

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

## **Art. 1**

### **OBIETTIVI**

Il sistema di misurazione, valutazione e trasparenza delle performance viene applicato con riferimento al Comune nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola, ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti per soddisfare l'interesse dei cittadini, di favorire la crescita delle competenze professionali dei dipendenti, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti.

Al fine di garantire la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance effettuate, il sistema e i risultati della valutazione verranno pubblicati sul sito internet istituzionale nell'apposita sezione: "Trasparenza, valutazione e merito".

## **Art. 2**

### **DEFINIZIONI**

#### **Performance**

La performance è il contributo che un soggetto apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi perseguiti per la soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Il Comune è tenuto a misurare e a valutare la performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle aree di responsabilità in cui si articola nonché la performance individuale con riferimento ai singoli dipendenti.

#### **Performance organizzativa**

La performance organizzativa esprime il risultato che un'intera organizzazione, il Comune, consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, complessivamente, per la soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

#### **Ciclo di gestione delle performance**

Il ciclo della performance è il processo che collega la pianificazione, la definizione degli obiettivi, la misurazione dei risultati e la valutazione della performance. Tale processo vede coinvolto l'Ente nel suo complesso: gli organi politici, i dirigenti e tutto il personale ed è collegato all'utilizzo di un sistema di valutazione premiante.

Il ciclo di gestione delle performance si attua attraverso le seguenti fasi:

<b>fase</b>	<b>strumento</b>	<b>periodo</b>
pianificazione	programma elettorale del sindaco	pluriennale
	linee programmatiche di consiglio	
	bilancio e relazione previsionale e programmatica	

definizione obiettivi	piano delle performance	pluriennale
	piano esecutivo di gestione o altro analogo documento	annuale
controllo e misurazione	stato attuazione programmi	semestrale
	controllo obiettivi e performance	quadrimestrale
	colloquio intermedio con i dirigenti	
consuntivo e valutazione	relazione sulla performance	annuale
	valutazione dirigenti e dipendenti	

### Art. 3

#### **SOGGETTI**

La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- dall'organismo indipendente di valutazione, O.I.V., che definisce preventivamente il sistema e valuta la performance di Ente, dei settori e dei dirigenti, sentito il segretario generale;
- dai dirigenti, che valutano le performance individuali del personale assegnato, comprese quelle dei titolari di posizione organizzativa.

### Art. 4

#### **PROGRAMMAZIONE**

Il programma di governo, le linee programmatiche, il bilancio annuale di previsione, l'allegata relazione previsionale e programmatica, il piano esecutivo di gestione contabile o analogo documento, il piano dettagliato degli obiettivi e tutti gli atti di programmazione e controllo, il sistema di valutazione, il sistema di individuazione e valorizzazione delle posizioni organizzative contengono gli elementi per la formazione del piano delle performance del Comune.

Il piano della performance è approvato dalla Giunta entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio.

### Art. 5

#### **RENDICONTAZIONE E CONTROLLO**

##### **Sistema integrato di rendicontazione e controllo**

Ogni quattro mesi i dirigenti informano l'O.I.V. e il segretario generale sullo stato di attuazione delle performance programmate, anche al fine di proporre la riprogrammazione degli obiettivi e delle performance stesse.

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:

- ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi;
- relazione con cui la giunta esprime le valutazioni di efficacia dell'azione condotta sulla base dei risultati conseguiti in rapporto ai programmi ed ai costi sostenuti;
- referto finale con cui la struttura di controllo interno e programmazione fornisce le conclusioni del controllo agli amministratori ai fini della verifica dello stato di

attuazione degli obiettivi programmati ed ai dirigenti affinché questi ultimi abbiano gli elementi necessari per valutare l'andamento della gestione dei servizi di cui sono responsabili;

– rendiconto di gestione.

Il Comune può ampliare e approfondire il sistema di rendicontazione attraverso l'adozione del bilancio sociale, di genere, ambientale e del bilancio di mandato.

## Art. 6

### **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

La relazione sulla performance costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati del Comune.

La relazione sulla performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra gli strumenti di rendicontazione e controllo, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance del Comune.

