

COMUNE DI MONREALE

Provincia di Palermo

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N.283/IE

COPIA

OGGETTO:Disciplina della performance nel Comune di Monreale. Approvazione Regolamento a stralcio-

L'anno 2010, il giorno 30 del mese di Dicembre in Monreale nella sala destinata alle adunanze, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Componenti i Signori:

Avv.to.	Di Matteo	Filippo	Sindaco
Sig.	Cardullo	Giovanni	Assessore
On.le	Dina	Antonino	Assessore
Sig.	Intravaia	Marco	Assessore
Sig.	La Corte	Giuseppe	Assessore
Arch.	Salamone	Nazzareno	Assessore

Risultano assenti:

On.le	Caputo	Salvatore	Vice Sindaco
-------	--------	-----------	--------------

Partecipa il Segretario Generale, Dott. E.Sunseri

Assume la presidenza l'Avv. Filippo Di Matteo, nella qualità di Sindaco, il quale, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a deliberare sull'argomento indicato in oggetto

Il Responsabile del Procedimento

Premesso che l'art. 16, commi 2 e 3 del D. Lgs. n. 150/2009 stabilisce che le Amministrazioni pubbliche sono chiamate ad emanare la disciplina della performance, con tempi e modalità che tengono conto delle particolarità che le distinguono, in mancanza della quale debbono essere applicate le disposizioni vigenti.

Che, in virtù dell'autonomia organizzativa costituzionalmente garantita agli enti locali, la regolamentazione suddetta dovrà avvenire entro il termine del 31 dicembre 2010, nel rispetto comunque del principio di "cedevolezza" della disposizione di legge che consente in ogni tempo l'adozione della disciplina particolare.

Che la disciplina della performance contempla, all'art. 14 del Decreto Legislativo n. 150/2009 la previsione che ogni amministrazione, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, si doti di un Organismo indipendente di valutazione della performance.

Vista la Deliberazione della Giunta Municipale n. 232 del 19.11.2010 recante: "Direttive per la costituzione dell'Organismo di Valutazione della Performance, ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2009 e per la nomina del Nucleo di valutazione sino al 31.12.2010".

Visto l'allegato schema di regolamentazione della Performance e del Sistema dei Controlli Interni, allegato alla nuova stesura del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, attualmente in fase di perfezionamento;

Considerata l'opportunità di estrapolare la parte del regolamento suddetto e procedere alla sua approvazione per stralcio, onde consentire nell'immediato all'Ente di affrontare, con norme calibrate sulle sue esigenze organizzative, la disciplina della performance e dando fin d'ora atto del pieno rispetto dei principi generali stabiliti all'art. 3 del D.Lgs. n. 150/2009, secondo cui:

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione di cui all'articolo 13.
3. Le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.
4. Le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.
5. Il rispetto delle disposizioni del presente titolo è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.

6. Fermo quanto previsto dall'articolo 13, dall'applicazione delle disposizioni del presente Titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Le amministrazioni interessate utilizzano a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Dato atto che è stata data informazione preventiva sul presente atto a valenza di norma generale organizzativa alle OO.SS e alla R.S.U. che hanno/~~non hanno~~ richiesto seduta di concertazione (vedi verbale allegato).

Visto il vigente Statuto comunale;

Vista la legge 4 marzo 2009, n. 15;

Visto il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;

Visto l'Ordinamento Amministrativo degli Enti Locali;

PROPONE ALLA G. M.

APPROVARE e fare proprio il Regolamento comunale per la disciplina della performance e del Sistema dei controlli interni nel testo allegato alla presente deliberazione, dando atto che le norme di cui è composto andranno a costituire apposito allegato della nuova stesura del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, in corso di perfezionamento.

DARE ATTO che per l'attuazione delle norme regolamentari si provvederà mediante impegno di spesa a valere sul Cap. 1080 denominato "spese nucleo di valutazione" ove sono attualmente disponibili € 3.388,00.

Monreale, li 20.10.2010

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
Dott. Maurizio Di Martino

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA la superiore proposta di deliberazione

VISTI gli allegati pareri, espressi ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30 del 23.12.2000.

