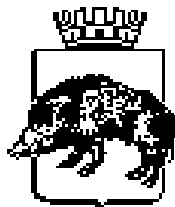


DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE



COMUNE DI VERGATO

PROVINCIA DI BOLOGNA

ORIGINALE

☐ Comunicata ai Capigruppo

il Nr. Prot.

REGOLAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE IN
ATTUAZIONE DEL D.LGS. 150/2010

Nr. Progr. **108**

Data **29/12/2010**

L'anno DUEMILADIECI questo giorno VENTINOVE del mese di DICEMBRE alle ore 09:00 convocata con le prescritte modalità, Solita sala delle Adunanze si è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

| <i>Cognome e Nome</i> | <i>Carica</i> | <i>Presente</i> |
|---------------------------------|--------------------------------|-----------------|
| FOCCI SANDRA | SINDACO | Presente |
| DEGLI ESPOSTI GIULIANA | ASSESSORE | Presente |
| BEDINI GIANLUCA | ASSESSORE | Assente |
| ALIBERTI CATIA | ASSESSORE | Presente |
| PREZZI ELIO | ASSESSORE | Assente |
| DI FRESCO SERGIO | ASSESSORE | Presente |
| <i>Totale Presenti</i> 4 | <i>Totale Assenti</i> 2 | |

Assenti giustificati i signori:

BEDINI GIANLUCA; PREZZI ELIO

Assenti NON giustificati i signori:

Nessun convocato risulta assente ingiustificato

Partecipa il **Segretario Generale, Dott.ssa FRANCA LEONARDI**

Sandra Focci in qualità di **Sindaco** assume la presidenza e, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta invitando la Giunta Comunale a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

OGGETTO:
REGOLAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE IN ATTUAZIONE DEL D.LGS.
150/2010

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamato:

- la deliberazione di Giunta Comunale nr. 125 del 18 novembre 2004, con la quale venivano approvati gli indirizzi per la ridefinizione dell'assetto organizzativo dell'Ente, individuati in relazione alle tematiche di seguito enunciate:
 - *"un'amministrazione leggera, al servizio dei cittadini e delle imprese"*;
 - *"creare valore per i cittadini: rafforzare il policy making"*;
 - *"governare il cambiamento e fare squadra per trainare il cambiamento"*;
- il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 120 del 02.11.2000, che definisce, ai sensi dell'art. 89 del t.u.e.l., l'assetto organizzativo dell'Ente, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità;
- il documento "Le ragioni e gli strumenti del cambiamento – Lo sviluppo organizzativo" approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 120 del 02.11.2000, volto a definire le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici, nell'ambito dei principi e dei criteri delineati dal citato Regolamento Comunale;
- la deliberazione di Giunta Comunale nr. 79/2009 avente ad oggetto "approvazione indirizzi e criteri direttivi per la ridefinizione dell'assetto organizzativo dell'ente";
- la propria precedente deliberazione nr. 59 del 29 maggio 2008, avente ad oggetto "Modifica al Regolamento degli uffici e dei servizi. Integrazione", adottata in applicazione dell'art. 3 comma 56 della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (legge finanziaria per l'anno 2008), al fine di definire, in conformità con quanto stabilito dalle disposizioni vigenti, i limiti, i criteri e le modalità per l'affidamento di incarichi di collaborazione, di studio o di ricerca, ovvero di consulenze, a soggetti estranei all'amministrazione;

Premesso che:

- il Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009 recante "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", individua espressamente due categorie di disposizioni applicabili agli enti locali: norme di diretta e immediata applicazione e norme recanti principi cui gli enti devono adeguare i propri ordinamenti;
- il termine predefinito per l'adeguamento ai principi richiamati agli artt. 16 e 31 del precitato decreto è fissato al 31 dicembre 2010;
- che decorso il predetto termine trovano applicazione diretta le disposizioni del D.Lgs. nr. 150/09;

Visto il documento ANCI *"L'applicazione del Decreto legislativo n.150/2009 negli Enti Locali: Linee guida bis in materia di Ciclo della Performance"* del 22 dicembre u.s., nonché la nota informativa ANCI recante medesima data, dal quale si desume che:

