

COMUNE DI SAN CIPRIANO PO
(Provincia di Pavia)

COPIA

Codice Ente: 11270 – Protocollo n. _____
DELIBERAZIONE N. 29

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DEL CONSIGLIO COMUNALE

N. 29 del 31.05.2011

Adunanza straordinaria di prima convocazione

OGGETTO:

NOMINA ORGANISMO MONOCRATICO DI VALUTAZIONE AI SENSI DELL'ART. 12 DEL 'REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE, INTEGRITA' E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE'.

L'anno duemilaundici addi trentuno del mese di maggio alle ore 21.10 nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente Legge, vennero oggi convocati a seduta i Consiglieri Comunali.

All'appello risultano:

PARAVELLA MARCO	Presente	BRAMBILLA ANTONIETTA	Presente
FARAVELLI PIETRO	Presente	ANDREOLI SILVIA ANTONIA	Presente
LOSI MARIO	Presente	LIVRAGHI ELISABETTA	Presente
CALLEGARI STEFANIA	Presente		
BUZZI GIORGIO	Presente		
POGGI STEFANO	Assente		
URECHE IOAN	Presente		

Totale presenti 9

Totale assenti 1

Partecipa all'adunanza l'infrascritto **Segretario Comunale Sig. DE LUCA DR. GIUSEPPE**, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

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

Delibera N. 29 del 31.05.2011

OGGETTO:

NOMINA ORGANISMO MONOCRATICO DI VALUTAZIONE AI SENSI DELL'ART. 12 DEL 'REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE, INTEGRITA' E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE'.

IL CONSIGLIO COMUNALE

Il Vice Sindaco illustra l'oggetto e i contenuti della presente deliberazione.

Richiamate:

- la delibera di C.C. n. 33 del 25.11.2010 "*Criteria generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi - art. 42 - comma 2 - lett. a) ed art. 48 - comma 3 - d.lgs. 267/2000 (adeguamento alla « riforma Brunetta »)*" con la quale venivano definiti gli indirizzi ai quali la Giunta Comunale dovesse adeguarsi nell'integrare la vigente normativa regolamentare sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, alla luce dei principi introdotti dal D.Lgs. 150/2009 (decreto Brunetta);
- la delibera di G.C. n. 63 del 16.12.2010 "*Approvazione Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance*" di seguito modificato con delibera di G.C. n. 53 del 26.05.2011;
- la delibera di G.C. n. 26 del 17.02.2011 "*Predisposizione Piano Risorse Obiettivi per il ciclo della performance - anno 2011*";

Considerato :

- 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;

Considerato altresì:

- che gli enti locali non sono obbligati a dotarsi di un Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) come chiarito 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." potendo, per converso, continuare ad avvalersi del nucleo di valutazione, se costituito, o di un organo monocratico di valutazione;

Ritenuto, per le piccole dimensioni del Comune di San Cipriano Po, sufficiente continuare ad avvalersi del Segretario Comunale quale organismo monocratico di valutazione;

Ritenuto altresì:

- che il ricorso alle consulenze esterne appare 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 San Cipriano 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, allo stato, effettua la valutazione delle sole posizioni organizzative (quanto alla indennità di risultato);
- che, tuttavia, l'attivazione del ciclo delle *performance* impone, invece, la valutazione di tutto il personale;
- che tal fine, pertanto, nell'individuare la soluzione organizzativa che meglio si attaglia alla realtà di San Cipriano Po, si suggerisce di confermare 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, per diverse motivazioni. Innanzitutto, trattandosi di struttura che contempla un numero ridottissimo 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. Inoltre, assegnare il personale al coordinamento dei due istruttori direttivi comporta una revisione della struttura organizzativa dell'Ente, passaggio che costituisce un inutile aggravio. Peraltro, i due titolari delle posizioni organizzative, in caso di valutazione della *performance* individuale degli altri due dipendenti, non potrebbero neppure dare prova di capacità tramite una significativa differenziazione dei giudizi, essendo loro assegnato un solo collaboratore. 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;