VISTO il D:Lgs n. 267/2000;

VISTO l'Ordinamento Amministrativo degli EE.LL.

Ad unanimità di voti favorevoli, espressi per alzata di mano, così come proclamato dal Sindaco

DELIBERA

APPROVARE e fare propria la superiore proposta deliberativa.

Su proposta del Sindaco

Vista la L.R. n. 44/91

VISTO l'Ordinamento Amministrativo degli EE.LL.

Ad unanimità di voti favorevoli, espressi per alzata di mano, così come proclamato dal Sindaco

DICHIARA

Il presente provvedimento è reso di IMMEDIATA ESECUZIONE

P A R E R I

Proposta di deliberazione della GIUNTA MUNICIPALE avente per oggetto:
Disciplina della Performance nel Comune di Monreale. Approvazione Regolamento a stralcio.

Esperita l'istruttoria di competenza;

Visto l'art. 53 - 1° comma della legge n. 142/1990, come recepita dalla L.R. n. 48/1991 come sostituito dall'art. 12 della L.R. n. 30 del 23.12.2000;

Il Dirigente dell'Area Programmazione e Gestione Risorse Umane esprime parere **FAVOREVOLE**, in ordine alla regolarità tecnica, sulla proposta di deliberazione sopraindicata.

Monreale li 20.10.2010

Il Dirigente
Dott.ssa M. Rita Curcio

Il Dirigente dell'Area Gestione Risorse esprime parere **FAVOREVOLE**, in ordine alla regolarità contabile, sulla proposta di deliberazione sopraindicata.

Data _____

Il Dirigente
Dott. Alessandro Polizzotto

Allegato alla deliberazione N. _____ DEL _____

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA la superiore proposta di deliberazione.

RITENUTO apportare modifiche al testo regolamentare proposto, precisamente in ordine all'art. 38, recante " Composizione e nomina" dell'istituendo Organismo Indipendente di valutazione, 1° comma, riservando al Sindaco pro - tempore la scelta della sua composizione, che potrà avvenire in forma monocratica o collegiale e comunque entro un massimo di tre componenti. Il Sindaco è altresì autorizzato a nominare il/i componenti dell'O.I.V., senza esperimento di selezione pubblica, in virtù del rapporto strettamente fiduciario ed *intuitu personae*

RITENUTO ancora apportare modifiche al testo proposto con riferimento all'art. 39, 2° comma, prevedendo nomina annuale e riconferma di ogni singolo membro, per un massimo di un triennio.

Nel fare propri i criteri stabiliti dalla CIVIT, la G.M. esclude i soggetti legati all'Organo di indirizzo politico - amministrativo dalla possibilità di venire nominati, confermando che le nomine saranno conferite nel rispetto delle norme sull'incompatibilità previste dall'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009. Osta al principio dell'esclusività, così come previsto dalla Delibera CIVIT n. 121 il rivestire analoga carica di componente in altri O.I.V. in Comuni di grandezza analoga o maggiore del Comune di Monreale.

Apposito disciplinare d'incarico regolerà i principali ambiti di espletamento dell'incarico e l'entità del compenso complessivo spettante al componente o ai componenti, che non dovrà comunque superare il 90% di quanto spettante ad un componente, non Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti, attualmente pari ad Euro 1.250,00 mensili, in base all'art. 6, comma 3 del D.L. 78/2010 convertito con modificazioni nella Legge 122/2010 (Legge finanziaria 2011). Tale compenso di euro 1.250,00, a partire dall'anno 2011 ridotto del 10%, sarà pari ad euro 1.125,00.

Quindi il compenso da applicare all'O.I.V. sarà di euro 1.013,00 (90% di 1.125,00), che in caso di nomina collegiale, sarà diviso in quote uguali fra i componenti nominati.

VISTI gli allegati pareri espressi ai sensi della Legge 142 dell'08.06 1990, così come recepita dalla L.R. 48 del ^{DIC} ~~19~~ ¹⁰ novembre 1991 ^{in succ. modifiche} ed in particolare il parere contrario in ordine alla regolarità contabile, reso dal Dirigente dell'Area Gestione Risorse.