- gli aspetti relativi alle caratteristiche ed al funzionamento degli organismi indipendenti di valutazione, disciplinati dall'art. 14 del citato decreto, non trovano diretta applicazione per gli e.e.l.l. che, pertanto, ne possono ricondurre la regolamentazione nell'ambito della propria autonomia organizzativa;
- al fine di assicurare l'operatività del sistema di gestione del ciclo della performance occorre che l'organo di valutazione sia nominato ed operativo entro la data di approvazione del bilancio 2011;
- che tali organi validino il sistema di misurazione e valutazione della performance prima dell'avvio dell'esercizio;
- il sistema sia formalmente adottato entro la data di approvazione del bilancio 2011;
- che, decorso il termine del 31 dicembre 2010, gli Enti non incorrono in alcuna sanzione e conservano comunque il proprio potere di adeguamento, "pertanto fanno riferimento alla normativa statale, nell'applicazione concreta dei singoli istituti, sino a quando non provvederanno a rivedere i propri regolamenti";

Considerata la necessità di adeguare il proprio attuale ordinamento ai principi del decreto Brunetta, limitatamente agli aspetti relativi al ciclo di gestione della performance, di cui al titolo II del richiamato decreto, al fine di assicurarne la piena implementazione per l'esercizio 2011, rimettendo viceversa ad

interventi successivi l'adeguamento relativo ad ulteriori profili previsti quali: merito e premi (titolo III), norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (titolo IV);

Visto il regolamento sul ciclo di gestione della performance allegato in schema al presente provvedimento a farne parte integrante e sostanziale;

Ritenuto pertanto di procedere in merito;

VISTO:

lo Statuto Comunale;

il Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

il t.u. enti locali, d.lgs. n. 267/2000;

DATO ATTO che la presente deliberazione, a sensi dell'art. 49 del T.U.E.L. 18/08/2000 n. 267, è corredata dal previsto parere favorevole tecnico come da allegata certificazione, non necessitando di quello contabile.

AD UNANIMITA' di voti legalmente espressi

D E L I B E R A

1)-DI APPROVARE per le motivazioni esposte in parte narrativa, il Regolamento sul ciclo di gestione della performance del Comune di Vergato, ad integrazione del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, allegato in schema sub a), alla presente deliberazione a farne parte integrante e sostanziale;

2) DI DARE ATTO che:

- ai sensi di quanto previsto dallo Statuto, l'integrazione entrerà in vigore il 15 giorno successivo alla pubblicazione del presente provvedimento;
- le disposizioni regolamentari così approvate sostituiscono ed abrogano ogni diversa disposizione eventualmente contenuta in testi regolamentari antecedenti;

3) DI TRASMETTERE copia del presente provvedimento ai soggetti sindacali.

DI DICHIARARE, con voto unanime favorevole espresso con separata votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, a causa dell'urgenza, ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del T.U.E.L. n. 267/2000..

OGGETTO:
REGOLAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE IN ATTUAZIONE DEL D.LGS.
150/2010

Regolamento di disciplina del ciclo di gestione della performance

Art. 1 – Principi generali.

Il sistema del ciclo di gestione della performance è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, attraverso la valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, la premiazione del merito, e la trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Art. 2 – Ciclo di gestione della performance.

Il ciclo di gestione della performance è articolato sulla base del macro processo di programmazione dell'Ente e si sostanzia nei relativi strumenti: Relazione Previsionale e Programmatica - RPP, Piano Esecutivo di Gestione - PEG, e Piano dettagliato degli obiettivi - PDO, se adottato.

A tal fine il ciclo di gestione della performance dovrà essere prevedere:

- Pianificazione degli obiettivi di carattere triennale (in relazione alla RPP);
- Individuazione annuale degli obiettivi in raccordo con la pianificazione strategica;
- Programmazione operativa annuale (PEG e PDO) finalizzata a rappresentare:
 - Definizione e assegnazione di obiettivi operativi con specifici indicatori di risultato, e collegamento con le risorse per realizzarli;
 - Monitoraggio in corso di esercizio per eventuali misure correttive;
- Misurazione e valutazione della performance, sulla base di sistemi di raccordo tra risultati e struttura organizzativa e parametrizzazione degli apporti individuali;
- Utilizzo dei sistemi incentivanti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo e agli utenti (trasparenza della performance).

Art. 3 – Piano della performance.

Il Piano della performance coincide con il PEG che, a tale scopo, è integrato, sulla base delle indicazioni della RPP, al fine di assicurare coerenza con gli indirizzi strategici dell'Ente.