La relazione sulla performance sarà predisposta anche sulla base dei risultati del controllo di gestione, quando istituito, da apposito gruppo di lavoro costituito a cura del responsabile del controllo interno di gestione e su eventuali dati di benchmark. In alternativa, l'O.I.V. procede alla validazione della relazione, unitamente ai risultati prodotti dal sistema di valutazione della prestazione di tutto il personale dipendente e alla verifica della sua rispondenza alle seguenti finalità:

- evidenziare gli eventuali scostamenti delle performance complessive ed individuali rispetto alla quantità e qualità dei risultati fissati nel Piano delle performance;
- evidenziare l'importanza del contributo del personale valutato rispetto agli obiettivi dell'amministrazione nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza;
- consentire una corretta gestione delle risorse umane e una corretta applicazione delle norme relative ai sistemi premianti;
- consentire una rendicontazione di sintesi sui risultati ottenuti all'Amministrazione, ai dipendenti, ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La relazione sulla performance si aggiunge alla relazione al rendiconto della gestione ed è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.

La relazione sulla performance, con i dati definitivi della gestione, validata dall'O.I.V., è trasmessa al Sindaco entro il giugno di ogni anno.

## Art. 7

### **VALUTAZIONE E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITÀ**

La valutazione è diretta a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale del Comune e a riconoscere il merito per il contributo e la qualità del servizio reso, secondo principi di imparzialità, di trasparenza e di buon andamento dell'azione amministrativa.

## Art. 8

### **VALUTAZIONE DEL PERSONALE**

La valutazione dei dirigenti riguarda l'apporto dato per i risultati complessivi della gestione del Comune e per l'integrazione delle sue strutture, i risultati conseguiti dai servizi e sui progetti di competenza nonché le competenze tecniche e manageriali, la

capacità di valutazione dei propri collaboratori e i comportamenti organizzativi dimostrati.

La valutazione del personale non dirigente riguarda l'apporto al lavoro delle strutture di appartenenza nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati.

La valutazione è diretta a promuovere il miglioramento dell'attività gestionale e progettuale del Comune, lo sviluppo professionale 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.9

##### **SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE**

La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi ai dirigenti è effettuata dall'O.I.V., sentito il Segretario generale.

La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi al personale non dirigente è effettuata dai dirigenti del settore di appartenenza.

La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi al segretario generale è effettuata dal sindaco, su proposta vincolante dell'O.I.V.

La valutazione è effettuata tramite un sistema informatico dedicato e integrato con il piano delle performance, che utilizza indicatori per la misurazione dei risultati e apposite schede valutative. Il sistema prevede anche forme di conciliazione e verifica della correttezza della valutazione, con la possibilità per i valutati di chiedere il riesame delle schede di valutazione ricevute.

#### Art.10

##### **SISTEMA PREMIANTE**

La valutazione delle performance individuale e l'erogazione dei premi previsti dal nuovo ordinamento istituito dal Tit. II " Merito e Premi" del D.Lg.150/09, è effettuata in conformità ai principi ed alle disposizioni previsti dal sistema di valutazione adottato dall'Ente e sulla base delle vigenti metodologie operative e procedure.

La distribuzione delle risorse del salario accessorio, che la contrattazione collettiva integrativa destinerà al sistema premiante il merito, avverrà a seguito della valutazione della performance individuale.

La quota prevalente delle risorse è attribuita al personale dipendente collocato nella parte alta della graduatoria o della soglia di merito, stabilita con riferimento alle diverse categorie di apporti e comportamenti considerati.

Con appositi provvedimenti sono approvati la metodologia operativa e le procedure per l'erogazione dei premi.

#### Art.11

##### **TRASPARENZA**

Il sistema di misurazione, programmazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, il sistema premiante, il piano delle performance, la relazione sulle performance e tutte le relative risultanze annuali sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente.

## Art.12

### **REVISIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE**

Al fine di favorire il progressivo affinamento delle modalità di misurazione e valutazione della performance individuale, i soggetti coinvolti dal presente regolamento nella misurazione e valutazione delle performance, anche su proposta delle OOSS, possono sottoporre alla Giunta comunale modifiche al sistema di misurazione e valutazione delle performance.