DELIBERA

APPROVARE e fare propria la superiore proposta di deliberazione recante “ Disciplina delle performance – approvazione regolamento a stralcio”, con le superiori modifiche apportate dalla G.M. al testo regolamentare proposto.

DIFFERIRE la nomina dell'O.I.V., a data successiva all'approvazione del bilancio 2011, nell'ambito del quale dovrà essere programmata e prevista, a cura dei Dirigenti competenti, la spesa necessaria a finanziare l'attivazione dell'O.I.V. ed alla stipula del/dei relativo/i disciplinare/i d'incarico, impegnandosi la G.M. fin d'ora ad assumerla nello schema di bilancio che verrà approvato dalla stessa.

REGOLAMENTO DELLA PERFORMANCE E DEL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

Art. 37 – Competenze dell'Organismo Indipendente di valutazione

- a) L'Organismo indipendente di valutazione:
- b) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- c) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione di cui all'articolo 13 del D.Lgs n. 150/2009;
- a) il Nucleo di Valutazione, in attuazione dei principi stabiliti dalla legge e dal presente regolamento:
- b) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs n. 150/2009 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- c) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo delle premialità previste, secondo quanto sancito dal decreto legislativo n. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- d) elabora e propone, la metodologia di valutazione da applicare nell'Ente per il personale dirigenziale e non dirigenziale;
- e) propone la valutazione annuale dei dirigenti e dei responsabili delle P.O. e l'attribuzione delle premialità previste;
- f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'articolo 13 del D.Lgs n. 150/2009;
- g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- i) sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13 del D.Lgs n. 150/2009, previa definizione di appositi protocolli di collaborazione con l'ANCI, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla medesima Commissione;
- j) fornisce alla dirigenza la consulenza in materia di valutazione del personale appartenente alle categorie A, B, C, D;
- k) sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione adottato, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale, di P.O. e del rimanente personale;
- l) sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, ed esercita, in piena autonomia, le attività di cui al comma 4. Esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all'art. 6, comma 1, del citato decreto legislativo n. 286 del 1999 e, riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico amministrativo;
- m) supporta la Giunta Comunale nell'attività di predisposizione delle direttive e degli obiettivi programmatici da attribuire alle P.O. attraverso la predisposizione di apposita relazione;
- n) esegue ogni altro compito assegnato dalle leggi, statuti, regolamenti.

Art. 38 Composizione e nomina

1. L'O.I.V. è Organo a composizione monocratica composto da n. 1 esperto esterno all'Ente nominato dal Sindaco tra i soggetti che, previo avviso pubblico, abbiano fatto istanza all'Amministrazione e che siano in possesso dei seguenti
§ I REQUISITI GENERALI:
 - a) Cittadinanza: possono essere nominati cittadini italiani e cittadini dell'Unione europea.
 - b) Divieto di nomina: ai sensi dell'art. 14, comma 8, del decreto Legislativo n. 150/2009, il componente 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 incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

- c) Non possono altresì essere nominati soggetti che abbiano condanne penali e di procedimenti penali in corso, siano incorsi in provvedimenti di destituzione, di dispensa o di decadenza da impieghi presso amministrazioni pubbliche, oggetto di provvedimenti disciplinari irrogati od in corso di irrogazione da parte di Ordini professionali nel caso di iscrizione presso i medesimi.
- d) Non possono presentare domanda di partecipazione professionisti che abbiano superato la soglia dell'età pensionabile.
- e) Requisito linguistico: il componente dovrà avere una buona conoscenza della lingua inglese.
- f) Conoscenze informatiche: il componente dovrà avere buone e comprovate conoscenze tecnologiche di programmi e applicazioni, anche avanzati.

