



COMUNE DI SERRA DE' CONTI

PROVINCIA DI ANCONA

COPIA DI ATTO DELLA GIUNTA MUNICIPALE

Seduta del 31/01/2011 n. 16

OGGETTO:

**ADEGUAMENTO DEL REGOLAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI ALLE
DISPOSIZIONI DEL D.LGS. 150 / 2009. APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO SUL
CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

Il giorno **Trentuno** del mese **Gennaio** dell'anno **Duemilaundici**, in Serra de' Conti nella Casa comunale, alle ore **18.30**. Convocata con apposito avviso, la Giunta municipale di questo Comune si è riunita costituendosi nelle persone dei seguenti Signori:

N.	Cognome	Nome	Carica	Presenza
1	TASSI	ARDUINO	Sindaco	Si
2	BALDELLI	PIERAMELIO	Assessore	Si
3	ROSSI	VALERIO	Assessore	Si
4	CORREANI	LUCA	Assessore	Si
5	MANCINI	MARCELLO	Assessore	Si
6	VERNUCCIO	MARIA ROSARIA	Assessore	--
	Presenti N. 5	Assenti N. 1		

Assiste con funzioni di Segretario **DR. CLAUDIO GHIANDONI**.

Il Presidente sig. **ARDUINO TASSI**, constatato legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la riunione e li invita a deliberare sull'argomento di cui all'oggetto.

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA la proposta allegata al presente atto;

VISTI gli allegati pareri alla proposta medesima che qui si intendono integralmente richiamati e che formano parte integrante del presente atto; con voti unanimi

DELIBERA

- di approvare la proposta allegata.

di dichiarare il presente atto, con separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.



COMUNE DI SERRA DE' CONTI

PROVINCIA DI ANCONA

LA GIUNTA MUNICIPALE

Premesso:

-che il D.lgs. 27/10/2009 n. 150 reca norme in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, merito, ecc.;

-che, relativamente alle disposizioni riguardanti la performance e la valutazione, il sistema delle fonti introdotto dagli artt. 16 e 31 del D.lgs. 150/2009, individua in modo espresso due categorie di disposizioni applicabili agli enti locali: norme recanti principi cui gli enti devono adeguare i propri regolamenti e norme di diretta ed immediata applicazione:

-che gli enti locali sono tenuti quindi ad adeguare il proprio ordinamento ai principi stabiliti dal D.lgs. 150/2009, con integrazioni e modifiche ai vigenti regolamenti che stabiliscano le metodologie e le procedure per l'erogazione del trattamento accessorio e dei premi in funzione del merito;

Vista la deliberazione consiliare n. 64 del 30/11/2010 con la quale sono stati approvati i criteri generali per la modifica e l'aggiornamento del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ai sensi D.lgs. 150/2009;

Visto l'allegato "Regolamento sul ciclo di gestione della performance" che costituisce parte del vigente Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi ai sensi art. 89 D.lgs. 267/2000 e ritenuto di doverlo approvare;

Visti:

-il D.lgs. 267/2000 ed in particolare l'art. 48 comma 3 che stabilisce la competenza della Giunta Municipale per l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri stabiliti dal Consiglio;

-il D.lgs. 150/2009;

Con votazione unanime;

DELIBERA

1. di approvare, quale intervento di adeguamento dell'ordinamento dell'Ente al D.lgs. 150/2009 il "Regolamento sul ciclo di gestione della performance", composto da n. 13 articoli che viene allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

2. di dare atto che il Regolamento in oggetto sostituisce tutte le vigenti disposizioni regolamentari incompatibili con le norme in esso contenute, a decorrere dalla misurazione, valutazione e premiazione della performance dei dipendenti relativa all'anno 2011, mentre le vigenti disposizioni regolamentari continuano ad essere applicabili limitatamente alla misurazione, valutazione e premiazione della performance dei dipendenti relativa all'anno 2010;

3. di dare atto che nella composizione del Nucleo di Valutazione costituito con atto G.M. n. 107 del 23.11.2009 la figura del Segretario Comunale dell'Ente viene sostituita con figura che operi con analoghe mansioni presso altro Ente Locale;



COMUNE DI SERRA DE' CONTI

PROVINCIA DI ANCONA

4. di individuare, alla luce di quanto disposto sub 3), nel Dr. Valerio Casagrande Serretti, Segretario del Comune di Arcevia, il nuovo componente del Nucleo di Valutazione in sostituzione del Segretario Comunale di questo Comune che, alla luce della normativa vigente, non può farne parte.



COMUNE DI SERRA DE' CONTI

PROVINCIA DI ANCONA

COMUNE DI SERRA DE' CONTI

Provincia di Ancona

REGOLAMENTO SUL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Approvato con deliberazione di Giunta n.del.....

