



COMUNE DI MELILLI

Provincia di Siracusa

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 775 del 29-12-2011

OGGETTO:	APPROVAZIONE REGOLAMENTO SUL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE E L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE.
----------	---

L'anno duemilaundici, addì ventinove, alle ore 13:30 del mese di dicembre, nella sala delle adunanze della Sede Comunale suddetta, in seguito a regolare comunicazione, si è riunita la Giunta Municipale, nelle persone dei signori:

DOTT. SORBELLO GIUSEPPE	SINDACO	P
CANNATA GIUSEPPE	ASSESSORE ANZIANO	P
MAGNANO ANGELO	ASSESSORE	P
LA ROSA SALVATORE	ASSESSORE	P
RUSSO ALFREDO	ASSESSORE	P

Risultano presenti n. 5 e assenti n. 0.

Assume la presidenza il SINDACO Sig. DOTT. SORBELLO GIUSEPPE

che assistito dal SEGRETARIO COMUNALE del Comune DOTT. MALTESE ROBERTO

dichiara legale la presente riunione ed invita gli intervenuti a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

Ai sensi dell'articolo 151, comma 1 del D.L.vo del 18/08/2000, n°267 attesta la copertura finanziaria della spesa.

IMP. N. _____

Il responsabile del Servizio Finanziario _____

Data _____

LA GIUNTA

VISTO che il Comune di Melilli si è dotato del Regolamento degli Uffici e dei Servizi, ai sensi dell'art. 51, comma 1 della Legge 08/06/1990, n. 142, sostituito dal comma 1° dell'art. 6 della Legge 05/05/1997, n. 127 e successive modifiche ed integrazioni modifiche, nonché di specifica dotazione organica approvata con deliberazione di G.M. n. 261 dell'01/04/2000 e successive delibere di modifica G.M. n. 451 del 13/07/2000, n. 255 del 27/03/2001, n. 715 del 30/10/2001, n. 387 del 12/09/2002, n. 428 del 29/07/2003, n. 70 del 17/02/2004, n. 84 del 28/02/2005, n. 779 del 30/12/2005 e n. 197 del 30/03/2006, n. 303 del 229/6/2009, n. 376 del 15/10/2010;

CHE, in ultimo 517/del 21/9/2011 sono state apportate talune altre modifiche alla dotazione Organica, ai sensi dell'art. 1, comma 98 - 107, della Legge 311/2004 (Finanziaria 2005) e dall'articolo 1, comma 198 e seguenti della Legge 23 dicembre 2005 n. 266 (Finanziaria 2006), al fine di migliorare la gestione pubblica dell'Ente con il raggiungimento degli obiettivi prefissati di pubblico interesse in termini di efficacia ed efficienza dei servizi resi;

VISTO che all' art. 54 del vigente **Regolamento degli Uffici e dei Servizi** sono riportate le Norme sul Controllo di gestione interno di cui all'art. 20, comma 2, D.Lgs. 29/93 e artt. 39,40,41 D.Lgs. 77/95 e successive modifiche ed integrazioni, tenendo conto anche delle disposizioni emanate con D.Lgs. 286/99.(vedi ora gli articoli __ del Decr. Lgs 165/2001 e smi;

CHE l'art. 55 dello stesso Regolamento stabilisce la Costituzione del Nucleo di Valutazione, il cui Regolamento è stato approvato con deliberazione di GM ed i criteri di valutazione del personale costituenti le Posizioni Organizzative dell'Ente;

CHE, ai successivi articoli sono stati stabiliti i criteri di valutazione del personale interno, della produttività e dei risultati, oggetto di contrattazione decentrata, ai sensi dell'art. 33, comma 3, del CCNL;

VISTO il Decreto Legislativo n° 150 di attuazione della legge n. 15/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni;

RILEVATO che le disposizioni del suindicato Decreto costituiscono una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche intervenendo in particolare in materia di contrattazione collettiva, di valutazione delle strutture e del personale delle amministrazioni pubbliche, di valorizzazione del merito, di promozione delle pari opportunità, di dirigenza pubblica e di responsabilità disciplinare, al fine di:

- Assicurare una migliore organizzazione del lavoro;
- il rispetto degli ambiti riservati rispettivamente alla legge e alla contrattazione collettiva;
- elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi;
- l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa;
- la selettività e la concorsualità nelle progressioni di carriera;

- il riconoscimento di meriti e demeriti, la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati ai fini degli incarichi dirigenziali;
- il rafforzamento dell'autonomia, dei poteri e della responsabilità della dirigenza;
- l'incremento dell'efficienza del lavoro pubblico ed il contrasto alla scarsa produttività e all'assenteismo, nonché la trasparenza dell'operato delle amministrazioni pubbliche anche a garanzia della legalità;

CONSIDERATO che secondo le disposizioni del decreto Lgs 150/2009, le Amministrazioni Pubbliche devono provvedere ad adeguare dal 2011 la Relazione Previsionale e Programmatica e del PEG/PDO ai contenuti previsti dalla cosiddetta riforma "Brunetta", per costituire un vero e proprio **"Piano della performance"** contenente obiettivi, indicatori e target su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance;

CHE al fine di dare concretezza allo sforzo di valutazione ed al riconoscimento del merito, il decreto legislativo 150/2009 prevede una distribuzione in livelli di performance differenziati che garantiscono la selettività nell'erogazione dei premi e delle indennità. La graduatoria è stilata a livello dell'organizzazione sia per i dirigenti sia per i dipendenti. Non si tratta quindi di istigare una competizione all'interno di ogni servizio, bensì di supportare un processo di miglioramento per l'intera organizzazione. Spetta all'Organismo indipendente di valutazione, sulla base delle risultanze del sistema di misurazione e di valutazione, compilare la graduatoria di performance sia per i dirigenti che per i dipendenti;

VISTO, in particolare, che secondo i criteri stabiliti nel Decr. Lgs 150/2009, vengono assegnati obiettivi di sviluppo e miglioramento della qualità e quantità dei servizi erogati ai cittadini, tenendo conto delle valutazioni da essi espresse (performance organizzativa) e vengono assegnati obiettivi ai dirigenti ed ai dipendenti (performance individuale): costituendo questi fattori la base della **valutazione dei dirigenti e del personale, secondo i seguenti principi generali:**

a) LA VALORIZZAZIONE DEL MERITO;

Sulla base degli esiti delle valutazioni individuali e della performance organizzativa si deve attribuire la parte prevalente del trattamento economico accessorio ai dirigenti ed ai dipendenti. A tal fine essi sono suddivisi in fasce di merito, in modo da garantire una significativa differenziazione di tale compenso;

b) LA RIPUBBLICIZZAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Diminuiscono le materie che sono oggetto di contrattazione collettiva; i dirigenti sono tenuti a garantire esclusivamente la informazione sugli atti di gestione del rapporto di lavoro; la partecipazione sindacale non può svolgersi sulle scelte organizzative degli enti;

c) LA TRASPARENZA;

Sul sito internet dell'Ente devono essere pubblicate le principali informazioni sulla gestione dell'ente, ivi compresi i trattamenti economici dei dirigenti e gli esiti delle valutazioni. Devono essere inoltre pubblicate le informazioni sui contratti decentrati ed i cittadini devono avere la possibilità di esprimersi sugli effetti dagli stessi determinati sulla qualità dei servizi;

d) LE PROGRESSIONI

I dipendenti pubblici possono passare alla categoria o area immediatamente superiore unicamente attraverso concorsi pubblici con riserva non superiore al 50% e se in possesso del titolo di studio previsto per l'accesso dall'esterno. Sono abrogati i concorsi interamente riservati agli interni. Le progressioni economiche devono essere selettive ed interessare un numero limitato di dipendenti;

e) - LA LIMITAZIONE DELLO SPOIL SYSTEM;

Gli incarichi dirigenziali sono conferiti dai vertici politici sulla base di motivazioni di competenza, attitudine ed esperienza e non della fiducia personale. Il conferimento di incarichi ed i criteri di attribuzione devono essere pubblicizzati preventivamente. In tutte le PA cala il numero degli incarichi che possono essere conferiti attraverso assunzioni a tempo determinato;

f) IL RUOLO E LA RESPONSABILITA' DEI DIRIGENTI.