Il PEG individua obiettivi strategici ed operativi in relazione a ciascuna U.O. dell'Ente, a sua volta eventualmente declinati in relazione ai diversi ambiti e/o politiche di intervento ed ai diversi centri di costo, unitamente a specifici indicatori di misurazione dei risultati attesi. Il PEG può essere integrato dal PDO (art. 197 t.u.e.l.), quale documento non obbligatorio, ma qualificante in relazione alla fase di pianificazione esecutiva degli obiettivi e dei relativi indicatori per misurarne il grado di attuazione o conseguimento.

A tal fine gli obiettivi dovranno essere:

- 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; il dettaglio dell'obiettivo deve prevedere l'individuazione degli indicatori di risultato che permettano di quali-quantificare il risultato atteso;
- 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, una volta che la riforma sarà a regime, 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** umane, finanziarie e strumentali disponibili.

Art. 4 – Sistema di misurazione e valutazione della performance

Il sistema di misurazione e valutazione della performance rappresenta il nucleo centrale dell'intero ciclo di gestione della performance. La sua validazione dovrà avvenire a cura dell'organismo di cui al successivo art. 8, contestualmente all'approvazione del bilancio di esercizio.

La strutturazione del sistema, fondata su un'ottica dinamica di prestazione, dovrà essere tale da consentire:

- scelta di indicatori per la misurazione della performance complessiva dell'Ente (in relazione agli indirizzi strategici) e della performance individuali dei Responsabili di U.O. e individuali dei dipendenti (in relazione agli obiettivi complessivi di U.O. e individuali);
- individuazione delle fasi e degli strumenti di misurazione della performance;
- definizione degli scostamenti tra performances attese e quelle misurate;
- monitoraggio continuo delle performance;
- possibilità di prevedere interventi correttivi in corso di esercizio;
- modalità di valutazione della performance complessiva e individuale;
- definizione del collegamento tra risultati di performance e sistema premiante;
- rappresentazione integrata ed esaustiva dei risultati di performance;
- comunicazione interna ed esterna dei risultati di performance;
- semplificazione dei documenti di pianificazione e rendicontazione;
- individuazione delle responsabilità dei diversi attori, sia nella definizione degli obiettivi, sia nel conseguimento dei risultati.

Il sistema dovrà comporsi di due parti riferite rispettivamente alla performance organizzativa ed a quella individuale.

La performance organizzativa concerne:

- le politiche attivate sulla base della soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- grado di attuazione dei Piani e dei Programmi (tempistica, standard quanti-qualitativi, livello di assorbimento delle risorse);
- grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi resi;
- modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione;
- sviluppo delle relazioni con i cittadini, con gli utenti e con i destinatari dei servizi;
- efficienza nell'impiego delle risorse (riduzione dei costi, ottimizzazione dei tempi);
- quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

La misurazione e valutazione della performance individuale dovrà basarsi essenzialmente:

- sul raggiungimento di risultati individuali o di gruppo;
- sul contributo dato dal singolo dipendente al servizio di appartenenza;
- sulle competenze dimostrate e sui comportamenti professionali e organizzativi;

L'attività di monitoraggio dovrà essere costante anche in corso di esercizio. In particolare si prevede che il monitoraggio in corso di esercizio dovrà prevedere almeno una sessione di feedback formale intermedio in occasione della verifica sullo stato di attuazione dei programmi da tenersi entro il 30 settembre di ciascun esercizio. Tale verifica dovrà riguardare sia la performance organizzativa a livello di ente che la performance individuale.

Art. 6 – Relazione sul piano della performance.

La Relazione sul piano della performance costituisce lo strumento per la rendicontazione finale dei risultati di performance. È pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.

La Relazione sul piano della performance, con i dati definitivi della gestione, la percentuale di raggiungimento dei risultati e la misurazione degli indicatori annuali e pluriennali è approvata dall'organo di cui al successivo art. 8 e quindi trasmessa al Sindaco entro il 30 aprile di ogni anno.

Articolo 7 – Soggetti del Ciclo della Performance

Sono soggetti del Ciclo della Performance gli organi di indirizzo politico, gli organi di vertice amministrativo, i dipendenti.

Gli Organi di indirizzo politico definiscono le linee guida di indirizzo strategico, secondo competenze e ruoli assegnati dall'ordinamento.