Capo I

Il ciclo della performance

Articolo 1

Misurazione e valutazione della performance

1. Il Comune di Serra De' Conti misura e valuta la performance con riferimento alla Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

Articolo 2

Definizione di performance organizzativa

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:

- a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti ed i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Articolo 3

Definizione di performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità 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, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;



COMUNE DI SERRA DE' CONTI

PROVINCIA DI ANCONA

- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.
2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
 - c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Articolo 4 I soggetti

Nel processo di misurazione e valutazione delle performance intervengono con i compiti e le responsabilità definiti dal presente regolamento:

1. la Giunta Municipale ed il Sindaco, ciascuno per le funzioni attribuite dal D.lgs. 267/2000 e dal presente regolamento;
2. l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) o il Nucleo di Valutazione (N.V.) se ed in quanto consentito dalla norma, che valuta la performance delle strutture e dei Responsabili di Area;
3. I Responsabili di Area, ovvero i titolari di posizioni organizzative, per la valutazione delle performance individuali del personale assegnato.

Articolo 5 Compiti e responsabilità degli organi politici

Alla Giunta Municipale spetta il fondamentale ruolo di indicare chiaramente gli obiettivi ed i risultati che l'Amministrazione vuole conseguire.

L'azione dell'organo politico si mantiene, lungo tutto l'arco temporale previsto per la realizzazione di detti obiettivi, anche attraverso il loro costante monitoraggio: ai responsabili di area spetta infatti il compito di riferire all'Assessore competente.

Al Sindaco che è la figura di riferimento dell'Organismo Indipendente di Valutazione e del Nucleo di Valutazione compete la decisione definitiva, che sarà assunta mediante atto della Giunta Municipale, in ordine alla proposta di valutazione dei Responsabili dei servizi formulata dall'OIV o dal NV.

Il Sindaco ha facoltà di assumere una diversa decisione rispetto alla proposta motivando espressamente il provvedimento di attribuzione della valutazione.

Al Sindaco compete altresì la valutazione, in piena autonomia, del conseguimento degli obiettivi assegnati al Segretario Comunale/Direttore Generale, anche quando allo stesso è affidata la responsabilità di una o più aree o servizi.

Articolo 6 Fasi del ciclo di gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;



COMUNE DI SERRA DE' CONTI

PROVINCIA DI ANCONA

Art. 7

Sistema integrato di pianificazione e controllo

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:
 - Le linee programmatiche di Mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
 - Il Piano generale di sviluppo, approvato dal Consiglio, attraverso il quale si realizza il confronto delle linee programmatiche con le reali possibilità operative dell'ente e si esprimono, per la durata del mandato in corso, le linee dell'azione dell'ente nell'organizzazione e nel funzionamento degli uffici, servizi gestiti direttamente o non, le risorse finanziarie correnti, gli investimenti e le opere pubbliche da realizzare;
 - La Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati;
 - Il Piano esecutivo di gestione, approvato annualmente dalla Giunta, che contiene il piano degli obiettivi e le risorse assegnate.
2. Il Piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di Mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'ente.
3. Il Piano della performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Articolo 8

Sistema integrato di rendicontazione e controllo

1. La rendicontazione rispetto agli obiettivi assegnati, con riferimento al raggiungimento dei valori attesi di risultato monitorati attraverso i rispettivi indicatori, nonché attraverso il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse avviene attraverso i seguenti strumenti di rendicontazione:
 - la deliberazione consiliare di ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi di cui all'articolo 193 del decreto legislativo n. 267/2000
 - il rendiconto di gestione di cui all'articolo 227 del decreto legislativo n. 267/2000, con cui l'Ente dimostra i risultati di gestione.

Capo II

Misurazione e valutazione della performance

Articolo 9



COMUNE DI SERRA DE' CONTI

PROVINCIA DI ANCONA

Soggetti

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:
 - dall'organismo indipendente di valutazione della performance o dal Nucleo di Valutazione (se ed in quanto la norma ne consenta l'utilizzo), che valuta la performance dei responsabili dei servizi,
 - dai Responsabili dei servizi che valutano le performance individuali del personale assegnato.

Articolo 10

Organismo indipendente di valutazione: funzioni

1. L'organismo indipendente di valutazione (OIV) :
 - a) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso.
 - b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco, alla Giunta comunale, al Direttore generale, ai responsabili dei servizi, nonché agli altri organi di controllo esterno previsti dalla legge.
 - c) garantisce 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;
 - d) propone al Sindaco la valutazione annuale dei Responsabili dei servizi e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione e di incentivazione di cui all'articolo 30 e all'articolo 7 del decreto legislativo n. 150/2009.
 - e) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla commissione per la valutazione e la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche (civit) limitatamente a quanto di diretta applicazione agli enti locali;
 - f) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
 - g) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.
2. Per l'esercizio delle sue funzioni l'organismo indipendente di valutazione si avvale del supporto dell'attività del Servizio interno competente e degli altri uffici comunali.