§ 2 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 o economia. Per le lauree in discipline diverse è richiesto altresì 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, o della misurazione e valutazione delle performance. In alternativa al possesso di un titolo di studio post-universitario, è sufficiente possedere esperienza nei compiti di valutatore per un periodo triennale.
- c) Titoli valutabili: Sono valutabili i titoli di studio, nelle materie di cui sopra, conseguiti successivamente al diploma di laurea e rilasciati da istituti universitari italiani o stranieri o da primarie istituzioni formative pubbliche. Sarà necessario distinguere, ai fini della ponderazione del titolo, tra titoli conseguiti all'esito di un percorso formativo di durata comunque superiore a quella annuale (dottorato di ricerca, master di II livello, corsi di specializzazione) e altri titoli di specializzazione.
- d) Studi o stage all'estero: è valutabile, se afferente alle materie di cui alla lett. b) del presente paragrafo, un congruo periodo post-universitario di studi o di stage all'estero.

§ 3 REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE ESPERIENZE PROFESSIONALI.

- a) 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 ovvero in possesso di un'esperienza giuridico-organizzativa maturata anche in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza.

§ 4 REQUISITI ATTINENTI ALL'AREA DELLE CAPACITÀ.

- a) 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.
- b) Accertamento delle capacità: le predette capacità e competenze specifiche sono accertate oltre che dagli elementi desumibili dal curriculum, nel corso dell'istruttoria finalizzata alla nomina, mediante un colloquio. L'interessato dovrà essere chiamato ad illustrare, le esperienze che ritenga significative anche in relazione ai risultati individuali ed aziendali ottenuti e invitato ad esporre l'attività e gli obiettivi che egli ritenga che l'Organismo debba perseguire.
- c) Acquisite le istanze, il Sindaco determina il giorno in cui i richiedenti saranno invitati per sostenere il colloquio teso ad accertare le capacità e competenze specifiche. Al termine del colloquio il Sindaco individua e nomina il componente dell'Organismo con provvedimento motivato da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente.

Articolo 39 - Compenso, durata e decadenza

- 1. All'incaricato verrà corrisposto un compenso annuo omnicomprensivo pari al 90% del compenso spettante ai componenti del Collegio dei Revisori dei Conti, al lordo delle ritenute di legge.

2. L'incarico avrà durata triennale, rinnovabile per una sola volta, con decorrenza dalla data di conferimento, salvo revoca motivata o cessazione per altra causa.
3. L'O. I. V. continua ad esercitare le sue funzioni anche dopo la scadenza dell'incarico, fino alla riconferma o nomina del nuovo organismo che dovrà avvenire entro novanta giorni dalla data di scadenza dell'incarico.
4. L'incarico non determina l'instaurazione di alcun rapporto di lavoro subordinato.
5. Il Sindaco adotta il provvedimento di decadenza in caso di grave inadempienza o di accertata inerzia o al verificarsi di una delle cause di incompatibilità di cui all'art. 14 comma 8 D.Lgs 150/2009.

Articolo 40 – Funzionamento

1. L'O.I.V. riferisce al Sindaco con periodicità bimestrale, segnalando, per ogni settore, l'andamento delle attività ed avanza proposte.
2. L'O.I.V. per lo svolgimento delle sue attività, si avvale di apposito personale individuato con determinazione sindacale nell'ambito dell'Area Programmazione e Gestione delle Risorse Umane, a tal fine opportunamente potenziata.
3. svolge attività di valutazione distinta in tre livelli:
 - a) dei singoli dipendenti;
 - b) delle unità operative e aree;
 - c) dell'Amministrazione nel suo complesso.
4. Ai fini della valutazione dei dipendenti, mette a punto una metodologia generale, che fatta propria dall'Ente, d'intesa con i dirigenti, viene applicata ad ogni singola Area o Unità operativa.
5. In tale sistema di misurazione saranno tenuti presenti, per i titolari di posizione organizzativa, gli obiettivi assegnati alle singole strutture, il raggiungimento degli obiettivi individuali e la qualità del contributo personale, nonché le competenze e le capacità professionali dimostrate e la capacità dimostrata in concreto di valutazione e differenziazione del personale. Per il personale gli elementi di misurazione da tener presente sono rappresentati dal raggiungimento degli obiettivi di gruppo, individuali e organizzativi.
6. Il procedimento di valutazione si articola in 4 fasi :
 - a) definizione ed assegnazione degli obiettivi che s'intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori con individuazione delle risorse finanziarie, strumentali ed umane che sono necessarie per il raggiungimento;
 - b) monitoraggio intermedio, da effettuarsi con relazione bimestrale, che consente di apportare tutte le correzioni ed integrazioni che si rendono eventualmente necessarie per migliorare la qualità dell'amministrazione;
 - c) valutazione finale che si struttura nella misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
 - d) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai cittadini, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.