Ritenuto a tal fine di utilizzare l'allegata scheda di valutazione (allegato "B") tesa a valorizzare il raggiungimento degli obiettivi, l'adeguamento alle direttive impartite, l'apporto qualitativo fornito dalla *performance* generale, la capacità di innovare, le competenze professionali e gestionali dimostrate, anche in termini di economie di spesa e tagli agli sprechi, nonché il rispetto dei termini di conclusione del procedimento. La responsabilità dirigenziale si configura difatti sempre più quale momento afflittivo a seguito di risultanze negative del sistema di valutazione. Le sanzioni previste dalle norme in materia di responsabilità dirigenziale rappresentano già intrinsecamente un valido deterrente a contrasto di condotte lasche, tuttavia occorre che il sistema di misurazione e valutazione della *performance* contenga espliciti collegamenti tra entità/natura della prestazione ed effetti premianti o punitivi. A titolo esemplificativo si rimanda alla previsione, contenuta nelle proposte schede di valutazione, di un abbattimento del cinquanta per cento dei punti attribuibili, in caso di raggiungimento dell'obiettivo oltre il termine;

Pertanto, per tutto quanto premesso e specificato in narrativa;

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 vigente "*Regolamento di organizzazione e strumenti operativi*" approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 12/02/2009 e successive modificazioni e integrazioni;

Richiamati:

- l'art. 42, co. 2, lett. a) del D.Lgs. n. 267/2000;
- la delibera di C.C. n. 33 del 25.11.2010 ad oggetto: "*Criteri generali in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi – Art. 42 – comma 2 – lett. a ed art. 48 - comma 3 – D.Lgs. 267/2000 (adeguamento alla "riforma Brunetta")*";

Visto il Regolamento per la disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della *performance* approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 63 del 16.12.2010 e modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 26.05.2011;

Acquisito il parere di regolarità tecnica ex art. 49 D.Lgs. n. 267/2000 reso dal Segretario Comunale;

Con voti favorevoli n. 9, contrari n. 0, astenuti n. 0 resi nelle forme di legge,

DELIBERA

1. di dare atto che l'Organismo di Valutazione di questo Ente sarà costituito da un organo monocratico;
2. di nominare il Segretario Comunale, dott. Giuseppe De Luca, quale Organismo monocratico di valutazione per la specifica competenza, i titoli di studio e professionali posseduti;
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 apicale e non apicale sarà svolta dal Segretario Comunale attraverso le schede di valutazione allegate sotto le lettere "A" e "B" alla presente deliberazione;
5. di dare atto che la presente deliberazione acquisterà efficacia solo una volta divenuta efficace la deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 26.05.2011 ad oggetto "*Modifica e applicazione regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance del Comune di San Cipriano Po*";
6. di demandare l'addetta all'ufficio segreteria per la trasmissione della presente deliberazione al personale dipendente tutto.

**SCHEDA DI VALUTAZIONE
DEL TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

Sig./dott. _____
AI FINI DELLA INDENNITA' DI RISULTATO
PER L'ANNO _____

Punti max 100: valutazione raggiungimento obiettivi
valutazione comportamenti

max punti 50/100
max punti 50/100

1) VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI

max punti attribuibili 50/100

Gli obiettivi e gli indicatori sono quelli specificati Per ciascuna Struttura nell'allegato 2	Valutazione	Punti	punti in caso di risultato raggiunto oltre i termini assegnati (abbattimento del 50%)
	Il risultato non è stato conseguito	0	
	Il grado di conseguimento non è soddisfacente	4	2
	Il grado di conseguimento è soddisfacente	8	4
	Il risultato è stato conseguito nel rispetto dei termini ed è pienamente soddisfacente	10	5

2) VALUTAZIONE COMPORTAMENTI

max punti attribuibili 50/100

Azioni	indicatori	punti
Programmare e controllare	Capacità di analisi	da 0 a 4
	Capacità di valutare rilevanze e priorità	da 0 a 4
	Capacità di definire piani operativi	da 0 a 4
	Capacità di monitorare lo stato dell'arte dei piani	da 0 a 4
	Capacità di riprogrammare in caso di scostamenti	da 0 a 4
Innovare	Capacità di innovazione gestionale	da 0 a 5
	Capacità di ottimizzazione delle risorse (risparmi, economie di spesa)	da 0 a 5
	Capacità di ottimizzazione dei tempi	da 0 a 5
Gestire	Capacità di individuare soluzioni alternative	da 0 a 3
	Capacità di far condividere obiettivi / accogliere suggerimenti	da 0 a 3
	Capacità di sviluppare / diffondere informazioni	da 0 a 3
	Capacità di relazionarsi con i clienti interni (colleghi, Giunta, Segretario Comunale)	da 0 a 3
	Capacità di relazionarsi con i clienti esterni (utenti, cittadini, imprese, altre PA)	da 0 a 3

