Comune di Praiano

Provincia di Salerno

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 238 del Reg. **data 31.12.2010**	OGGETTO: D.Lgs. 150/2009 – Approvazione Regolamento istituzione e funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione – Nucleo di Valutazione.

L'anno duemiladieci il giorno **trentuno del** mese di **dicembre** alle ore **13.00** nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta comunale si è riunita con la presenza dei signori:

	Presenti	Assenti
AMENDOLA GENNARO - SINDACO -	**SI**	
DI MARTINO GIOVANNI – ASSESSORE	**SI**	
ESPOSITO RAFFAELE – ASSESSORE-		**SI**
RISPOLI FILIPPO - ASSESSORE -	**SI**	
MARINO PASQUALE – ASSESSORE-		**SI**

Risultano assenti i signori: Esposito e Marino.
Partecipa il Segretario comunale signor dott.Vincenzo GALANO

Il Presidente constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il T.U.E.L. 18 agosto 2000, n.267;

VISTO lo Statuto Comunale;

Acquisiti i pareri di cui all'art. 49 del D.Lgs. 267/2000.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Premesso che recentemente la normativa nazionale in materia di Controlli e Valutazione della performance, a seguito dell'emanazione della Legge n. 15 del 04/03/2009 e del relativo Decreto attuativo n. 150 del 27/10/2009, ha introdotto uno scenario di riferimento completamente innovato per garantire la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa (controllo di regolarità amministrativa e contabile), per verificare l'efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto tra costi e risultati (controllo di gestione), per valutare le prestazioni del personale titolare di posizione organizzativa (valutazione dirigenza/funzionari) e per valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti (valutazione e controllo strategico), come previsto dall'art. 1 del decreto legislativo 286/1999;

VISTO il D.Lgs. n. 150 del 27-10-2009 recante norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, che disciplina il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche e prevede, in particolare, all'art. 14, la nomina di un organismo indipendente di valutazione delle performance;

DATO ATTO che tale norma non si riferisce specificatamente agli Enti Locali ma rappresenta una mera indicazione di principio alla quale si ritiene opportuno aderire mediante la modifica al vigente regolamento dell'attività del Nucleo di Valutazione - OIV,

RICHIAMATE le linee guida dell'ANCI in materia di applicazione del D. Lgs. n. 150/2009;

DATO ATTO che:
- l'art. 16, comma 2, del D. Lgs 150/2009 demanda alle Regioni ed agli Enti Locali l'adeguamento dei propri ordinamenti ai principi contenuti negli artt. 3, 4, 5, comma 1 dello stesso decreto;
- il comma 3 dello stesso decreto fissa al 31 dicembre 2010 il termine per l'adeguamento degli ordinamenti, decorso il quale trovano applicazione le disposizioni del titolo 2° dello stesso citato decreto;

DATO ATTO che con provvedimenti sindacali sono stati nominati i Responsabili delle singole posizioni organizzative di cui al vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente;

RITENUTO che, in ragione degli interessi finanziari dell'Ente che ne potrebbero risultare pregiudicati, occorre, prima di procedere al rinnovo del Nucleo di valutazione:

1) *avviare e concludere il processo di adeguamento alla intervenuta normativa nell'anzidetto termine con l'adozione di un nuovo Regolamento di funzionamento del Nucleo di Valutazione e del Controllo di Gestione - OIV;*
2) *dare atto ai nuovi principi di premialità di cui al richiamato D.Lgs. n. 150/2009.*

RITENUTO, altresì, di assicurare che il Nucleo di Valutazione sia composto da soggetti estranei all'Amministrazione comunale e che le funzioni di impulso, coordinamento e sovrintendenza al lavoro del Nucleo siano affidate al Segretario Comunale;

VISTO l'art. 147 del T.U.E.L. di cui al D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e s.m.i.;

Con voti unanimi favorevoli,

COMUNE
PRAIANO
PROVINCIA SALERNO

****

REGOLAMENTO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

- O. I. V. -

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

(IN ATTUAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DEL D.LGS. 18 AGOSTO 2000 N. 267 TESTO UNICO DELLE LEGGI SULL'ORDINAMENTO DEGLI ENTI LOCALI E DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 150 DEL 27 OTTOBRE 2009)

ART.1
Norme di riferimento

Le fonti primarie, riguardanti il controllo di gestione e l'istituzione del nucleo di valutazione - organismo indipendente di valutazione, sono previste dal D.lgs. 286/99, per la parte ancora vigente, dall'art. 147 del D. Lgs. 267/00 e dal Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009.
Le fonti secondarie sono rappresentate dallo Statuto, dal Regolamento di contabilità e dal Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi.