Ai dirigenti sono attribuiti il ruolo e le competenze dei datori di lavoro privati, spetta ad essi il compito di valutare in modo differenziato i dipendenti e di attivare tutte le forme di controllo per prevenire i fenomeni di corruzione. La mancata sorveglianza dei dipendenti e il mancato o ritardato avvio delle procedure disciplinari determinano l'avvio di un procedimento disciplinare nei loro confronti;

g) LE PROCEDURE DISCIPLINARI ;

Aumenta la competenza dei singoli dirigenti alla irrogazione delle sanzioni disciplinari. Le sanzioni per i dirigenti sono irrogate dal dirigente generale. In caso di contemporaneità del procedimento penale e di quello disciplinare, il secondo si svolge e si conclude senza dovere attendere;

h) NUOVI SOGGETTI DI VALUTAZIONE

Il decreto legislativo 150/2009 introduce due nuovi soggetti che svolgono un ruolo fondamentale nel cambio di marcia richiesto dalla riforma:

1) Gli Organismi indipendenti di valutazione sono soggetti interni alle amministrazioni; devono aiutare a pianificare meglio, lavorare meglio, rendicontare meglio e premiare i più bravi nel rispetto della trasparenza. Questo richiede specifiche competenze. Ecco perché i membri di questi organismi devono essere selezionati in base alle competenze e all'esperienza, ed i loro Curricula pubblicati online;

2) La Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche offre un supporto alle amministrazioni e agli Organismi indipendenti di valutazione. La Commissione si configura allo

stesso tempo come un centro di eccellenza che fornisce linee guida e metodologie, e come un garante della trasparenza, raccogliendo tutte le informazioni sulla performance, la valutazione e la premialità nelle amministrazioni pubbliche. Una funzione fondamentale per concretizzare gli obiettivi della riforma, che richiede autorevolezza e personale specializzato. Ecco perché occorre istituire una Commissione indipendente, composta da membri con comprovate competenze, nei settori attinenti alla riforma;

- 3) Il decreto legislativo prevede inoltre l'ampliamento dei poteri dell'Ispettorato per la Funzione Pubblica (articolo 71), in particolare per quanto riguarda la collaborazione con la Guardia di Finanza e le verifiche sul corretto conferimento.

ATTESO che è stato predisposto dalla Segreteria Comunale il Regolamento per la definizione dei sistemi di valutazione della performance e strumenti di prevalità al fine di adeguare il Regolamento degli Uffici alle disposizioni di cui al D. Lgs 150/2009 (Decreto Brunetta);

VISTO ed esaminato il Regolamento per definizione dei sistemi di valutazione della Performance e strumenti di premialità;

RITENUTO di dover procedere alla approvazione del atto suddetto in ottemperanza alle nuove disposizioni di cui al Decr. Lgs 150/2009 e salve gli ulteriori adeguamenti per le variazioni allo stesso decreto predisposto dal Consiglio dei Ministri sin dal 21 Gennaio 2011:

VISTO il Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi;

VISTI il D.R.P. 10.01.1957 n. 3;

VISTO il D. Lg.vo 03.07.1993 n. 29 per come integrato nel d. lgs 165/2001;

VISTO gli art. 25 e seguenti del D.P.R. 09.05.1994 n. 487, modificato dal D.P.R. 30.10.1996 n. 693;

VISTA l'art. 12 comma 2° della Legge 15.05.1997 n. 127;

VISTA la Legge 05.02.1992 n. 104;

VISTA la L.R. 30.04.1991, n. 12;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 1998-2001;

VISTO il Contratto integrativo di Lavoro 31.3.1999 e successive modifiche;

VISTO l'art. 51 della Legge 142/1990, come recepito dalla L.R. 48/1991 e della L.R. 23/1998;

VISTO l'art. 42 del decreto lgs 165/2001;

VISTA la Legge 142/90 come recepita dalla L.R. n. 48/91;

VISTO il D.Leg. n. 29/93 e successive modifiche ed integrazioni;

VISTO il D. Leg. 267/2000;

VISTA la Legge n. 145/02;

VISTO il vigente O.R.EE.LL.;

VISTO il Regolamento di Polizia Municipale approvato con Deliberazione di CC n. 3 del 23.1.1996, cge, all'art. 8 prevede ancora il posto di ~~vice~~ Comandante;

