



ALLEGATO ALLA DEL. GC. N. 100 DEL 21.12.2010

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**SCARPELLO Giusto**

# **COMUNE DI VERZUOLO**

Provincia di Cuneo

---

Ufficio del Segretario Comunale

D.LGS. 150 DEL 27/10/2009.

**DISPOSIZIONI REGOLAMENTARI DI  
ADEGUAMENTO DELL'ORDINAMENTO  
UFFICI E SERVIZI.**

**PERFORMANCE – OIV –  
SISTEMA DI VALUTAZIONE E INCENTIVAZIONE**



## PREMESSO

Il presente documento viene disposto ed assunto in ottemperanza al D.Lgs. 150/2009 e in esecuzione della delibera del Consiglio Comunale n 29 del 30.11.2010; dettaglia il ciclo di gestione della performance e ne dispone il collegamento con la programmazione dell'Ente; specifica le disposizioni riguardanti l'organismo indipendente di valutazione (OIV); stabilisce alcune indicazioni sul sistema di valutazione, le procedure di conciliazione e la trasparenza.

## CAPO I IL CICLO DELLA PERFORMANCE

### ART. 1 MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE TRASPARENZA DEI RISULTATI

Il Comune di Verzuolo misura e valuta la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle posizioni organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, quale attività volta a migliorare la qualità dei servizi offerti nonché alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle posizioni organizzative.

Attraverso il sito istituzionale dell'Ente è garantita la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance nel rispetto di quanto previsto dai commi 1 e 3 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009.

### ART. 2 FASI DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE E COLLEGAMENTO CON LA PROGRAMMAZIONE. OBIETTIVI - RENDICONTAZIONE

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi in ossequio all'art. 4 del D.Lgs. 150/2009:

- 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;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa in maniera coerente con la programmazione istituzionale dell'Ente consistente nella seguente documentazione:

- nelle linee programmatiche di mandato approvate dal Consiglio all'inizio del mandato amministrativo;
- nel piano generale di sviluppo approvato dal Consiglio Comunale con cadenza annuale;
- nella relazione previsionale e programmatica approvata annualmente quale allegato al bilancio.
- nel piano esecutivo di gestione, approvato annualmente dalla Giunta Comunale, che contiene gli obiettivi e le risorse assegnati.
- nel piano dettagliato degli obiettivi approvato annualmente dalla Giunta Comunale, che specifica analiticamente gli obiettivi assegnati.

Il piano esecutivo di gestione e il piano dettagliato degli obiettivi possono essere adottati dalla Giunta Comunale in un unico documento.

Con l'adozione dell'esposta documentazione, nel rispetto dei principi recati dagli artt. 4 e 5 comma 2 si realizza il ciclo di gestione della performance rispettandone le fasi previste dal citato art. 4 al comma 2 e recepite nel presente regolamento e definendo gli obiettivi, in coerenza con l'art. 5 comma 2, in maniera tale che gli stessi, collegati alle risorse umane e finanziarie, 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.

e consentono al momento della misurazione e valutazione di rilevare:

- il contributo individuale (sia esso dei responsabili che degli altri addetti) alla performance in rapporto agli obiettivi voluti e disposti dall'Amministrazione.
- il collegamento tra performance individuale e di gruppo.

- le competenze professionali e manageriali manifestate dai Responsabili di posizione soprattutto sotto l'aspetto della capacità degli stessi di adeguare i comportamenti e le competenze alle mutevoli condizioni organizzative e gestionali dell'Ente.
- evidenziare competenze e comportamenti funzionali al mantenimento dell'integrità finanziaria, organizzativa e relazionale in senso lato.
- evidenziare la capacità dei Responsabili di valutazione dei propri addetti in modo differenziato.

In questo contesto viene stabilito un numero limitato di obiettivi rilevanti, coerenti con ogni singola posizione organizzativa, il cui peso è prevalente in quanto collegati all'attuazione dei progetti prioritari dell'Amministrazione visti con riferimento al periodo annuale di valutazione.

