



*Consorzio per la Gestione di Servizi Comunali*

Via G. Marconi n. 6  
60030 Serra de' Conti (An)  
C.F./P.IVA: 01090170422  
Iscr. REA Ancona n. 132208  
Tel. 0731 879275 - Fax 0731 878396  
E-mail: info@cogesco.org  
PEC: consorziocogesco@pec.it

---

## **REGOLAMENTO SUL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

Approvato con Deliberazione dell'Assemblea Consortile n. 22 del 08/08/2013

---

### **Comuni del Consorzio**

Arcevia, Barbara, Castel Colonna, Castelleone di Suasa, Monterado, Ostra, Ostra Vetere, Ripe, Senigallia, Serra de' Conti

# **REGOLAMENTO SUL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

## **Capo I**

### **Il ciclo della performance**

#### **Articolo 1**

##### **Misurazione e valutazione della performance**

1. Il Co.Ge.S.Co. misura e valuta la performance con riferimento alla Amministrazione nel suo complesso ed 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 comuni consorziati, con i cittadini-utenti, i soggetti interessati, 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 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;
  - 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 sono 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. gli organi politici del Consorzio;
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, ove individuati;
3. I Responsabili di Area, ovvero i titolari di posizioni organizzative, ove individuati, per la valutazione delle performances individuali del personale assegnato.

#### **Articolo 5 Compiti e responsabilità degli organi politici**

Agli organi politici, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze ed attribuzioni, 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.

Al Presidente compete la valutazione, in piena autonomia, del conseguimento degli obiettivi assegnati al 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;

#### **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, sulla cui base si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
  - la relazione approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione;
2. Il Piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra i suddetti 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:
  - il rendiconto di gestione con cui l'Ente dimostra i risultati della gestione medesima.

## **Capo II**

### **Misurazione e valutazione della performance**

#### **Articolo 9**

##### **Soggetti**

La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta dall'organismo indipendente di valutazione della performance, che valuta la performance del personale.

## **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;
  - b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate agli organi politici del Consorzio, 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) valuta annualmente i 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 da parte dell'ente;
  - 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 consortili.

## **Articolo 11**

### **Composizione e nomina dell'organismo indipendente di valutazione**

1. L'organismo indipendente di valutazione del Consorzio ha composizione monocratica.
2. La nomina dell'organismo indipendente di valutazione spetta al Presidente, che procede previa valutazione dei curricula sulla base dei requisiti individuati dal presente regolamento.
3. L'organismo indipendente di valutazione opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente agli organi politici del Consorzio.
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.
5. Il raccordo tra l'organismo indipendente di valutazione e l'organizzazione è garantito dal Direttore Generale e dagli uffici di staff del Presidente o della Direzione, laddove esistenti.

## **Articolo 12**

### **Compenso e durata dell'organismo indipendente di valutazione**

1. Il compenso per il componente dell'organismo indipendente di valutazione viene individuato solo laddove sia accertata l'assoluta impossibilità di attivare tale funzione a titolo gratuito. La definizione del compenso, compatibilmente con le risorse di bilancio, deve essere proporzionata 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.

Titolo di studio: il componente deve essere in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi.

#### REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE ESPERIENZE PROFESSIONALI.

Il componente deve essere in possesso di esperienza acquisita presso aziende private e/o enti pubblici, ovvero quale libero professionista, 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 suo ruolo di promotore 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 Presidente 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**

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

La valutazione del comportamento organizzativo viene effettuata con riguardo ai seguenti parametri:

Programmazione ed organizzazione (limitatamente al personale eventualmente investito di posizione organizzativa)
Puntualità, flessibilità, partecipazione
Gestione, sviluppo e motivazione delle risorse umane (limitatamente al personale eventualmente investito di posizione organizzativa)
Integrazione e capacità di interazione
Propositività ed innovazione (limitatamente al personale eventualmente investito di posizione organizzativa)
Orientamento all'utente

La valutazione ha luogo sulla base di una scala numerica da 0 a 4 con i seguenti valori:

- 0 = non applicabile o insufficiente
- 1 = sufficiente
- 2 = buono
- 3 = distinto
- 4 = ottimo

Le premialità saranno modulate tenendo conto della scala numerica sopra detta, ed alla luce della normativa vigente.

La valutazione della prestazione viene effettuata tramite una scheda di valutazione, che dovrà essere trasmessa al dipendente. Il dipendente che non condivide il risultato finale della valutazione potrà, entro dieci (10) giorni dalla data di ricevimento della scheda, promuovere un ricorso scritto e motivato al Presidente.

Il Presidente, ricevuto il ricorso, richiederà all'O.I.V. gli atti relativi alla valutazione e le controdeduzioni sullo stesso, ed entro 20 giorni assumerà le decisioni definitive.