



COMUNE DI SANTA MARIA LA CARITÀ (Provincia di Napoli)

ORIGINALE

Deliberazione della Giunta Comunale

Verbale n. 74 del 26/04/2014

OGGETTO: Ordinamento degli uffici e dei servizi. Integrazione ai sensi del D.lgs. n. 150/2009. Approvazione metodologia di valutazione.

L'anno duemilaquattordici, addì ventisei del mese di Aprile alle ore 15,30 in Santa Maria La Carità e presso la Casa Comunale, si è oggi riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il **Dott. Francesco Cascone** nella qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti i seguenti Assessori:

n.	Cognome Nome	Carica Istituzionale	Presente/Assente
01	Cascone Francesco	Sindaco	P
02	Alfano Ferdinando	Vice Sindaco	P
03	D'Amora Giosuè	Assessore	P
04	Elefante Agostino	Assessore	P
05	De Rosa Benito	Assessore	P
06	Alfano Francesco	Assessore	A
07	Scala Simona	Assessore	A
08	Sicignano Francesco	Assessore Extrac.	A

Partecipa il Segretario Generale dott.ssa Angela Trischitta, incaricato della redazione del verbale.

IL PRESIDENTE

constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti a deliberare in ordine all'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

LA GIUNTA COMUNALE


Letta:

La relazione istruttoria ad oggetto: **Ordinamento degli uffici e dei servizi. Integrazione ai sensi del D.lgs. n. 150/2009. Approvazione metodologia di valutazione** a firma del Responsabile dei servizi finanziari, dott.ssa Giuseppina Fiocco;

La proposta di deliberazione di pari oggetto a firma dell'Assessore alle finanze,rag. Francesco Sicignano, munita dei pareri di regolarità tecnica resi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs n. 267/2000;

- A voti unanimi favorevoli espressi per alzata di mano,

DELIBERA



Di approvare e fare propria l'allegata proposta di deliberazione unitamente alla relazione istruttoria ad oggetto: **Ordinamento degli uffici e dei servizi. Integrazione ai sensi del D.lgs. n. 150/2009. Approvazione metodologia di valutazione** parte integrante e sostanziale del presente deliberato.

Con separata votazione unanime favorevole il presente atto viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4°, del Decreto Legislativo n. 267 del 18/8/2000.

incentivazione del trattamento economico dei titolari di posizione organizzativa e di alte professionalità e dei dipendenti direttamente coinvolti. Per i titolari di posizione organizzativa e di alte professionalità, tali risorse sono attribuite nell'ambito della indennità di risultato. I criteri di ripartizione sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa.

2. L'effettivo raggiungimento degli obiettivi di risparmio programmati è attestato da parte del nucleo di valutazione, che tiene conto degli esiti del controllo di gestione e del conto consuntivo, nonché delle altre informazioni utili.
3. L'attestazione del Nucleo di valutazione è contenuta nella Relazione sulla performance organizzativa.

TITOLO IV

Il Nucleo di Valutazione

Art. 18

Composizione

1. Il Nucleo di valutazione è composto dal presidente e due componenti, nominati dal sindaco, nel rispetto, di norma, del principio delle pari opportunità. La volontà dell'ente di procedere alla nomina del Nucleo di valutazione è pubblicizzata preventivamente, tramite pubblicazione sul sito internet.

2. Il ruolo di presidente può essere ricoperto dal Segretario comunale.

3. Il Nucleo di valutazione può essere istituito in forma associata con altri comuni o comunque con altri enti locali. Nella relativa convenzione sono individuate le modalità di attività e di composizione, fermo restando che l'ente deve essere rappresentato dal Segretario comunale.

4. L'atto di nomina del Nucleo di valutazione è pubblico, in particolare esso è pubblicato nel sito istituzionale del comune unitamente al curriculum di ciascuno dei componenti ed al compenso percepito. L'atto di nomina viene trasmesso alla CIVIT.