La misurazione e la valutazione della performance individuale e di gruppo determinano, in rapporto al livello di conseguimento degli obiettivi, la corresponsione della premialità: in questo ambito la rendicontazione rispetto agli obiettivi assegnati avviene attraverso i seguenti strumenti:

- 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'art. 227 del Decreto Legislativo n. 267/2000, con cui l'Ente dimostra i risultati di gestione;
- la relazione con cui la giunta, ai sensi dell'art. 151 del decreto legislativo n. 267/2000 esprime le valutazioni di efficacia dell'azione condotta sulla base dei risultati conseguiti in rapporto ai programmi ed ai costi sostenuti.
- Il referto finale con cui la struttura di controllo interno fornisce, ai sensi dell'art. 198 del D.Lgs. 267/2000, le conclusioni del controllo agli amministratori ai fini della verifica dello stato di attuazione degli obiettivi programmati ed ai titolari di posizione organizzativa affinché questi ultimi abbiano gli elementi necessari per valutare l'andamento della gestione dei servizi di cui sono responsabili.

La relazione sulla performance rappresenta in modo schematico il collegamento tra gli strumenti di rendicontazione e garantisce una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance dell'Ente.

Resta fermo che, in ossequio a quanto previsto dal comma 3 dell'art. 11, è garantita la massima trasparenza con adeguata diffusione sul sito istituzionale dell'Ente.

### ART. 3 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa riguardano:

- a) l'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 e 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 e 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.

#### ART. 4 PERFORMANCE INDIVIDUALE

La misurazione e valutazione della performance individuale dei responsabili di posizione organizzativa e del personale sono collegate:

- 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;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili di posizione organizzativa della performance del personale addetto sono collegate al raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali e con il contributo reso alla performance della posizione di appartenenza.

### **CAPO II** **MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

#### ART. 5 SOGGETTI

La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta dai soggetti e secondo le competenze individuati e disposti nei criteri generali approvati dal Consiglio comunale con delibera n. 29 del 30/11/2010 come segue:

- il Sindaco: valuta la performance del Segretario Generale su proposta dell'OIV e sulla scorta dei criteri istituiti dalla Giunta Comunale; valuta altresì la performance dei Responsabili di posizione organizzativa in base alla proposta resa dall'OIV. Occorrendo potrà disporre che il Segretario Generale renda ogni utile collaborazione all'OIV per l'espletamento dei propri compiti.
- OIV: attende alle funzioni previste dal D.Lgs. 150/2009 in quanto riferibili e attinenti all'Ente Comune; tra queste funzioni in particolare propone al Sindaco la valutazione annuale delle performance dei responsabili, del Segretario Generale e valuta la performance organizzativa.
- titolari di posizione organizzativa: valutano la performance degli addetti alle rispettive posizioni.

In questo ambito assumono rilievo i compiti e le funzioni del servizio di controllo di gestione presso il servizio finanziario per l'acquisizione dei dati necessari alla misurazione e alla valutazione. Tale servizio è lo strumento idoneo a verificare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa e coincide con la struttura di supporto all'organismo indipendente di valutazione di cui all'art. 14 comma 11 del D.Lgs. 150/2009.

Occorrendo l'OIV, su disposizione del Sindaco, potrà ottenere ogni utile collaborazione da parte del Segretario Generale a supporto della propria funzione.

#### ART. 6 ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)

E' istituito l'OIV che, come disposto dal Consiglio Comunale nella delibera n. 29 del 30/11/2010, è nominato dal Sindaco ed ha composizione monocratica; svolge i compiti e le funzioni previsti dal D.Lgs. 150/2009 in quanto attinenti, e riferibili e di diretta applicazione agli Enti Locali; opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco; non può essere nominato tra i 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; rimane in carica tre anni e può essere riconfermato una sola volta; è nominato all'esterno dell'organizzazione dell'Ente senza il limite dell'esclusività.

Il raccordo tra l'OIV e l'organizzazione è garantito dal controllo interno di gestione che ne rappresenta la struttura di supporto;

il compenso è stabilito con l'atto di nomina del Sindaco, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i limiti di bilancio e tenuto conto, per quanto possibile, dei costi diretti ed indiretti già sostenuti per l'attività del nucleo di valutazione.

Decade per la sopravvenienza di condizioni di incompatibilità e può essere revocato per motivi di pubblico interesse.

Cessa per dimissioni che hanno effetto dalla presa d'atto da parte del Sindaco in coerenza con la sostituzione.