Articolo 11

Composizione e nomina dell'organismo indipendente di valutazione

1. L'organismo indipendente di valutazione ha composizione monocratica.
2. La nomina dell'organismo indipendente di valutazione spetta al Sindaco, che procede previa acquisizione dei curriculum dei soggetti interessati sulla base dei requisiti individuati dal presente regolamento.
3. L'organismo indipendente di valutazione opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco ai sensi del comma 8 dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 150/2009.
4. Il componente dell'Organismo indipendente di valutazione non può essere nominato 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.



COMUNE DI SERRA DE' CONTI

PROVINCIA DI ANCONA

5. Il raccordo tra l'organismo indipendente di valutazione e l'organizzazione è garantito dal Direttore Generale e dal servizio di controllo interno, struttura di supporto all'organismo indipendente di valutazione e ufficio di staff della direzione generale.
6. Limitatamente alla formulazione di proposta di valutazione dei Responsabili dei servizi, l'Organismo indipendente di valutazione è integrato dal Direttore generale, o, in assenza di questi, dal Segretario Generale.

Articolo 12

Compenso e durata dell'organismo indipendente di valutazione

1. Il compenso per il componente dell'organismo indipendente di valutazione viene stabilito dalla giunta comunale prima di procedere alla nomina. Il compenso, compatibilmente con le risorse di bilancio, deve essere proporzionato all'impegno richiesto all'organismo indipendente di valutazione.
2. L'organismo indipendente di valutazione rimane in carica 3 anni e può essere riconfermato una sola volta.
3. Il componente può decadere per la sopravvenienza di condizioni di incompatibilità e può essere revocato per sopravvenuti motivi di interesse pubblico.

Articolo 12

Requisiti per la nomina

1. I requisiti valutabili per la nomina del componente dell'organismo indipendente di valutazione attengono all'area delle conoscenze, a quella delle esperienze professionali e a quella delle capacità.

REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CONOSCENZE.

- a) Titolo di studio: il componente deve essere in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi.
- b) Tipologia del percorso formativo: è richiesta la laurea in ingegneria gestionale, economia, giurisprudenza o scienze politiche.

REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE ESPERIENZE PROFESSIONALI.

Il componente deve essere in possesso di esperienza acquisita anche presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati.

REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CAPACITÀ.

Il componente dovrà possedere capacità intellettuali, manageriali, relazionali. Dato il loro ruolo di promotori del miglioramento, dovrà dimostrare capacità di creare una visione condivisa e di promuovere diversi modi di lavorare, anche in gruppo, e avere un'appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, integrità e del miglioramento continuo.

Il Sindaco individua e nomina il componente dell'Organismo, con provvedimento motivato da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente.

Articolo 13

Il sistema di valutazione e incentivazione



COMUNE DI SERRA DE' CONTI

PROVINCIA DI ANCONA

1. La Giunta Comunale adotta il sistema di valutazione e incentivazione definito in sede di prima applicazione dall'organismo di valutazione ai sensi dell'art. 7 e dell'art. 30 del D.Lgs. 150/2009.
2. Il sistema di valutazione e incentivazione deve assicurare un raccordo con il ciclo della performance e gli strumenti di programmazione dell'Ente.



COMUNE DI SERRA DE' CONTI

PROVINCIA DI ANCONA

L'UFFICIO PROPONENTE: SEGRETARIO COMUNALE

Lì, 31.01.2011

L'ISTRUTTORE
F.to **GHIANDONI DR. CLAUDIO**

PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO, AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LGS. 8 AGOSTO 2000, N. 267

Parere favorevole.

Parere contrario, per le seguenti motivazioni:

Lì, 31.01.2011

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to **GHIANDONI DR. CLAUDIO**



COMUNE DI SERRA DE' CONTI

PROVINCIA DI ANCONA

Ufficio :SEGREARIO COMUNALE
Argomento: REGOLAMENTI

IL PRESIDENTE
F.to ARDUINO TASSI

IL SEGRETARIO
f.to DR. CLAUDIO GHIANDONI

PUBBLICAZIONE

La suestesa deliberazione viene oggi pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per quindici giorni consecutivi.
Serra de' Conti li, 13/10/2011

IL SEGRETARIO
f.to DR. CLAUDIO GHIANDONI

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che questa deliberazione è stata affissa all'Albo pretorio dal 13/10/2011 al 28/10/2011 e che nessun reclamo è stato presentato contro la medesima.
Serra de' Conti li, 29/10/2011

IL SEGRETARIO
f.to DR. CLAUDIO GHIANDONI

ESECUTIVITÀ

Esecutiva dal 24/10/2011, ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. 8 agosto 2000, n. 267, essendo stata pubblicata il 13/10/2011.

IL SEGRETARIO
f.to DR. CLAUDIO GHIANDONI