Articolo 41 – La valutazione dei dipendenti

1. L'O.I. V. a fine esercizio finanziario, compila una proposta di graduatoria sulla base dei livelli di performance attribuite ai valutati, secondo il sistema di misurazione e valutazione adottato nell'Ente, corrispondenti a tre differenti livelli di performance; per i dirigenti la proposta di graduatoria sarà effettuata se il numero complessivo degli stessi sia superiore a 5.
2. La proposta di graduatoria viene rimessa al Sindaco per la definitiva approvazione e per la conseguente erogazione delle risorse al personale.
3. Il Sindaco può, con provvedimento adeguatamente motivato, discostarsi dalla suddetta proposta di graduatoria, e formulare diversa valutazione e conseguente collocazione del personale in graduatoria.

Art. 42 –Controllo di gestione e controllo strategico

1. All'O.I.V., sono assegnate le funzioni inerenti il controllo di gestione che si conclude con la trasmissione del relativo referto alla Corte dei Conti ed il controllo strategico sullo stato di attuazione dei programmi.

2. Per queste funzioni si avvale di apposito personale individuato con determinazione sindacale, riguardo il controllo di gestione all'interno dell'Area Gestione Risorse e del Sistema Informativo e riguardo il controllo strategico all'interno dell'Unità organizzativa alle dirette dipendenze del Sindaco (Ufficio di Gabinetto).
3. Dalla data di entrata in vigore del presente regolamento, sono abrogate le norme del Regolamento di Contabilità relative al Controllo di Gestione (Titolo V - artt. 42 e ss.) non compatibili con le norme sopravvenute.

Articolo 43 – Definizione del Ciclo della Performance e relative fasi

1. Per ciclo di gestione della performance si intende il processo che collega la pianificazione, la definizione degli obiettivi, la misurazione dei risultati e la valutazione della performance declinata, con riferimento all'Ente nella sua globalità, alle unità organizzative ed al singolo dipendente, nonché la rendicontazione dei risultati delle attività di misurazione e valutazione.
2. La gestione del ciclo della performance vede coinvolti gli Organi politici, il Segretario Generale con il controllo di gestione. L'Organismo indipendente di valutazione, i dirigenti ed i cittadini – utenti. L'amministrazione, in ogni fase del ciclo di gestione della performance, garantisce la massima trasparenza.
3. Il processo si attua per fasi cronologicamente disposte finalizzate all'attribuzione della premialità nell'Ente e comprendenti i momenti di pianificazione e programmazione, controllo intermedio, rendicontazione e valutazione dei risultati e delle *performances*, secondo il seguente schema sinottico:

COMUNE DI MONREALE

Provincia di Palermo
Area Gestione Risorse
Servizio Gestione Finanziaria

P A R E R I

Proposta di deliberazione della GIUNTA MUNICIPALE avente per oggetto:

Disciplina della performance nel Comune di Monreale – approvazione regolamento a stralcio

Esperita l'istruttoria di competenza;

Visto l'art. 53 - 1° comma della legge n. 142/1990, come recepita dalla L.R. n. 48/1991 come sostituito dall'art. 12 della L.R. n. 30 del 23.12.2000;

Il Dirigente dell'Area Risorse:

Preso atto che l'art. 39 di detto regolamento – stralcio prevede un compenso pari al 90% del compenso spettante ai componenti il Collegio dei revisori dei Conti al lordo delle ritenute di legge, e che la disponibilità di bilancio di cui al Capitolo 1080 non è sufficiente per la copertura della spesa annua scaturente dal presente provvedimento;

Preso atto dell'ordinanza pronunciata dalla Corte dei Conti sul bilancio 2010, nell'adunanza del 24 novembre 2010,

Esprime **parere contrario** in ordine alla regolarità contabile del provvedimento, subordinando l'attivazione della spesa alle determinazioni del consiglio Comunale in ordine all'adozione del bilancio per l'esercizio 2011 e futuri.