ART.2
Composizione e nomina dell'organismo

Per L'attività di valutazione è istituito il "Nucleo di Valutazione - Organismo Indipendente di Valutazione", *di seguito denominato O.I.V.*-
L'O.I.V. è un collegio composto da tre membri esterni all'Ente, scelti tra funzionari della Pubblica amministrazione e/o liberi professionisti, competenti per studi effettuati in materie giuridiche, economiche ed umanistiche, unitamente a significative esperienze maturate in materia di organizzazione e valutazione. Le funzioni di Presidente sono attribuite dal Sindaco ad un dei suddetti membri.

Per essere nominato componente di detto organismo occorre, inoltre, essere in possesso dei seguenti requisiti generali:

a) *Cittadinanza: possono essere nominati cittadini italiani e cittadini della Comunità economica europea.*
b) *Divieto di nomina: il componente non può essere nominato tra coloro che, nel territorio dei comuni limitrofi, rivestano incarichi pubblici elettivi, cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con le predette organizzazioni ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti.*
c) *Non possono altresì essere nominati soggetti che abbiano:*
   - *rapporti di parentela con i componenti gli organi del territorio dei comuni limitrofi, ed il relativo personale dipendente;*
   - *subito provvedimenti di destituzione, di dispensa o di decadenza da impieghi presso amministrazioni pubbliche;*
   - *superato la soglia dell'età pensionabile.*
d) *Conoscenze informatiche: il componente dovrà avere buone conoscenze tecnologiche di software, anche avanzati.*

L'organismo è nominato con provvedimento del Sindaco, intuitu personae, previa acquisizione di curricula professionali, dai quali vengono desunte le esperienze formative e/o concrete direttamente acquisite.
L'O.I.V., così come costituito, dura in carica tre anni.
L'O.I.V. continuerà ad esercitare le proprie funzioni dopo la scadenza e fino alla riconferma o alla nomina del nuovo che dovrà avvenire entro il termine di novanta giorni dalla data di scadenza, decorso il quale resta confermato l'organismo in carica.
È assicurato il rispetto delle pari opportunità nella composizione dell'O.I.V., con la presenza di almeno un membro donna, salvo i casi di oggettiva difficoltà nella designazione.

Art. 3
Decadenza

I componenti dell'O.I.V. possono essere revocati, prima della scadenza, per assenze non giustificate pari a tre sedute consecutive.
I componenti dell'O.I.V. sono revocabili per gravi inadempienze o per accertata inerzia. Nei riguardi dei componenti dell'organismo, in analogia a quanto previsto dal vigente codice di procedura civile, si applicano gli istituti dell'astensione e della ricusazione.

Art. 4
Funzioni

All'O.I.V. sono assegnate le funzioni di:

a) *predisposizione del sistema di misurazione e valutazione delle perfomance di cui al D.Lgs n. 150/2009;*
b) *monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;*
c) *comunicazione delle criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, al Dipartimento per la funzione pubblica;*
d) *garanzia per la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, secondo quanto previsto dal decreto legislativo n. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'ente, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;*
e) *proposizione, sulla base del sistema di cui all'articolo 7 del D.Lgs n. 150/2009, al Sindaco della valutazione annuale dei responsabili delle P.O. e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del D.Lgs n. 150/2009;*
f) *responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'articolo 13 del D.Lgs n. 150/2009, d'intesa con l'ANCI;*
g) *promuovere ed attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;*
h) *verificare i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;*
i) *curare, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13 del D.Lgs n. 150/2009, previa definizione di appositi protocolli di collaborazione con l'ANCI, annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale;*
j) *fornire la consulenza in materia di valutazione del personale appartenente alle categorie A, B, C e D non incaricati di posizione organizzativa;*
k) *eseguire ogni altro compito assegnato dalle leggi, statuti, regolamenti.*

ART.5
Funzionamento

L'O.I.V. si avvale della collaborazione del servizio finanziario soprattutto per quanto attiene i report del controllo di gestione e, comunque, di tutti i servizi secondo necessità, che il Comune s'impegna a mettere a disposizione.