Fermo restando le disposizioni vincolanti del D.Lgs. 150/2009, ai fini dell'inviduazione e della nomina il Sindaco acquisisce apposito curriculum per verificare i requisiti, attinenti al campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale della Pubblica Amministrazione, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati;

I requisiti riguarderanno:

- 1) l'area delle conoscenze in base ai titoli posseduti,
- 2) l'esperienza professionale maturata nel settore pubblico per attività giuridico/organizzativo in posizione di autonomia e indipendenza o presso aziende private,
- 3) l'area della capacità intellettuale, manageriale e relazionali.

L'accertamento dei requisiti, oltre che con il curriculum, avverrà anche con apposito colloquio disposto dal Sindaco.

L'OIV non dovrà avere comunque, un'età superiore ai 60 anni; deve essere in possesso di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi; è richiesta la laurea in ingegneria gestionale o in economia e per quelle in discipline diverse è richiesto anche un titolo di studio post universitario in profili afferenti alle materie suddette nonché ai settori dell'organizzazione e del personale delle pubbliche amministrazioni del management, della pianificazione e controllo di gestione, della misurazione e valutazione della performance; in alternativa al possesso di un titolo di studio post universitario è sufficiente il possesso dell'esperienza come indicato nel precedente punto 2).

Il Sindaco nomina l'OIV con proprio provvedimento motivato da pubblicare sul sito internet del Comune.

#### ART. 7 IL SISTEMA DI VALUTAZIONE E INCENTIVAZIONE MERITO E PREMI

La Giunta comunale adotta il sistema di valutazione ed incentivazione definito in sede di prima applicazione dell'OIV ai sensi dell'art. 7, dell'art 30 del D.Lgs. 150/2009, fermo restando l'obbligo di almeno tre fasce di merito.

La quantità di risorse da attribuire ad ogni singola fascia verrà stabilita in contrattazione decentrata.

Si stabilisce che l'applicazione delle fasce di merito è obbligatoria nel caso in cui il numero dei responsabili di posizione organizzativa sia superiore a cinque e il numero dei dipendenti superiore a otto; sarà applicata facoltativamente sulla scorta dell'intesa tra l'Amministrazione comunale e le rappresentanze dei lavoratori.

Il sistema di valutazione e incentivazione deve assicurare il raccordo con il ciclo della performance e gli strumenti di programmazione dell'Ente.

#### ART. 8

## PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Le procedure in argomento comprendono l'insieme di azioni volte a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance individuale e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale.

Allo scopo si istituisce la figura del "terzo" (monocratico) rispetto al valutato e al valutatore.

L'individuazione del "terzo" avviene con provvedimento del Sindaco a seguito formale e motivata richiesta da parte del valutato.

La scelta del "terzo" avviene tenendo conto degli stessi limiti e requisiti previsti per l'OIV.

La spesa per le funzioni del terzo è ripartita in parti uguali tra valutato e il Comune.

La valutazione sull'accettazione o meno, in ragione della fondatezza delle motivazioni, della richiesta del valutato di avvalimento del terzo sarà effettuata da parte del Sindaco.

Possono rilevare eventuali disposizioni contrattuali che, coerentemente con il D.Lgs. 150/2009 venissero definite a livello nazionale.

### ART. 9 TRASPARENZA

Nel rispetto dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 si assume il principio della trasparenza intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione, la programmazione, il sistema di misurazione e valutazione, il piano di performance, i risultati della misurazione e valutazione e correlati premi, quant'altro connesso e collegato.

Lo strumento utilizzato è il sito istituzionale del Comune non escludendo, comunque, altri utili mezzi di informazione.

### ART. 10 RINVIO

Per tutto quanto non previsto nel presente atto si rimanda alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 e alle deliberazioni della CIVIT obbligatorie e vincolanti anche per i comuni e alle intese di cui all'art. 13 del citato D.Lgs. 150/2009. Le deliberazioni della CIVIT non obbligatorie e non vincolanti per i comuni possono rappresentare una base di orientamento.

### ART. 11 ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento entra in vigore il primo giorno della pubblicazione attesa l'urgenza di provvedere.

\*\*\*\*\*