



**CITTÀ DI ARONA**  
PROVINCIA DI NOVARA

**COPIA**

Verbale di deliberazione n° 202

della GIUNTA COMUNALE

Seduta del giorno 21 DICEMBRE 2010

**OGGETTO**

**REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE, INTEGRITA'  
E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE.**

L'anno duemiladieci, addì 21 del mese di DICEMBRE alle ore 12:30 nella residenza Municipale si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

|                    |                     | Presente | Assente |
|--------------------|---------------------|----------|---------|
| GUSMEROLI Alberto  | Sindaco             | X        |         |
| PEVERELLI Claudio  | Assessore/V.Sindaco | X        |         |
| TAVECCHI Angelo    | Assessore           | X        |         |
| MONTI Federico     | Assessore           | X        |         |
| DI NATALE Agostino | Assessore           | X        |         |
| PIATERRA Elis      | Assessore           | X        |         |
| POLO FRIZ Matteo   | Assessore           |          | X       |

\*\*\*\*\*

Assiste il Vice Segretario Gen.le Reggente dr. Giovanni VESCO. Constatato il numero legale degli intervenuti, il Sindaco Dr. Alberto GUSMEROLI dichiara aperta la seduta.



# CITTA' DI ARONA

PROVINCIA DI NOVARA

SETTORE 1° - GESTIONE E SVILUPPO RISORSE

**OGGETTO:** *Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance.*

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 reca norme in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, merito, premi e sistemi di controllo interno;
- relativamente alle disposizioni riguardanti la performance e la valutazione gli artt.16 e 31 del D.Lgs. n. 150/2009 individuano norme recanti principi cui gli enti devono adeguare i propri regolamenti e norme di diretta ed immediata applicazione;
- che l'artt.16 comma 3 e 31 comma 4 individuano il 31/12/2010 quale termine ultimo entro il quale effettuare tale adeguamento;
- che gli enti territoriali sono quindi tenuti ad adeguare il proprio ordinamento ai principi stabiliti dal D.Lgs. n. 150/2009, in primo luogo con integrazioni e modifiche ai vigenti regolamenti ed in secondo luogo con successivi provvedimenti a carattere operativo, che stabiliscano le metodologie e le procedure per l'erogazione del trattamento accessorio e dei premi in funzione del merito;

Ritenuto pertanto necessario, al fine di assicurare le condizioni per la corretta attuazione del ciclo di gestione della performance, inteso come processo di misurazione, valutazione e trasparenza della prestazione organizzativa e individuale delle amministrazioni pubbliche, adottare un primo intervento di adeguamento dell'ordinamento dell'ente nelle seguenti materie:

- a) programmazione organizzazione e valutazione annuale della performance;
- b) valutazione della performance individuale e premi;

Visto il testo del regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance, allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale, e ritenuto di poterlo approvare quale modifica e integrazione del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione n° 123 del 26 Giugno 2003 e ss.mm.ii;

Visto il parere espresso dal Vice Segretario Generale Reggente in ordine alla regolarità tecnica della proposta e dato atto che, attesa la natura della deliberazione, non risulta necessario il parere del Responsabile di Ragioneria in ordine alla regolarità contabile;

Con voti unanimi espressi per forma palese;

## DELIBERA

Di approvare il *Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance*, che si allega alla presente deliberazione, quale parte integrante e sostanziale.

Di modificare il vigente regolamento interno sull'ordinamento degli uffici e dei servizi come segue:

L'art. 23 è così modificato:

**Art. 23 - SISTEMA DI VALUTAZIONE**

*Il sistema di valutazione del personale Dirigente e non dirigente è disciplinato dal "Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance" di cui all'allegato h).*

Di dare atto che la predetta deliberazione verrà pubblicata all'Albo pretorio e sul sito istituzionale dell'amministrazione.

Con successiva unanime votazione la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 comma 4 del D.Lvo 18/8/2000 n.267.