Monreale 03 dicembre 2010

Il Dirigente

Dott. *Alessandro Polizzotto*



Fasi del ciclo della performance	1. Individuazione	2. Definizione	3. Monitoraggio	4. Valutazione	5. Sintesi	6. Comunicazione
Attività	<ul style="list-style-type: none"> ↓ rilevazione e analisi dei bisogni dei cittadini 	<ul style="list-style-type: none"> ↓ definizione obiettivi annuali di performance 	<ul style="list-style-type: none"> ↓ progetti individuali ↓ feedback 	<ul style="list-style-type: none"> ↓ risultati ↓ prestazioni 	<ul style="list-style-type: none"> ↓ Risultati e prestazioni ↓ dei dirigenti ↓ del personale ↓ delle singole strutture organizzative 	<ul style="list-style-type: none"> ↓ Massima trasparenza nel processo ↓ Analisi riconoscimenti individuali ↓ Erogoazione riconoscimenti dei
Responsabili	<ul style="list-style-type: none"> ↓ Sindaco ↓ Giunta ↓ Consiglio Comunale 	<ul style="list-style-type: none"> ↓ Segretario Generale ↓ acquisire le proposte dei dirigenti ↓ Giunta Municipale 	<ul style="list-style-type: none"> ↓ Segretario Generale con il controllo di gestione ↓ Dirigenti 	<ul style="list-style-type: none"> ↓ Segretario Generale con il controllo di gestione ↓ Nucleo di valutazione 	<ul style="list-style-type: none"> ↓ Segretario Generale ↓ Nucleo di valutazione ↓ Dirigenti ↓ Cittadini 	<ul style="list-style-type: none"> ↓ Segretario Generale ↓ Dirigenti ↓ Nucleo di Valutazione ↓ APGRU
Strumenti	<ul style="list-style-type: none"> ↓ Linee programmatiche ↓ Piano Strategico 	<ul style="list-style-type: none"> ↓ PEG ↓ Indicatori di Performance 	<ul style="list-style-type: none"> ↓ Sistemi di Misurazione ↓ Indicatori di performance 	<ul style="list-style-type: none"> ↓ Retiero del controllo di gestione 	<ul style="list-style-type: none"> Schede di valutazione su: ↓ Performance individuale ↓ Performance organizzativa ↓ Custode satisfaction 	<ul style="list-style-type: none"> ↓ Regolamenti ↓ Contrattazione collettiva integrativa per le risorse
Tempi	Entro i 2 m. precedenti l'approvazione del bilancio	Durante e dopo l'approvazione del bilancio	Cadenza trimestrale	Novembre (Perf. Ind) Aprile (Perf. Ente)	Dicembre (valut ind.) Maggio (valut. Ente)	Maggio

Letto e sottoscritto

Il Sindaco - F.to: Avv. F. Di Matteo

L'Ass. Anziano - F.to: Dott. A. Dina

Il Segr. Gen.le - F.to: Dr. E. Sunseri

Pubblicata all'Albo Comunale dal giorno 05.01.2011

Monreale, li 05.01.2011

Il Messo Comunale -

E' copia conforme all'originale, per uso amministrativo.

Monreale, li _____

Il Segr. Gen.le - _____

Il sottoscritto Segretario, su conforme dichiarazione del Messo Comunale, addetto al Servizio, attesta che la presente deliberazione, a norma dell'art. 11, comma 1 e s.m.i., della L.R. n. 44/1991, è stata pubblicata per quindici giorni consecutivi.

Monreale, li _____

Il Segr. Gen.le - _____

Ai sensi degli artt. 12/2 e 16 della L.R. n. 44/91, la presente deliberazione è Immediatamente Esecutiva.

Monreale, li 30.12.2010

Il Segr. Gen.le - F.to: Dr. E. Sunseri
