li 11 APR 2012



IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Alessandra Montagna