VISTE le LL.RR. n. 44/91, n. 23/97 e n. 30/00;

VISTA la legge reg. 10/ 2010 che ripristina la facoltà di procedere a selezioni interne mediante valutazione dei soli titoli;

VISTA la legge n. 65 del 7.3.1986 sulla Polizia Municipale e la relativa legge reg. 1771990;

VISTO il Decreto Lgs 165/2001 e smi;

VISTO il Decreto Lgs 150/2009;

RILEVATA la Competenza della Giunta Municipale in merito alla modifica della dotazione Organica dell'Ente;

A VOTI UNANIMI, palesemente espressi;

DELIBERA

- 1- **Adeguare** il vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi alle disposizioni di cui al **Decreto Legislativo n° 150 di attuazione della legge n. 15/2009**, recante disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni;
- **Approvare** come approva, ai fini della valutazione della "PERFORMANCE" il **Regolamento per la definizione dei sistemi di valutazione della Performance e strumenti di premialità**, composto da n. 10 articoli, che della presente si dichiara parte integrante e sostanziale.



COMUNE DI MELILLI
PROVINCIA DI SIRACUSA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE RIGORAZIONE SUL CICLO
DI COSTITUZIONE DELLA BERTORIANCO E L'ORGA
MISTO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

UFFICIO PROPONENTE REG. COE STRUTTURA _____

Ai sensi dell'Art. 1, comma 1, lett i) della L.R. 11/12/91 n. 48, sulla proposta di deliberazione in oggetto indicata i sottoscritti esprimono il parere come segue:

IL RESPONSABILE
DEL SERVIZIO INTERESSATO

Per quanto concerne la regolarità tecnica, esprime parere: _____

IL RESPONSABILE

Data

29/12/2021

IL RESPONSABILE
DI RAGIONERIA

Per quanto concerne la regolarità contabile, esprime parere: _____

IL RESPONSABILE

Data

IL SEGRETARIO COMUNALE

Sotto il profilo della legittimità esprime parere: _____

IL RESPONSABILE

Data

29/12/2021

REGOLAMENTO
SISTEMI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.
STRUMENTI DI PREMIALITA'

Art.1 -

Piano della performance e Relazione sulla performance

1) Il piano della performance, avente le caratteristiche di cui all'art. 10 c. 1 lettera a) del D.Lgs. n. 150/2009 è costituito da:

a) Relazione Previsionale e Programmatica allegata al Bilancio di Previsione (performance organizzativa dell'Amm.ne)

b) Piano esecutivo di gestione e Piano dettagliato degli obiettivi (PEG e PDO) contenenti obiettivi ed indicatori di miglioramento e di funzionamento dei servizi di ogni settore quale centro di responsabilità riferito a ciascun dirigente (performance delle strutture organizzative). Per quanto riguarda gli indicatori di valutazione della performance di amministrazione nel suo complesso e delle strutture organizzative, l'Organismo Indipendente di Valutazione dell'ente si riferirà alle linee guida e ai protocolli di collaborazione di cui all'art. 13 c. 2 (tra ANCI e Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche) e alle indicazioni dell'ANCI che saranno emanate in base al protocollo d'intesa tra ANCI e Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione del 9 ottobre 2009 e al protocollo ANCI/CIVIT del 16/9/2010.

c) Il documento di cui alla lettera b) contiene anche gli obiettivi individuali e i relativi indicatori assegnati ai dirigenti secondo la metodologia prevista nell'allegato A al presente regolamento.

2) La relazione sulla performance di cui all'art. 10 c. 1 lettera b) del D.Lgs. 150/2009 è costituita da

a) Rendiconto della gestione e Relazione al rendiconto della gestione

b) Report finale approvato dalla Giunta sugli obiettivi di PEG/PDO di cui al comma precedente e validato dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

3) Con l'adozione dei predetti atti, nel rispetto dei principi di cui agli artt. 4 e 5 c. 2 del D.Lgs 150/2009, si realizza il ciclo di gestione della performance. I detti documenti, in ossequio ai principi del c. 3 dell'art. 11 dovranno essere diffusi tramite il sito dell'Ente.