5. I componenti sono nominati tra soggetti aventi i seguenti requisiti:

- a) cittadinanza italiana o UE;
- b) età non superiore a 65 anni;
- c) laurea specialistica (LS) o quadriennale se conseguita nel previgente ordinamento, in ingegneria gestionale, economia e commercio, scienze politiche o giurisprudenza o lauree equivalenti e di un'adeguata esperienza professionale di almeno tre anni in posizioni di responsabilità, anche in aziende private, in campi attinenti il management, pianificazione e controllo di gestione, organizzazione del personale, controlli interni e misurazione e valutazione delle performance. In alternativa al possesso di una delle lauree prima menzionate e fermo restando il possesso di un'adeguata esperienza professionale come sopra descritta, è richiesta l'iscrizione da almeno 5 anni in uno dei seguenti Albi professionali: Dottori Commercialisti e degli esperti contabili; Consulenti del lavoro.

I componenti del Nucleo di valutazione possono cumulare incarichi in più organismi di valutazione a condizione che ciò non pregiudichi il corretto svolgimento delle funzioni.

Art. 19

Durata, modalità di svolgimento delle attività e compensi

1. Il nucleo di valutazione dura in carica tre anni e comunque fino al completamento della valutazione dell'ultimo anno di riferimento. In ogni caso i suoi componenti decadono al momento dell'insediamento del nuovo sindaco. Può essere revocato per il mancato svolgimento dei compiti ad esso affidati.
2. Le riunioni del Nucleo di valutazione sono convocate dal Presidente e sono valide con la partecipazione di almeno due membri. Il Nucleo di valutazione dovrà riunirsi almeno una volta al mese.
3. Il compenso spettante a ciascun componente esterno è determinato nel decreto di nomina e non può essere superiore al compenso percepito dal Revisore dei Conti. Gli oneri non possono superare le cifre spese allo stesso titolo negli anni precedenti.

Art. 20

Compiti

- Il Nucleo di valutazione svolge i seguenti compiti:
- a) propone alla giunta la metodologia di valutazione, sia delle performance organizzative che di quelle individuali dei titolari di posizione organizzativa, alte professionalità e personale;
 - b) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso e in particolare sulla performance organizzativa dell'intero ente e delle singole strutture;
 - c) riferisce alla Giunta, con cadenza almeno semestrale, sull'andamento delle performance e comunica tempestivamente le criticità riscontrate;
 - d) sulla base del sistema di misurazione e valutazione, propone al Sindaco la valutazione annuale dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità e l'attribuzione ad essi dei premi collegati alla performance;
 - e) effettua la valutazione dei dipendenti di categoria D ai fini delle progressioni economiche;
 - f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti di misurazione e di valutazione;
 - g) promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui all'art. 11 del D.Lgs. 150/2009;
 - h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
 - i) valuta in modo comparativo le candidature presentate al fine dell'assegnazione del premio annuale per l'innovazione, di cui all'art. 22 del D.Lgs. 150/2009;
 - j) valuta i dipendenti al fine dell'accesso ai percorsi di alta formazione e di crescita professionale di cui all'art. 26 del D.Lgs. 150/2009;
 - k) certifica, nella relazione di cui alla lett. a), i risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente ai fini di destinare una quota non superiore al 30% al premio di efficienza, risorse che saranno ripartite per come previsto dalla contrattazione decentrata integrativa;
 - l) effettua periodicamente analisi del benessere organizzativo;
 - m) supporta l'ente nella adozione delle metodologie di valutazione delle posizioni organizzative e del personale.