**SCHEMA DI VALUTAZIONE
DELLA PRODUTTIVITA' DEL DIPENDENTE**

Sig./dott. _____

PER L'ANNO _____

Punti max 100: valutazione raggiungimento obiettivi
valutazione comportamenti

max punti 50/100
max punti 50/100

1) VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI

max punti attribuibili 50/100

Gli obiettivi e gli indicatori sono quelli specificati Per ciascuna Struttura nell'allegato 2	Valutazione	Punti	punti in caso di risultato raggiunto oltre i termini assegnati (abbattimento del 50%)
	Il risultato non è stato conseguito	0	
	Il grado di conseguimento non è soddisfacente	4	2
	Il grado di conseguimento è soddisfacente	8	4
Il risultato è stato conseguito nel rispetto dei termini ed è pienamente soddisfacente	10	5	

2) VALUTAZIONE COMPORAMENTI

max punti attribuibili 50/100

Azioni	indicatori	punti
Programmare e controllare	Capacità di analisi	da 0 a 4
	Capacità di valutare rilevanze e priorità	da 0 a 4
	Capacità di definire piani operativi	da 0 a 4
	Capacità di monitorare lo stato dell'arte dei piani	da 0 a 4
	Capacità di riprogrammare in caso di scostamenti	da 0 a 4
Innovare	Capacità di innovazione gestionale	da 0 a 5
	Capacità di ottimizzazione delle risorse (risparmi, economie di spesa)	da 0 a 5
	Capacità di ottimizzazione dei tempi	da 0 a 5
Gestire	Capacità di individuare soluzioni alternative	da 0 a 3
	Capacità di far condividere obiettivi / accogliere suggerimenti	da 0 a 3
	Capacità di sviluppare / diffondere informazioni	da 0 a 3
	Capacità di relazionarsi con i clienti interni (colleghi, Giunta, Segretario Comunale)	da 0 a 3
	Capacità di relazionarsi con i clienti esterni (utenti, cittadini, imprese, altre PA)	da 0 a 3

COMUNE DI SAN CIPRIANO PO
(Provincia di Pavia)

Allegato alla deliberazione di C.C. n. 29 del 31.05.2011

Pareri espressi ai sensi dell'art.49, comma 1 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 sulla proposta di deliberazione di C.C. avente ad oggetto:

NOMINA ORGANISMO MONOCRATICO DI VALUTAZIONE AI SENSI DELL'ART. 12 DEL 'REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE, INTEGRITA' E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE'.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Il Segretario Comunale
F.to DE LUCA Dott. Giuseppe

San Cipriano Po, 31/05/2011

Approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE
F.to PARAVELLA MARCO

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to DE LUCA DR. GIUSEPPE

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Pubblicata all'albo pretorio di questo Comune per quindici giorni consecutivi a partire da oggi.

Addi, 25 GIU 2011

IL RESPONSABILE DELLE PUBBLICAZIONI
F.to Dott.ssa BACCI CLAUDIA

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta **ESECUTIVA** ai sensi del 3° comma dell'art.134 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, per decorrenza del termine di 10 giorni dalla data di pubblicazione, non essendo l'atto soggetto a controllo preventivo di legittimità.

IL SEGRETARIO COMUNALE

San Cipriano Po, _____

ANNULLAMENTO/REVOCA/MODIFICA

Questa deliberazione è stata **annullata/revocata/modificata** con deliberazione di C.C. n.

del _____.

IL SEGRETARIO COMUNALE

San Cipriano Po, _____

Si attesta che la presente copia è conforme all'originale depositato agli atti del Comune.

San Cipriano Po, 25 GIU 2011

IL SEGRETARIO COMUNALE
(DE LUCA DR. GIUSEPPE)



De Luca Giuseppe