



Prop. N. 90 del 26-11-2018

Deliberazione n.89

# COMUNE DI GAIBA

PROVINCIA DI ROVIGO

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO:** Approvazione modifiche al Regolamento comunale sull'Ordinamento Generale degli uffici e servizi.

L'anno duemiladiciotto il giorno ventinove del mese di novembre alle ore 19:00, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, formalmente convocata, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei signori:

<b>BERVEGLIERI ROBERTO - Sindaco</b>	<b>SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>SORIANI STEFANO - Assessore - Vice Sindaco</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>ROSINI NIKJ - Assessore</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>

Assiste alla seduta il SEGRETARIO COMUNALE Sig. Dr. PRANDINI GINO.

Il SINDACO assume la presidenza e riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

## LA GIUNTA COMUNALE

Acquisiti i pareri favorevoli ex artt. 49 e 147 bis dlgs n. 267/2000;

Premesso:

- che nel Regolamento uffici di questo comune viene disciplinata l'attività di valutazione del ciclo della performance ex dlgs n. 150/200;
- che, ex art. 16, c. 2, D. Lgs. n. 150/2009, non viene estesa ai Comuni l'obbligatorietà della costituzione degli OIV di cui all'articolo 14, e pertanto è prevista nel regolamento la costituzione del Nucleo di valutazione interno;

Preso atto delle modifiche intervenute con CCDI di comparto del 21-05-2018, in ordine al sistema di misurazione e valutazione della performance;

Rilevato che con successivo atto verrà disposta l'approvazione del nuovo sistema di misurazione valutazione della performance, attualmente disciplinato dall'allegato D del regolamento u.s.;

Ritenuto necessario adeguare di conseguenza il regolamento uffici e servizi del Comune, approvando nuova formulazione dell'art. 21, aggiunta dell'art. 21 bis e l'abrogazione dell'allegato D;

Preso atto dell'urgenza di dare esecuzione a dette modifiche, al fine di rispettare gli adempimenti di legge, stante l'avvenuta scadenza della nomina del precedente NVI;

Visto il dlgs n. 267/2000

Con voti

### DELIBERA

- 1) Approvare, per le motivazioni in premessa, la modifica del vigente Regolamento comunale sull'Ordinamento Generale degli uffici e servizi, con la nuova formulazione dell'art. 21 e l'aggiunta dell'art. 21 bis, nel testo che viene di seguito integralmente riportato:

#### *Art. 21 - Misurazione e Valutazione della performance*

1. *Il sistema di gestione della performance ha per oggetto la misurazione e la valutazione della performance, intesa come contributo che i diversi soggetti (individuo, gruppo di individui, ambito organizzativo o ente) apportano, attraverso la loro azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi individuati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti, come disciplinato dal titolo II dlgs n. 150/09 da ultimo modificato con dlgs n. 74/17.*
2. *I criteri e la metodologia di misurazione e valutazione del comune sono disciplinati dalle disposizioni di cui al "Sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato dal Comune.*
3. *La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:*
  - *dal Nucleo di Valutazione Interno (NVI), che valuta la performance organizzativa e la performance individuale dei titolari di posizione organizzativa nonché la performance ai fini delle progressioni economiche;*
  - *dai titolari di posizione organizzativa/responsabili di Settore-Area, che valutano le performance individuali del personale assegnato;*
  - *dal Sindaco nei confronti del Segretario Comunale.*
4. *La valutazione del personale assegnato operata dai titolari di PO deve essere motivata e motivabile per ogni singolo fattore utilizzato.*  
*Allo scopo di evitare che le differenti sensibilità estimative dei Responsabili di ogni settore provochino drastiche disparità di valutazioni, la valutazione complessiva viene condivisa all'interno del collegio composto dai titolari di PO e dal NVI.*
5. *Il Nucleo di Valutazione Interno (NVI), in esplicitazione dell'autonomia organizzativa ex art. 147 dlgs n. 267/00 ed in forza della non applicabilità diretta ai Comuni del disposto di cui all'art. 14 dlgs n. 150/09, concernente l'OIV, come da successivo art. 16, è individuato in configurazione monocratica e costituito dal solo Segretario Comunale o da un solo esperto esterno, nominati con decreto del Sindaco. L'esperto esterno deve possedere peculiari competenze in materia di organizzazione e valutazione del personale e di sistemi di programmazione e controllo, desumibili da concrete e pluriennali esperienze svolte, con ruoli direzionali, in ambito pubblico o privato.*

6. Il compenso da corrispondere all'esperto esterno è determinato dal Sindaco con lo stesso decreto di nomina nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle disposizioni di legge in materia. L'incarico del Segretario Comunale è non oneroso.
7. I componenti del NVI non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.
8. Il NVI rimane in carica per un periodo non superiore a quello del mandato del Sindaco che lo ha nominato, salvo riconferma e può essere revocato per sopravvenuti motivi di interesse pubblico o gravi inadempienze.
9. Il NVI può essere costituito in forma associata con altre pubbliche amministrazioni locali previa adozione di una specifica convenzione, approvata dalla Giunta Comunale, che ne disciplina le modalità di nomina e revoca.
10. Il NVI opera in posizione di piena autonomia, sia rispetto agli organi di governo, sia rispetto ai responsabili della gestione e risponde per le attività di controllo strategico esclusivamente al Sindaco.

#### Art. 21 bis – Funzioni del NVI

1. Il Nucleo di Valutazione Interno svolge le seguenti funzioni:
  - a) propone alla Giunta il sistema di valutazione della performance elaborato con il contributo della struttura e delle organizzazioni sindacali, e le sue eventuali modifiche periodiche;
  - b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi;
  - c) comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco;
  - d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
  - e) collabora con l'amministrazione e con i responsabili dei servizi per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'ente locale;
  - f) propone al Sindaco la valutazione annuale dei responsabili/titolari di P.O. e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
  - g) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
  - h) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
  - i) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
  - j) esprime un parere sulla proposta di metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali ed i correlati valori economici delle retribuzioni di posizione;
  - k) supporta il Segretario Comunale nella graduazione delle posizioni apicali effettuata sulla base della metodologia approvata dalla Giunta e delle risorse disponibili;
  - l) esprime parere sulla possibilità di incremento del fondo delle risorse decentrate di cui all'articolo 67, comma 3 lettere h-i e comma 6 CCNL 21-05-18 (già art. 15 del C.C.N.L. 1/4/1999 ai sensi dell'articolo 15 comma 2 e comma 4 del medesimo contratto);
  - m) esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sulle tematiche della gestione del personale e del controllo;
  - n) può annualmente curare la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione al fine di rafforzare il dialogo con l'Amministrazione;
  - o) valida la Relazione sulla performance dell'Ente.

2) Approvare, per le motivazioni in premessa, l'abrogazione dell'Allegato "D Sistema di misurazione e valutazione della performance" del Regolamento uffici e servizi, con efficacia differita alla data di approvazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance.

Con separata votazione unanime

DELIBERA

1) Dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ex art. 134, c. 4, dlgs n. 267/2000, stante l'urgenza come sopra indicata.

Letto, confermato e sottoscritto come segue.

IL SINDACO  
BERVEGLIERI ROBERTO - Sindaco

Sottoscritto digitalmente ai sensi dell 'art 21 del  
D.Lgs.n.82del2005

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dr. PRANDINI GINO

Sottoscritto digitalmente ai sensi dell 'art 21 del  
D.Lgs.n.82del2005

---