4) Gli obiettivi di PEG/PDO (miglioramento e funzionamento, strategici ed operativi) dovranno possedere le caratteristiche di cui all'art. 5 c.2 e corredati di specifici indicatori di risultato. Essi saranno adeguati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale o da comparazioni con amministrazioni omologhe.

Art. 2

misurazione e valutazione della performance

1) La valutazione annuale della performance organizzativa avviene in base agli strumenti riferiti appunto alla performance dell'Amm.ne e di ciascuna struttura organizzativa individuati nell'articolo precedente.

2) L'Organismo Indipendente di Valutazione di cui al successivo art. 4 misura e valuta la performance di ciascuna struttura amm.va, cioè di ciascun settore o centro di responsabilità riferito ad ogni dirigente in base agli strumenti di cui al precedente art. 1 e al Sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'allegato "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa".

3) Quale organo proponente o valutatore di prima istanza, propone al Sindaco (quale organo decidente o valutatore di seconda istanza) la valutazione annuale dei dirigenti secondo le modalità di cui al successivo art.3. Il dirigente partecipa al procedimento di valutazione potendo fornire

all'Organismo Indipendente di Valutazione le proprie osservazioni. Il Sindaco assume le proprie decisioni finali, sulla base della proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione, sentita la Giunta. Il processo di valutazione si conclude con un colloquio finalizzato a comunicare l'esito conclusivo e le motivazioni dei punteggi di valutazione definitivamente attribuiti.

4) I dirigenti valutano il personale assegnato ai rispettivi settori secondo i criteri e le metodologie di cui all'art.3 (ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale), ai fini delle progressioni economiche, di categoria, nonché nella corresponsione di indennità e premi incentivanti.

5) Il sistema di misurazione e valutazione di cui al presente provvedimento sarà adeguato alle direttive della Commissione di cui all'art. 13 del D.Lgs 150/2009 in base ai protocolli di cui al c. 2 del citato art. 13.

6) Le fasi, i tempi, le modalità e i soggetti del sistema di misurazione e valutazione sono quelli previsti per la predisposizione degli atti di cui all'art. 1 e al presente articolo.

Art. 3

Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale

1) La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti è posta in essere secondo le modalità di cui allegato A (e relativa scheda A1) del Manuale di Valutazione.

2) La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dipendenti con incarico di posizione organizzativa è attuata secondo le modalità di cui all'allegato B (e relativa scheda B1) del Manuale di Valutazione..

3) La misurazione e valutazione della performance individuale del personale delle diverse categorie da A a D (compresi eventuali dipendenti con incarico di responsabile di Unità Organizzativa) è effettuata secondo le modalità di cui al manuale allegato C (e relative schede C1, C2, C3, C4, C5) del Manuale di Valutazione..

4) Ai sensi dell'art. 31, comma 3, del D.Lgs 150/2009, gli strumenti incentivanti di cui all'art. 20 comma 1 lettere a) e b) e quindi quelli di cui agli articoli 21 e 22 del citato D.Lgs. (bonus annuale delle eccellenze e premio annuale per l'innovazione), saranno adottati dopo la contrattazione collettiva nazionale che, ai sensi delle citate norme, dovrà determinare l'ammontare di detti premi

ART. 4

Composizione, funzionamento e competenze dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

1) L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) sostituisce il Nucleo di Valutazione a decorrere dall'1.01.2012 e fintanto che non viene nominato dall'Amministrazione..

2) Esso è costituito da un soggetto (organo monocratico) nominato dal Sindaco in possesso dei requisiti di conoscenza, esperienza e capacità previsti dalla delibera n. 04/2010 del 16.02.2010 della CIVIT (Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche). L'incarico ha durata triennale e può essere rinnovato una sola volta. Valgono le incompatibilità di cui al comma 8 dell' art. 14 del D.lgs. 150/2009 e vale il principio di esclusività in base al quale i componenti dell'OIV non possono contemporaneamente appartenere ad altri OIV di diverse Amministrazioni.

3) L'OIV esercita attività di controllo strategico a supporto degli indirizzi strategici e della verifica del conseguimento degli stessi da parte dell'Amministrazione. Svolge altresì le funzioni di cui ai precedenti articoli e quelle previste dai commi 4, 5 e 6 dell'art. 14 del D.Lgs 150/2009.