Gli organi di vertice Amministrativo (Direttore Operativo, Responsabili di U.O.) partecipano al processo di pianificazione strategica secondo le rispettive competenze, ed assicurano la gestione operativa del funzionamento dell'Ente. Provvedono a definire gli obiettivi del periodo, a misurare e monitorare le performance dei propri settori di competenza, nonché a valutare le prestazioni dei propri collaboratori.

I dipendenti sono coinvolti nella realizzazione di determinati obiettivi quali-quantitativi che determinano la performance individuale e della propria U.O. di riferimento. Al dipendente spetta altresì un ruolo proattivo nel suggerire ed affinare gli indicatori di performance in coerenza con gli obiettivi definiti.

Articolo 8 – Organismo di Valutazione

L'organismo di valutazione (O.V.) del Comune è nominato dal Sindaco. Può avere composizione monocratica o collegiale. Nel primo caso è composto da un membro interno, mentre nel secondo caso è composto da un membro interno con funzioni di presidente e da due membri esterni, che possono essere prescelti sulla base di apposita convenzione con altri Enti locali per la costituzione unitaria dell'organismo. Al di fuori di tale ultima ipotesi, la nomina dei membri esterni deve avvenire previa selezione pubblicata sul sito web dell'Ente e con un incarico della durata massima di tre anni.

La nomina avviene nell'ambito di soggetti con documentate competenze ed elevate professionalità ed esperienza nel campo del management e della valutazione e gestione delle risorse umane.

Non possono far parte dell'O.V. soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali o che abbiano rivestito tali incarichi e cariche nei tre anni precedenti la nomina.

L'O.V. partecipa e collabora con tutti i soggetti che intervengono nel sistema di gestione del ciclo della performance. L'O.V. valida il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale e di controllo interno di integrità e ne monitora il funzionamento complessivo, garantisce la correttezza del processo di misurazione e valutazione annuale delle performance.

È l'organismo preposto alla valutazione della performance individuale e all'applicazione del sistema incentivante dei singoli Responsabili.

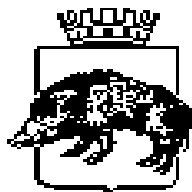
Predisporre la Relazione annuale sulla performance, di cui all'art. 6, verifica gli obiettivi raggiunti ed i risparmi ivi documentati, attestando che i risultati presentati rispecchino l'effettiva situazione dell'Ente. Entro il 30 aprile di ciascun anno trasmette la predetta relazione al Sindaco.

Promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.

Per le attività di sua competenza di avvale dei dati in possesso delle strutture, anche utilizzando i dati del controllo di gestione e i dati in possesso dell'ufficio Personale.

Articolo 9 - Trasparenza

Ogni aspetto relativo alle fasi del ciclo di gestione della performance, ivi comprese le informazioni concernenti l'organizzazione, gli indicatori relativi agli andamenti gestionali e agli utilizzi delle risorse, i risultati delle attività di misurazione e valutazione, allo scopo di consentire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità è soggetto ad accessibilità totale, attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.



COMUNE DI VERGATO

PROVINCIA DI BOLOGNA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Delibera nr.

108

Data Delibera **29/12/2010**

OGGETTO

REGOLAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE IN ATTUAZIONE DEL D.LGS. 150/2010

PARERI DI CUI ALL' ART. 49, COMMA 1 D.Lgs. 267/2000

| | |
|--|---|
| IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO | Per quanto concerne la REGOLARITA' TECNICA esprime parere : FAVOREVOLE |
| | Data 29/12/2010 IL RESPONSABILE DI UNITÀ OPERATIVA <i>Messinò Pieter J.</i> |
| IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO | Per quanto concerne la REGOLARITA' CONTABILE esprime parere : |
| | Data |

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO

SANDRA FOCCI

IL SEGRETARIO GENERALE

DOTT.SSA FRANCA LEONARDI

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione viene pubblicata in data odierna mediante affissione all'albo pretorio, per 15 giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti dell'Art. 124 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 .

Addì, 10/01/2011

IL SEGRETARIO GENERALE

DOTT.SSA FRANCA LEONARDI

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione:

☒ è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'Art. 134, comma 4°, D.Lgs. Nr. 267/2000 e pertanto in data 29/12/2010

IL SEGRETARIO GENERALE

DOTT.SSA FRANCA LEONARDI