TITOLO V

Misurazione, trasparenza e rendicontazione della performance

Art. 21

La performance organizzativa

1. Il Nucleo di valutazione valuta, con cadenza annuale, la performance organizzativa dell'intero ente e quella delle singole articolazioni organizzative di livello apicale.
2. Per performance organizzativa si intendono:
 - a) con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato, nella relazione previsionale e programmatica e negli altri documenti di pianificazione, i risultati raggiunti in termini di miglioramento della qualità dei servizi erogati alla utenza; di innalzamento degli standard che misurano l'attività delle amministrazioni in termini di efficienza, efficacia ed economicità; di soddisfazione dei bisogni della collettività;
 - b) gli indicatori relativi alla gestione dell'amministrazione.

Art. 22

La misurazione della performance

1. La misurazione della performance organizzativa e di quella individuale sono effettuate dal Nucleo di Valutazione.

Art. 23

Rendicontazione

2. La relazione sulla performance organizzativa dell'ente e delle sue singole articolazioni organizzative di livello apicale, predisposta dal Nucleo di valutazione, è pubblicata sul sito internet dell'ente.

Art. 24

Trasparenza

1. Sul sito internet dell'ente, nell'ambito di una sezione collocata direttamente nella pagina iniziale e denominata "Amministrazione trasparente", sono pubblicate le seguenti informazioni:
 - a) bilancio di mandato, relazione previsionale e programmatica ed altri documenti di pianificazione pluriennale, bilancio annuale, conto consuntivo;
 - b) Programma Esecutivo di Gestione e Piano Dettagliato degli Obiettivi;
 - c) relazione sulla performance organizzativa dell'ente e delle sue articolazioni organizzative di livello apicale;
 - d) ammontare delle risorse destinate alle indennità di risultato del segretario generale, dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità, nonché di quelle destinate alla incentivazione delle varie forme di produttività dei dipendenti ed ammontare di quelle effettivamente erogate.
 - e) analisi del grado di differenziazione nella erogazione di tali compensi;

- f) nominativi e curricula dei componenti il Nucleo di valutazione;
- g) curricula, trattamento economico, con distinta indicazione della indennità di posizione e di eventuali altre forme di trattamento economico accessorio, e recapiti del Segretario comunale ;
- h) curricula dei titolari di posizioni organizzativa e di alte professionalità;
- i) incarichi retribuiti conferiti a privati ed a dipendenti dell'ente o di altre PA.

2. Della pubblicazione e dell'aggiornamento di queste informazioni è responsabile ciascun titolare di posizione organizzativa o alta professionalità , nell'ambito della propria competenza e con la modalità stabilite. La mancata pubblicazione o il mancato aggiornamento con cadenza almeno annuale sono sanzionati con il divieto della erogazione della indennità di risultato. Il Nucleo di valutazione verifica il rispetto di queste prescrizioni.

Art. 25

Comunicazione e conciliazione della valutazione

1. Il valutatore comunica al valutato la valutazione, prima che essa sia formalizzata, nella forma della proposta. Il valutato può avanzare una richiesta di revisione, parziale o totale e chiedere di essere ascoltato. Il valutatore deve convocare il valutato prima della formalizzazione della valutazione e deve tenerne motivatamente conto nella formulazione della valutazione definitiva.
2. Nel caso in cui il valutato non consente con la valutazione finale può avanzare istanza di revisione al Nucleo di Valutazione per quelle effettuate dai responsabili ed al sindaco per quelle formulate dal Nucleo di Valutazione.

TITOLO VI

Art. 26

Il conferimento degli incarichi di responsabile

Gli incarichi di responsabile della struttura apicale sono conferiti dal Sindaco a dipendenti di categoria D, tenendo conto dei seguenti elementi:

- a) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare e degli obiettivi assegnati;
- b) complessità della struttura organizzativa;
- c) requisiti culturali posseduti;
- d) attitudini e capacità professionali, anche in considerazione delle esperienze maturate, dei risultati ottenuti e degli esiti delle valutazioni;
- e) esperienze possedute;
- f) specifiche competenze organizzative.

Ai Responsabili di cui al precedente comma viene conferita la titolarità di posizione organizzativa o l'alta professionalità.