4) Propone la valutazione (al Sindaco) dei risultati del Segretario Generale, secondo i criteri vigenti.

5) Effettua l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità per i dirigenti e per i dipendenti (art. 11 c. 8 lett. d).

risparmi sui costi di funzionamento, ai fini dell'applicazione del premio di efficienza di cui all'art. 27 del D.Lgs. n. 150/2009, fermo restando che i criteri generali per la distribuzione del relativo premio di efficienza sono definiti dalla contrattazione integrativa.

7) Definisce i sistemi di valutazione della performance sulla base di indirizzi della Commissione (CIVIT), riferendosi alle linee guida e ai protocolli di collaborazione di cui all'art. 13 c. 2 (tra ANCI e Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche) e alle indicazioni dell'ANCI che saranno emanate in base al protocollo d'intesa tra ANCI e Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione del 9 ottobre 2009 e al protocollo ANCI/CIVIT del 16/9/2010.

8) Formula alla Giunta proposte sui criteri per l'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni dirigenziali e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione dei dirigenti. Analogamente, formula proposte per i criteri e parametri di pesatura di eventuali retribuzioni di posizione aggiuntive del Segretario.

9) Valuta la graduazione delle funzioni dirigenziali sulla base del precedente comma e valuta la graduazione delle funzioni aggiuntive del Segretario sulla base del precedente comma.

10) Formula alla Giunta proposte di disciplina dei criteri relativi alle misure sanzionatorie previste dai CCNL di area dirigenziale a seguito di valutazione negativa delle performance dei dirigenti.

11) Svolge ogni altra funzione già assegnata dalle leggi e dai contratti collettivi al Nucleo di Valutazione.

12) L'OIV si avvale di una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance costituita nell'ambito del servizio Controlli Interni e Qualità e del Settore Personale/Organizzazione, da dipendenti designati a tal fine dal Sindaco secondo le modalità di cui all'art. 90 del D.Lgs. 267/2000 e della relativa normativa regolamentare interna, il cui responsabile dovrà essere dotato di una specifica professionalità ed esperienza nel campo della misurazione della performance.

13) Sono abrogati gli art. 14 e 14 bis del Regolamento delle funzioni dirigenziali.

ART. 5

Effetti sanzionatori della valutazione negativa

1) La procedura di valutazione della performance dei dirigenti di cui al precedente art. 3 costituisce presupposto per l'applicazione delle misure sanzionatorie previste dall'art. 23 bis del CCNL del 10.04.96 introdotto dall'art. 13 del CCNL del 22.02.2006.

2) In caso di valutazione negativa decisa dal Sindaco a seguito delle procedure di cui agli articoli 2 e 3, il Sindaco contesta tempestivamente l'addebito connesso alla predetta valutazione negativa al dirigente valutato con le modalità e le procedure di cui all'art. 3 del CCNL, area dirigenziale, del 22.02.2010; si applica altresì la possibilità di sospensione prevista dal citato art. 3 CCNL 22.02.2010 in caso di procedura di recesso.

3) I provvedimenti sanzionatori sono adottati sentito il Comitato dei Garanti di cui al successivo art. 6, qualora si tratti di procedimenti di cui al citato art. 23 bis, lettere b, c e d.

4) Quando il rischio grave di un risultato negativo si verifica prima della scadenza annuale prevista dalle ordinarie procedure di valutazione, il procedimento di valutazione può essere anticipatamente concluso; detto procedimento è sempre concluso anticipatamente nei casi di inosservanza delle direttive.

5) E' abrogato l'art. 14 ter del Regolamento per le funzioni dirigenziali.