Allegato alla deliberazione della Giunta Comunale n. del



**CITTÀ DI ARONA**

Provincia di Novara  
-----

*Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e  
trasparenza della performance.*

*Approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. ....del .....*  
*In vigore dal .....*



# CITTÀ DI ARONA

Provincia di Novara

## **Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della performance.**

### **INDICE**

#### **Premessa**

#### Sezione I

#### **Programmazione, organizzazione e valutazione annuale della performance**

- Art. 1 - PRINCIPI GENERALI
- Art. 2 - PROGRAMMAZIONE
- Art. 3 - QUALITA' DEI SERVIZI PUBBLICI
- Art. 4 - RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E RENDICONTAZIONE

#### Sezione II

#### **Valutazione della performance individuale e premi**

- Art. 5 - VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA'
- Art. 6 - VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI
- Art. 7 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE
- Art. 8 - SISTEMA PREMIANTE

#### Sezione III

#### **Integrità, trasparenza e O.I.Vp.**

- Art. 9 - INTEGRITA' E CONTROLLI DI REGOLARITA'
- art. 10 – TRASPARENZA
- Art. 11 - NORME DI RINVIO



# CITTÀ DI ARONA

Provincia di Novara

## **Premessa**

*Compete al Consiglio Comunale attraverso gli atti fondamentali di competenza promuovere costantemente la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito della trasparenza e dell'integrità.*

*Il presente regolamento disciplina la misurazione, la valutazione, l'integrità e la trasparenza della performance.*

*Per performance s'intende il contributo del singolo o del gruppo in un processo per il raggiungimento degli obiettivi dell'Organizzazione del Comune.*

## Sezione I

### **Programmazione, organizzazione e valutazione annuale della performance**

#### **Art. 1 - PRINCIPI GENERALI**

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dal Comune, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

2. Ai fini di cui al comma precedente il Sindaco prende atto annualmente della Relazione sulla Performance di cui al successivo art. 4.

#### **Art. 2 - PROGRAMMAZIONE**

1. Gli atti della programmazione, ivi compreso quelli di valutazione, sono alla base del ciclo della performance.

2. Il Bilancio, l'allegata Relazione Previsionale e Programmatica conterranno elementi indicativi la formazione culturale della responsabilità per il miglioramento della performance nonché gli indirizzi strategici.

3. Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) contengono gli elementi per il Piano della Performance il quale è approvato entro 15 giorni dall'approvazione del PEG.

4. Ai fini della trasparenza di cui al successivo art. 10, è assicurata la pubblicazione sul sito istituzionale di un estratto dei documenti di programmazione di cui al precedente comma 2.

#### **Art. 3 - QUALITÀ DEI SERVIZI PUBBLICI**

1. In applicazione dell'art. 28 del D.Lgs. 150/2009, il comune adotta un sistema di assicurazione della qualità diretto alla rilevazione sistematica dei risultati dei servizi.

#### **Art. 4 - RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E RENDICONTAZIONE**

1. La Relazione sulla Performance costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati del Comune. Essa si aggiunge alla Relazione al rendiconto della gestione ed è pubblicata sul sito istituzionale del Comune.

2. La Relazione sulla Performance, con i dati definitivi della gestione, validata dall'O.I.Vp, è trasmessa al Sindaco entro il 30 aprile di ciascun anno. La Relazione viene impostata, in prima versione, dal Servizio Finanziario sui dati infrannuali in funzione della predisposizione ed aggiornamento degli strumenti annuali di programmazione, in particolare del PEG e del PDO, che stabiliscono le politiche, gli obiettivi strategici e le priorità per i dirigenti; detta relazione viene trasmessa all'ufficio personale che supporta l'OIVp, competente della stesura definitiva della stessa.

### Sezione II

#### **Valutazione della performance individuale e premi**

#### **Art. 5 - VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA'**

1. La valutazione della performance individuale è in funzione della performance organizzativa ed è volta, in primo luogo, all'apprendimento organizzativo, allo sviluppo professionale ed al miglioramento del servizio pubblico.

2. La valorizzazione del merito dei dirigenti, del personale in posizione organizzativa e del personale a seguito della valutazione della performance avviene anche con il sistema premiante di cui al successivo art. 8.

#### **Art. 6 - VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI e POSIZIONI ORGANIZZATIVE.**

1. La valutazione dei dirigenti e delle posizioni organizzative riguarda l'apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi della gestione del Comune, la performance dei servizi e dei progetti di competenza, nonché le capacità, le competenze tecniche e manageriali, la capacità di valutazione dei propri collaboratori e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.