Svolge la sua attività collegialmente ed anche con la presenza di solo due componenti.
Può richiedere agli Uffici informazioni o atti ed effettua verifiche dirette.

ART.6
Competenze economiche

Per lo svolgimento delle funzioni è riconosciuto ai componenti del Nucleo il compenso annuo stabilito dalla Giunta. Ai componenti, non residenti nel Comune di Praiano, sono da rimborsare le spese di viaggio, da quantificarsi secondo le tabelle ACI e non soggette a ritenuta fiscale.

Art.7
Collaborazione con l'Organo di Revisione

L'O.I.V., conformemente alle attinenti disposizioni, compiti e attribuzioni dell'organo di revisione, qualora ritenuto necessario, può informare il Revisore Unico dei conti sullo svolgimento della propria attività e riferire allo stesso sullo stato di attuazione degli obiettivi e sull'andamento dell'azione amministrativa dell'Ente.

MISURAZIONE - VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLE PERFORMANCE

Art. 8
Trasparenza e Nucleo di Valutazione - Organismo Indipendente di Valutazione

Il presente Regolamento, relativamente alle fasi della:

- ***Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Performance;***
- ***Merito e Premi;***

recepisce integralmente quanto disposto dal decreto n. 150/2009 ai Titoli II e III e costituiscono norme di immediata applicazione i commi 1 e 3 dell'art. 11 che disciplinano la trasparenza delle prestazioni erogate dall'Ente. L'Ente, pertanto, adotta ogni strumento utile per garantire l'accessibilità totale, attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali ed all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dall'O.I.V., allo scopo di favorire forme di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

La valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei Responsabili dei Servizi è riservata all'O.I.V..-

La valutazione ha periodicità di norma annuale e tiene particolarmente conto dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione.

Art.9
Oggetto e caratteristiche generali della valutazione.

Relativamente all'oggetto della valutazione con il presente regolamento, ex art. 3 comma 2 del Decreto n. 150/2009, si individuano tre diversi livelli di valutazione:

a) dei singoli dipendenti e Responsabili di Servizio (valutazione individuale);
b) delle unità organizzative o aree di responsabilità interne alla struttura;
c) dell'amministrazione nel suo complesso.

Al fine di assicurare la massima trasparenza, secondo quanto disciplinato negli articoli precedenti, verrà assicurata la pubblicazione delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni delle performance di tutti i dipendenti in organico all'Ente.
Inoltre la valutazione delle performance verrà effettuata facendo riferimento a criteri connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Art. 10
La valutazione Individuale

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale Responsabile di posizione organizzativa è collegata:

a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alla competenza professionale e manageriali dimostrate;
d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione del personale delle aree e/o unità organizzative è rimessa ai singoli Responsabili di Posizione Organizzativa, secondo quanto previsto nel contratto collettivo decentrato.

I Responsabili di P.O. devono comunque, entro il termine di cui al successivo art. 15, relazionare all'O.I.V. sulle modalità poste in essere per l'attribuzione delle indennità del personale incardinato nel proprio Servizio.

Art. 11
La valutazione delle unità organizzative

La valutazione della perfomance delle unità organizzative dell'Ente, riferite alle Aree, sarà effettuata secondo quanto previsto dall'art. 8 del decreto legislativo 150/2009 e quanto contenuto del sistema di misurazione e valutazione delle perfomance approvato dalla Giunta comunale.

Art. 12
La valutazione della struttura nel suo complesso

Per quanto riguarda la valutazione della struttura amministrativa dell'Ente nel suo complesso, l'O.I.V. opererà, per la misura della performance organizzativa, secondo le linee guida adottate dall'ANCI e secondo quelle fissate dall'Organo Politico.