Art.6 Comitato dei Garanti

- 1) Il Collegio di Garanti di cui all'art. 15 del CCNL dell'area dirigenziale stipulato il 23.12.99, come integrato e modificato dall'art. 14 del CCNL del 22.02.2006, è istituito tenuto conto dei principi e dei criteri desumibili dall'art. 22 del D.Lgs n. 165/2001 come modificato dall'art. 42 del D. Lgs 150/2009, anche mediante forme di convenzione tra più Enti.
- 2) I componenti sono nominati con provvedimento del Sindaco e sono rappresentati da:
 - un Consigliere della Corte dei Conti designato dal suo Presidente, che lo presiede;
 - un esperto in materia di organizzazione amministrativa e del lavoro pubblico, incaricato dal Sindaco;
 - un rappresentante dei dirigenti nell'ambito dei dirigenti stessi.
- 3) Alla elezione del rappresentante dei dirigenti sarà dedicata una giornata, dalle ore 8.00 alle ore 18.00; le candidature dovranno pervenire al Direttore Generale (ovvero, in mancanza, al Segretario Generale) non prima di 10 gg. e non dopo i 2 gg. antecedenti l'elezione. La votazione – segreta – avrà luogo presso l'ufficio del Personale; al termine della votazione, un Funzionario di detto ufficio, alla presenza del Direttore Generale (o del Segretario Generale) procederà allo spoglio e alla formulazione del relativo verbale. Sarà eletto il dirigente che avrà ottenuto il maggior numero di voti, il secondo classificato sarà componente del Collegio in caso di assenza o impedimento del primo.
- 4) Il Comitato dura in carica tre anni a decorrere dalla data del provvedimento di nomina da parte del Sindaco di cui al comma 2 e l'incarico non è rinnovabile. Esso svolge le funzioni indicate dall'art. 15 del CCNL del 23.12.99, come modificato e integrato dall'art. 14 del CCNL del 22.02.2006 e dall'art. 22 del D.Lgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 42 del D.Lgs 150/2009, ed inoltre le altre funzioni previste dalla legge (art. 21 c. 1 bis D.Lgs 165/2001 introdotto dall'art. 41 del D.Lgs 150/27.10.2009 e art. 55 septies c. 6 D.Lgs 165/2001 introdotto dall'art. 69 D.Lgs 150/2009).
- 5) Per la partecipazione al Comitato non sono previsti emolumenti o rimborsi spese.
- 6) E' abrogato l'art. 14 quater del regolamento delle funzioni dirigenziali.

Art. 7 Norma transitoria di funzionamento dell'OIV

- 1) L'OIV misurerà e valuterà nel 2011 anche i risultati di performance di ciascuna struttura organizzativa relativi al 2010 e proporrà la valutazione della dirigenza anno 2010 in base ai sistemi di misurazione e valutazione vigenti nell'anno 2010, atteso che il nuovo sistema di cui al presente provvedimento entrerà in vigore nel 2011.
- 2) L'OIV, che si insedierà nel 2011, potrà definire modifiche e adeguamenti al presente sistema di valutazione, adottato nel corso del 2010, che saranno recepiti con provvedimento dell'ente tenuto conto delle direttive della CIVIT e dei protocolli di collaborazione di cui all'art. 13 c. 2.

Art. 8 Progressioni di carriera

- 1) Al fine di valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione a specifiche esigenze dell'Amministrazione, nei concorsi pubblici può essere destinata al personale interno, in possesso dei titoli di studio e delle eventuali abilitazioni e specializzazioni richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva non superiore al 50% dei posti messi a concorso per ciascuna categoria e profilo professionale.

2) Per concorrere ai posti riservati i dipendenti devono essere altresì in possesso dei seguenti requisiti:

Cat. C

Appartenenza alla Cat. B e anzianità di servizio nella stessa (nell'Ente o in altri Enti del comparto) in profili di area omogenea o disomogenea così determinata:

Pos. Omogenea
Mesi 24

Pos. Disomogenea
Mesi 36

Cat. D.

Appartenenza alla Cat. C e anzianità di servizio nella stessa (nell'Ente o in altri Enti del comparto) in profili di area omogenea o disomogenea così determinata:

Pos. Omogenea
Mesi 36

Pos. Disomogenea
Mesi 60

Cat. D3 (posizione infracategoriale)

Appartenenza alla Cat. C o D (base economica D1) ed anzianità di servizio nella stessa (nello stesso Ente o in altri Enti del comparto) in profili di area omogenea o disomogenea così determinata:

Pos. Omogenea
Mesi 36 Cat. C
Mesi 24 Cat. D

Pos. Disomogenea
Mesi 48 Cat. C
Mesi 36 Cat. D

In tutte le ipotesi sopra descritte i periodi pari o superiori a 15 gg d'anzianità si arrotondano a mese intero.