2. La valutazione è diretta, in primo luogo, a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale del Comune ed, in secondo luogo, al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

3. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi al Segretario Generale, ai dirigenti e alle posizioni organizzative è effettuata dall'O.I.Vp.

#### **Art. 7 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE**

1. La valutazione del personale riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.

2. La valutazione è responsabilità del Dirigente e delle Posizioni Organizzative della struttura organizzativa in cui il dipendente è collocato ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale del Comune, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza.

#### **Art. 8 - SISTEMA PREMIANTE**

1. Il sistema premiante il merito a seguito della valutazione della performance individuale annuale e pluriennale è costituito dall'insieme dei trattamenti e dei premi previsti dall'ordinamento.

2. La quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente, in posizione organizzativa e dirigente collocato nella parte alta della graduatoria o della soglia di merito stabilita con riferimento alle diverse categorie di apporti e comportamenti considerati.

3. Con appositi provvedimenti, previa intesa con l'OIVp e sulla base delle linee guida del CIVIT approvate con deliberazione n. 112/2010, la Giunta Comunale stabilirà la metodologia operativa e le procedure per l'erogazione dei premi, e annualmente il programma delle ispezioni per la verifica dell'integrità dell'azione amministrativa.

### Sezione III

#### **Integrità, trasparenza e O.I.Vp.**

#### **Art. 9 - INTEGRITA' E CONTROLLI DI REGOLARITA'**

1. L'integrità dell'azione amministrativa è assicurata con sistematici controlli ispettivi di regolarità.
2. I Dirigenti ed il personale in posizione organizzativa, in relazione all'esercizio delle funzioni di competenza, sono direttamente responsabili dell'integrità dell'azione amministrativa e della relativa attività di vigilanza e controllo della regolarità.
3. Il Segretario generale adotta, sentito l'O.I.Vp., un programma annuale delle ispezioni interne da svolgere con ispettori interni e/o esterni.
4. Il comune adotta periodicamente appositi provvedimenti di indirizzo volti a rilevare la mappa dei rischi e adottare altresì la procedura per la rilevazione degli eventi avversi e dei reclami, nonché per l'esame approfondito delle cause degli stessi ai fini dell'adozione di specifici programmi di miglioramento.
5. Ai fini di quanto previsto dal precedente comma, l'O.I.Vp. promuove e valida la prima rilevazione della mappa dei rischi, la definizione del sistema di rilevazione degli eventi avversi, verifica l'attività ispettiva, sovrintende, se richiesto, al programma annuale di ispezione con ispettori esterni.

#### **Art. 10 - TRASPARENZA**

1. Il sistema di misurazione, programmazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, il sistema premiante, il sistema di integrità e di trasparenza adottati dal Comune e lo stato di attuazione dei relativi programmi, nonché quanto stabilito dall'art 11, comma 8, lettere da b) a i), del D.Lgs. n.150/2009, sono pubblicati sul sito istituzionale del Comune.

#### **Art. 11 – NORME DI RINVIO**

1. La costituzione ed il funzionamento dell'OIVp sono regolamentati con apposito atto.
2. Il presente regolamento integra il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.



**CITTÀ DI ARONA**

Letto, approvato e sottoscritto.

All'originale firmato

IL PRESIDENTE  
F.to Dr. Alberto GUSMEROLI

IL VICE SEGRETARIO GEN.LE  
REGGENTE  
F.to Dr. Giovanni VESCO

---

**RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE**

Su conforme relazione del Messo Comunale, si certifica che il presente verbale è in pubblicazione all'Albo Pretorio dal \_\_\_\_\_ per 15 giorni consecutivi.

Arona, \_\_\_\_\_

P. IL RESP. UFF. SEGRETERIA  
F.to Valeria RODI

---

Estratto conforme all'originale per uso amministrativo.

Arona, \_\_\_\_\_

IL FUNZIONARIO INCARICATO

\_\_\_\_\_

---

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione:

E' stata comunicata, con lettera n° \_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_, ai capigruppo consiliari così come prescritto dall'art. 125 D.Lgs 267/2000 ;

che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno \_\_\_\_\_ decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (Art. 134, comma 3, D.Lgs 267/2000).

Dalla Residenza Municipale, \_\_\_\_\_

PER IL RESP. UFF.  
SEGRETERIA  
F.to

\_\_\_\_\_