Art.13
Strumenti di programmazione e valutazione

Gli strumenti di programmazione sono quelli previsti dal vigente Testo Unico degli Enti locali, dal Regolamento di Contabilità e sono riferiti al bilancio, alla Relazione Previsionale e Programmatica e al Piano esecutivo di gestione e/o

Piano Dettagliato degli Obiettivi, se adottati dall'Ente. Detti obiettivi saranno definiti in maniera tale che risultino:

a) *rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;*
b) *specifici e misurabili in termini concreti e chiari;*
c) *tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;*
d) *riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;*
e) *commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;*
f) *confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;*
g) *correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.*

In particolare, la valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa, sulla scorta anche dei risultati del controllo di gestione, si basa:

a) *sulla qualità del contributo fornito rispetto ai processi di budget e controllo di gestione in relazione alla complessità delle attività previste e degli indicatori previsti nel PEG e/o nel P.D.O. se adottati e della Relazione Previsionale e Programmatica allegata al Bilancio di Previsione Annuale;*
b) *sulla capacità di percepire, individuare, scomporre, realizzare, valutare ed anticipare le soluzioni attraverso l'elaborazione di un programma o piano di lavoro utilizzando le proprie conoscenze al fine di proporre innovazioni tendenti al miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e/o della qualità dei servizi;*
c) *sul perseguimento ed il raggiungimento degli obiettivi programmati in termini di qualità, quantità e tempestività ed alle condizioni organizzative;*
d) *sulla capacità di massimizzare il risultato a parità di risorse oppure di raggiungere gli obiettivi prefissati con un minore utilizzo di risorse;*
e) *sulla capacità di raggiungere gli obiettivi prefissati in termini di soddisfare i bisogni dei fruitori della propria attività "clienti interni ed esterni" (efficacia sociale);*
f) *sulla capacità di coordinamento, motivazione e delega, intesa come capacità di coinvolgimento dei propri collaboratori nel lavoro della propria unità; tale capacità è rilevabile nelle modalità con cui vengono distribuite le deleghe, i compiti e le responsabilità e nel tipo di supervisione esercitata (controllo più per risultato che per procedura). Propensione a valorizzare il lavoro altrui e ad attivare lavori comuni tra più ruoli e funzioni e come capacità di provvedere alla formazione dei collaboratori, allo sviluppo delle loro capacità e delle loro esperienze indipendentemente dalla specifica attribuzione dei compiti di ciascuno questa attenzione del dirigente nei confronti delle dimensioni professionali del personale, va intesa principalmente come crescita professionale sostanziale e come sviluppo conoscitivo e motivazionale;*
g) *sull'avviamento a corsi di formazione e di aggiornamento professionale per il personale assegnato;*
h) *sull'orientamento al cliente inteso come attenzione ai problemi dell'utenza interna ed esterna intesa come capacità di ascolto e di individuazione delle risorse e degli strumenti per la soluzione delle richieste della stessa e sul grado di conoscenza dell'utenza interna ed esterna sia da un punto di vista qualitativo che da un punto di vista quantitativo;*

i) sulla disponibilità richiesta in relazione all'incarico conferito;
j) sulla qualità dell'apporto personale in riferimento alle criticità affrontate e personalmente risolte.

Il procedimento per la valutazione è ispirato ai principi della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'O.I.V. e della partecipazione al procedimento del valutato.

Gli elementi utili per la valutazione dei Responsabili, con riferimento ai programmi, agli obiettivi, agli indirizzi, alle direttive, alle priorità degli organi di governo, terranno conto:

a) della dimensione quantitativa dell'organizzazione gestita, in termini di risorse finanziarie, umane, tecniche e strumentali;
b) della complessità dell'organizzazione gestita: attività standard, variabilità, tensione, innovazione del contesto di riferimento e relazioni con l'utenza;
c) delle responsabilità giuridiche, gestionali e di risultato;
d) della propensione allo sviluppo, alla sperimentazione e all'innovazione (di servizio o di processo organizzativo);
e) dei comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali, umane e organizzative ad essi assegnati;
f) del grado di autonomia tecnica e funzionale, della rilevanza giuridica, economica e sociale dei provvedimenti predisposti, dei margini di discrezionalità rispetto alle prescrizioni di norme giuridiche o alle istruzioni di organi subordinati, del livello di impegno e di disagio richiesto dalla specifica posizione, del livello di professionalità e specializzazione richiesto,dell'eventuale coordinamento di altre professionalità anche esterne all'amministrazione ed anche nell'ambito di commissioni, gruppi di studio, organi collegiali.