Al fine di stabilire se la posizione del lavoratore sia o meno omogenea rispetto a quella per la quale concorre, bisogna avere riguardo al profilo professionale assegnato in funzione della posizione da ricoprire; tale definizione avverrà nei medesimi bandi di concorso.

3) I dipendenti che si collocano nella graduatoria finale degli idonei del concorso pubblico avranno diritto alla riserva (nei limiti dei posti riservati). Per stabilire chi di essi potrà accedere ai posti riservati si applicheranno i seguenti ulteriori criteri.

La valutazione positiva conseguita, in base al sistema di valutazione della performance individuale vigente, negli ultimi 3 anni (a partire da quello precedente alla conclusione del concorso che avverrà con l'approvazione della graduatoria da parte degli organi competenti) costituisce elemento necessario per poter accedere alla progressione di carriera sui posti riservati.

In caso di pari punteggio nella graduatoria concorsuale (con altri dipendenti che concorrono ai posti riservati), costituisce titolo di preferenza il maggior punteggio conseguito nell'ultima selezione di valutazione considerata e poi - in caso di ulteriore parità - in quella dell'anno ancora precedente.

In tutte le predette ipotesi, si ha riguardo al punteggio di valutazione finale considerato ai fini delle eventuali progressioni economiche.

4) Sono abrogati gli artt. 53 bis, 1^o ter, 19, 20 c. 1 e 21 c. 3 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Art. 9

Attribuzione di incarichi e responsabilità

- 1) Ai fini del conferimento di incarichi di ~~posizione organizzativa~~, si terrà conto della valutazione in precedenti incarichi. Gli incarichi di ~~posizione organizzativa~~ potranno essere conferiti, sulla base dei criteri vigenti, solo se la valutazione del risultato di performance degli ultimi due anni in precedenti analoghi incarichi di posizione organizzativa si è attestata nelle fasce 4°, 5° o 6° della metodologia individuata al comma 2 dell'art. 3. In assenza di precedenti incarichi di P.O., il punteggio conseguito in base al sistema di valutazione dei dipendenti, previsto al terzo comma dell'art. 3 negli ultimi 2 anni, dovrà essere pari o superiore a 4 (avendo riguardo al punteggio di valutazione finale considerato ai fini delle eventuali progressioni economiche).
- 2) Per il conferimento di incarichi di responsabile di Unità Organizzativa (non P.O.) valgono i medesimi criteri di cui al primo comma.

Art. 10

Accesso e percorsi di alta formazione e di crescita professionale

- 1) Al fine di accedere allo strumento premiante di cui all'art. 26 del D.Lgs. 150/2009, per l'attuazione del quale si richiamano le modalità previste dall'art. 23 bis del D.Lgs. 165/2001, valgono i criteri di cui al precedente art. 9, dando priorità, in caso di pluralità di dipendenti in possesso della professionalità adeguata rispetto alle offerte formative o alle tipologie di offerte lavorative ivi previste, ai punteggi più elevati conseguiti.
- 2) Resta ferma la valutazione da parte dei singoli dirigenti preposti circa le proprie preminenti esigenze organizzative interne.

Sottoscritto

IL SINDACO
F.to DOTT. SORBELLO GIUSEPPE

L'ASSESSORE ANZIANO
F.to CANNATA GIUSEPPE

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to DOTT. MALTESE ROBERTO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, responsabile delle pubblicazioni aventi effetto di pubblicità legale; visti gli atti d'ufficio;
visto lo statuto comunale;

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata pubblicata, **15 APR. 2012** per rimanervi per 15 giorni consecutivi nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (*art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69*).
(Reg. Pub. N.)

Li

IL MESSO COMUNALE
F.to

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to DOTT. MALTESE ROBERTO

Il sottoscritto visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione è stata pubblicata nel sito web istituzionale di questo comune per 15 giorni consecutivi dal al ;

che la stessa è divenuta esecutiva il 29-12-2011 in quanto sono decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione, (*art. 134, c.3, del T.U. n. 267/2000*)

Li

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT. MALTESE ROBERTO
