

# **REGOLAMENTO SUL CICLO DI GESTIONE E SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

## **Art. 1**

### **Ambito di applicazione**

Il presente regolamento definisce le finalità, le modalità operative di adozione del ciclo della performance, in attuazione delle disposizioni di cui agli artt. 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1 D.Lgs. N.150/2009.

## **Art. 2**

### **Principi generali**

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dal Comune, 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 dell'Ente e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Il Comune misura e valuta la performance con riferimento al suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi a quanto contenuto nel presente regolamento.
3. Il Comune adotta metodi 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, nonché strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi.
4. Il Comune promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.
5. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati.
6. Il rispetto delle disposizioni del presente regolamento é condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.

## **Art. 3**

### **Trasparenza**

1. Il Comune adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance. A tal fine pubblica sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione, e denominata: «Trasparenza, valutazione e merito»:
  - a) programmi e sistemi/metodologie afferenti la trasparenza e premialità, secondo il dlgs N.150/2009;
  - b) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;

- c) i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance;
  - d) i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;
  - e) le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;
  - f) i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo;
  - g) gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.
  - h) gli atti pertinenti relativi al Sistema di programmazione e gestione delle autonomie locali .
- In caso di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui al presente comma é fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti.

#### **Art. 4**

#### **Ciclo di gestione della performance**

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 2, il Comune sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.
2. Il ciclo di gestione della performance è coerente con quanto alla parte prima titolo VI Controlli e alla parte seconda Ordinamento finanziario e contabile del DLgs 267/2000 TUEL e si articola nelle seguenti fasi:
  - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, come recepiti nel PEG dell'Ente;
  - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, come definito nel PEG;
  - c) monitoraggio in corso di esercizio, attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
  - d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.
  - e)rendicontazione dei risultati.

#### **Art. 5**

#### **Obiettivi**

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi da raggiungere è propedeutica alla definizione dei sistemi di misurazione e valutazione della Performance organizzativa e individuale.

Gli obiettivi sono programmati su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico – amministrativo, in coerenza con gli atti di programmazione economica finanziaria, previsti dal T.U.E.L., costituiscono condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Annualmente sono fissati previa consultazione/negoziazione con i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative o di programma cui sono assegnati, in coerenza con la pianificazione strategica pluriennale.

Ai sensi dell' art.5 comma 2 del D.Lgs.150/2009, gli obiettivi devono essere:

rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'Amministrazione  
specifici e misurabili in termini concreti e chiari  
tali da determinare un significativo miglioramento degli interventi e della qualità dei servizi erogati riferibili ad un arco temporale annuale, o comunque ad un periodo temporale determinato commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti sia a livello nazionale o internazionale sia a comparazioni con omologhe Amministrazioni  
confrontabili con dati derivanti da serie storiche dell'Ente  
correlati alla quantità e alla qualità delle risorse finanziarie, umane e strumentali disponibili  
Essi possono essere modificati/integrati nel corso dell'anno.

## **Art. 6**

### **Nucleo di Valutazione**

Il Nucleo di Valutazione costituisce, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs 150/2009 la struttura cui compete la funzione della misurazione e valutazione della Performance organizzativa e individuale.

In merito alla composizione e alla nomina del Nucleo di Valutazione si fa riferimento all'art.5 del Regolamento Controllo interno ex DGM. 36 DEL 16/02/1999.

Per tutti i compiti attribuiti al Nucleo di Valutazione, oltre quanto previsto dal decreto 150/2009, si rinvia a quanto stabilito all'interno del regolamento di cui alla deliberazione di Giunta Municipale n. 36 del 16/02/1999, avuto riguardo agli aggiornamenti già introdotti dal Dlgs 30 luglio 1999, N.286 e dall'art.147 del Dlgs 18/8/2000,N.267, a tutti gli altri atti vigenti, compreso le incombenze assegnate al Nucleo di Valutazione dai contratti collettivi nazionali e decentrati, inoltre acquisisce i nuovi compiti come previsti nel presente regolamento.

Il sistema di misurazione e valutazione della Performance attualmente in atto è confermato, da integrare successivamente, se necessario, nel nuovo contesto normativo, regolamentare, organizzativo e contrattuale.

## **Art. 7**

### **Sistemi di misurazione e valutazione della Performance**

#### **Performance organizzativa e performance individuale**

#### **a) Performance Organizzativa**

Il Comune valuta annualmente la performance organizzativa e delle singole Unità di cui si compone, mediante il Sistema di misurazione e valutazione della performance:

- a) sulla base di valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe,
- b) sulla base di confronti con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente.

La valutazione è effettuata in riferimento alle indicazioni contenute nei documenti programmatici e finanziari e ai risultati raggiunti in termini di miglioramento della qualità dei servizi erogati agli utenti, di innalzamento degli standard che misurano l'attività in termini di efficacia, efficienza ed economicità e alla soddisfazione dei bisogni della collettività, misurati con specifici indicatori di gestione

La misurazione e la valutazione della Performance deve tendere al miglioramento della qualità dei servizi, alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai dirigenti e delle singole Unità organizzative.

#### **b) Performance individuale**

La performance individuale dei **dirigenti** e delle **posizioni organizzative**, 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.

La performance individuale del **personale** è collegata, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance:

- 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.

## **Art.8**

### **Sistemi di misurazione e valutazione della performance .Soggetti Preposti.**

#### **Soggetti preposti alla Misurazione e valutazione della Performance**

La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- dal Nucleo di Valutazione, che valuta la performance dell' ente, e dei dirigenti
- dai dirigenti e dal segretario generale, con riferimento alla struttura a loro assegnate. Il soggetto valutatore, deve avere sempre contezza della prestazione da valutarsi ed è coadiuvato da altri soggetti, quali:
  - a) la posizione organizzativa, quando la valutazione riguarda il personale di categoria D;
  - b) il funzionario di categoria D responsabile del servizio di appartenenza del valutato, quando la valutazione riguarda il personale di categoria A,B,e C;

La valutazione di performance del personale in distacco totale, in aspettativa e/o in comando assegnato presso altro ente è effettuata dal dirigente sentito il referente della struttura/ente presso cui il dipendente presta servizio.

La valutazione del personale in distacco parziale è effettuata dal dirigente sentito il dirigente della struttura comunale presso cui il dipendente presta servizio.

Nel caso in cui il valutato, nel corso dell'anno di riferimento, sia stato interessato da processi di mobilità interna all'Ente, la valutazione è effettuata dal dirigente della struttura apicale presso cui il dipendente ha prestato servizio per il periodo più lungo sentito l'altro responsabile di struttura.

## **Art. 9**

### **Responsabilita' dell'organo di indirizzo politico-amministrativo**

L'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell' integrità.

## **Art. 10**

### **Disposizione di rinvio**

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento si rinvia alla normativa vigente in materia, ivi compresa quella contrattuale, nazionale e decentrata, pertinente.