La Giunta, all'inizio di ogni anno, ed in ogni caso prima dell'approvazione del Bilancio di Previsione e/o del Piano Esecutivo di Gestione e/o del Piano Dettagliato degli Obiettivi approva o modifica o integra e/o conferma il sistema di misurazione e valutazione, proposto dall'O.I.V. che individui criteri riferiti agli elementi precedentemente elencati.

La valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei Responsabili tiene particolarmente conto dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione. La valutazione ha periodicità annuale. Il procedimento per la valutazione e' ispirato ai principi della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza, della approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organo competente o valutatore di seconda istanza, della partecipazione al procedimento del valutato.

La valutazione negativa, comunicata al Sindaco, comporta, su proposta di questi, l'applicazione delle misure previste dal contratto collettivo nazionale per l'incarico di Responsabile di Posizione Organizzativa.

Tuttavia quando il rischio grave di un risultato negativo si verifica prima della scadenza prevista, il procedimento di valutazione può essere anticipatamente concluso ai sensi dell'art. 5, 4° comma, D. Lgs. n. 286/99.

Art. 14
Finalità e oggetto della valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa.

La valutazione del personale, incaricato di Posizione Organizzativa, è finalizzata all'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato e,

comunque, a graduare annualmente le stesse, nonché a fornire al Sindaco elementi di supporto per l'assegnazione, conferma e revoca degli incaricati.

Il processo valutativo deve, inoltre, tendere, di norma, anche alla continua valorizzazione del personale incaricato di P.O., migliorare la trasparenza nei rapporti con il valutato ed incrementare la responsabilizzazione del valutato, salvaguardandone l'autonomia nello svolgimento di propri compiti.

L'O.I.V. coadiuva il Sindaco:

- *nella formulazione della proposta di graduazione della retribuzione di posizione da indicare nell'incarico di P.O., ovvero nell'attribuzione annuale della retribuzione medesima ed, altresì, nella valutazione dell'adeguatezza della relativa metodologia di cui al Regolamento di organizzazione degli Uffici e Servizi approvato dalla Giunta;*
- *nella applicazione dei criteri per la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti, ai fini della liquidazione annuale ai Responsabili di P.O. della retribuzione di risultato;*
- *nella valutazione del Segretario Comunale per l'attribuzione allo stesso dell'indennità di risultato.*

La valutazione finale dei Responsabili delle P.O. e del Segretario C.le è effettuata dal Sindaco sulla scorta della proposta formulata dall'O.I.V.-

Art. 15
Procedure per la valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa per l'attribuzione della retribuzione di risultato.

L'O.I.V. procederà con controlli quadrimestrali, da effettuarsi in contraddittorio e presso il Servizio corrispondente, alla verifica del raggiungimento degli obiettivi programmatici, fissati dalla Giunta e degli ulteriori parametri fissati e contenuti nel decreto n. 150/2009 e di cui al precedente articolo.

Entro il 15 dicembre di ciascun anno, i Responsabili delle Posizioni Organizzative presentano all'O.I.V. un'esauriente relazione sull'attività svolta nell'anno e sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, nonché di quelli indicati e riportati nella Relazione Previsionale e Programmatica, allegata al Bilancio di Previsione Annuale.

Nel mese successivo l'O.I.V. esamina le relazioni, di cui al comma 1, e realizza l'ultima seduta di verifica con un colloquio finale con i Responsabili delle posizioni Organizzative. Il colloquio finale di valutazione è una fase di fondamentale importanza e costituisce uno strumento necessario per raggiungere gli obiettivi e per migliorare le prestazioni.

In base alle verifiche quadrimestrali, alle relazioni e al colloquio finale, l'O.I.V. formula la proposta di valutazione, avvalendosi della scheda di valutazione, approvata dalla Giunta comunale .

La proposta di valutazione è inviata al Sindaco e ai Responsabili di Posizione Organizzativa.

Le valutazioni saranno raccolte nel fascicolo personale degli interessati e di esse ne terrà conto il Sindaco all'atto delle assegnazioni dei rinnovi degli incarichi di direzione e/o coordinamento.

Art.16
Procedure di conciliazione per valutazione negativa

In caso di valutazione negativa, il Responsabile può esprimere tramite motivata relazione, da inviare all'O.I.V. e al Sindaco, le ragioni che hanno impedito il raggiungimento dei risultati e/o le altre ragioni che hanno determinato il giudicato negativo.

L'O.I.V. valuta l'istanza del Responsabile ed esprime un nuovo parere. Qualora l'O.I.V. confermasse la valutazione negativa, il Responsabile potrà produrre nuova istanza al Sindaco che, al fine di prevenire eventuale contenzioso in sede giurisdizionale, individuerà un soggetto terzo, rispetto al valutato e valutatore, che, ispirandosi ai concetti di celerità, efficacia, efficienza ed economicità, esprimerà il parere entro il termine di trenta giorni. Detto parere, non vincolante, dovrà essere rimesso al Sindaco per l'adozione del provvedimento finale.

Il Sindaco, qualora dovesse essere confermato anche dal soggetto terzo il risultato negativo della gestione del Responsabile, revoca l'incarico conferito di Posizione Organizzativa.

Il provvedimento di revoca avviene con atto Sindacale motivato, dopo aver sentito in merito il Responsabile interessato, con conseguente perdita del trattamento economico accessorio connesso con le funzioni.

DISPOSIZIONI FINALI

ART.17
Pubblicità del regolamento.

Copia del presente regolamento, a norma dell'art. 22 della legge 7 agosto 1990 n. 241 e della legge 69/2009 sarà tenuta a disposizione del pubblico e pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, perché ne possa prendere visione in qualsiasi momento.

Art. 18

Diffusione del presente regolamento.

Copia del presente regolamento, a cura del Segretario Comunale, sarà consegnata a tutti i Responsabili di Posizione Organizzativa e al Revisore Unico dei Conti.

Art. 19

Norme abrogate

Il presente regolamento abroga il Regolamento precedentemente vigente nonché qualsiasi altra disposizione afferente il Nucleo di valutazione.

Art. 20

Entrata in vigore.

Il presente regolamento entrerà in vigore il primo giorno successivo a quello di esecutività della deliberazione di approvazione e comunque dal 1° gennaio 2011.

DELIBERA

per le motivazioni espresse in narrativa, che qui si intendono per riportate e trascritti:

1) di avviare il processo per l'adeguamento del proprio ordinamento ai principi contenuti negli artt. 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1, del d.lgs n. 150/2009, mediante l'approvazione del presente "**Regolamento Nucleo di Valutazione – OIV**" quale appendice al regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici e Servizi, che, allegato alla presente, ne forma parte integrante e sostanziale.
2) di procedere successivamente all'adozione degli eventuali atti connessi e consequenziali, ivi compresi quelli relativi all'attuazione degli strumenti necessari alla realizzazione del sistema di valutazione della performance (SMiVaP), secondo il dettato normativo in precedenza richiamato.
3) di dichiarare abrogate le norme relative al Nucleo di Valutazione richiamate in altri regolamenti comunali.
4) di dichiarare con successiva e separata votazione il presente atto, attesa l'urgenza di provvedere in difesa delle ragioni dell'Ente, immediatamente eseguibile ai sensi di legge.

Approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
F.to Gennaro Amendola

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to dott. Vincenzo Galano

Prot. n. 215 Lì, 12 GEN. 2011

- Della su estesa deliberazione, ai sensi dell'art.124, comma 1, del T.U.E.L. 18 agosto 2000, n.267, viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio On Line per quindici giorni consecutivi.
- Oggi stesso viene comunicata in elenco ai Capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. 267/2000.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Vincenzo Galano

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Dalla Residenza Municipale, lì 12 GEN 2011

COMUNE DI PRAIANO PROVINCIA DI SALERNO

IL SEGRETARIO COMUNALE

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio:

ATTESTA

Che la presente deliberazione,
-è stata affissa all'Albo Pretorio On Line per quindici giorni consecutivi dal _____ al _____;
-è divenuta esecutiva il giorno _____;

- - perché dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del T.U.E.L. n.267/2000;
- - perché decorsi dieci giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art.134, comma 3, del T.U.E.L. n.267/2000.

Lì_____

IL SEGRETARIO COMUNALE