



COMUNE DI MONTICELLO CONTE OTTO

Via Roma, n.1
36010 Monticello Conte Otto (VI)
CF e P. IVA n. 00522580240
E-mail: urp@comune.monticello.vi.it
Pec: urp.comune.monticello.vi@pecveneto.it
www.comune.monticello.vi.it

Urp	0444947521
Centralino	0444947511
Demografici	0444947561
Segreteria	0444947525
Ragioneria	0444947532
Urbanistica	0444947575
LLPP	0444947577
Ecologia	0444947579
Fax	0444947510

REGOLAMENTO DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE, INTEGRITÀ E TRASPARENZA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 64 del 30/05/2013

INDICE

Sezione I

Programmazione, organizzazione e valutazione annuale della performance

- Art. 1 - PRINCIPI GENERALI
- Art. 2 - CICLO DI GESTIONE E PIANO DELLA PERFORMANCE
- Art. 3 – LA PROGRAMMAZIONE
- Art. 4 - I SOGGETTI DEL PROCESSO DI PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO
- Art. 5 - RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E RENDICONTAZIONE

Sezione II

Valutazione della performance individuale e premi

- Art. 6 - VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA'
- Art. 7 - VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI SETTORE - RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA -
- Art. 8 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE
- Art. 9 - SISTEMA PREMIANTE

Sezione III

Integrità, trasparenza e Nucleo di Valutazione

- Art. 10 - INTEGRITA' E CONTROLLI DI REGOLARITA'
- Art. 11 - ACCESSIBILITA' E TRASPARENZA
- Art. 12 - LA TRASPARENZA
- Art. 13 - NUCLEO DI VALUTAZIONE
- Art. 14 - DURATA IN CARICA E REVOCA

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 dall'Ente, 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, la Giunta Comunale prende atto annualmente della Relazione sulla Performance di cui al successivo art. 2.

ART. 2 - CICLO DI GESTIONE E PIANO DELLA PERFORMANCE

1. Il ciclo di gestione della performance di cui all'art. 4 del D.lgs. 150/2009 si articola 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;
 - f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.
2. Nello specifico, il Comune sviluppa in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il seguente ciclo di gestione della performance:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi, conformi alle caratteristiche definite dal secondo comma dell'art. 5 del D.lgs. 150/2009, attraverso il Piano esecutivo di gestione (PEG) approvato dalla Giunta Comunale sulla base di quanto contenuto in atti fondamentali adottati dal Consiglio Comunale quali ad esempio: Bilancio di previsione, Relazione Previsionale e Programmatica, Programmazione Triennale del Fabbisogno di personale, Programmazione Triennale del Piano delle Opere Pubbliche;
 - b) identificazione delle risorse collegate ai singoli obiettivi in due specifiche modalità:
 - a. Relazione previsionale e programmatica: analisi dei programmi e dei progetti con particolare attenzione alle fonti di finanziamento;
 - b. Piano esecutivo di gestione (PEG): assegnazione delle risorse alle aree ai Settori ai Servizi e alle unità operative/Uffici (se costituite) per la piena operatività gestionale;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio: alla fine di settembre di ciascun anno, nell'ambito della deliberazione che verifica lo stato di attuazione dei programmi e dei progetti, attraverso appositi report e analisi da parte dei Responsabili, con il coinvolgimento del Nucleo di Valutazione;
 - d) misurazione della performance:
 - a. organizzativa: attraverso il controllo di gestione di cui agli articoli 196/198-bis del D.lgs. 267/2000.
 - b. individuale: attraverso il sistema di valutazione appositamente approvato e disciplinato nei principi generali agli articoli 7 e 8;
 - e) utilizzo dei sistemi premianti: gli strumenti sono definiti dai Contratti nazionali di lavoro e dai principi, tempi, modalità e fasi del sistema di valutazione di cui agli articoli 7 e 8 del presente regolamento;
 - f) rendicontazione: l'attività viene riassunta nella relazione al Rendiconto della gestione da approvarsi entro il 30 aprile dell'anno successivo. In tale sede viene dato atto del raggiungimento degli obiettivi precedentemente fissati, dei vantaggi acquisiti per la comunità amministrata e degli indicatori relativi all'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa. La fase del rendiconto e la relativa relazione vengono pubblicate, così come ogni fase del ciclo di gestione della performance sul sito internet del Comune.
3. Ogni fase del Ciclo di gestione della performance viene inserita nel sito istituzionale dell'Amministrazione nella sezione denominata "Amministrazione trasparente".
4. Alla luce dei commi precedenti e alla non diretta applicabilità dell'articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009 alle autonomie territoriali, il Piano della performance del comune e il piano degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1°, del TUEL sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione secondo quanto disposto dall'art. 169, comma 3 bis dello stesso TUEL.

Il piano esecutivo di gestione (PEG) costituisce sviluppo del Piano della performance. Il documento dettagliato degli obiettivi dovrà quindi contenere gli obiettivi, le disponibilità di risorse umane e finanziarie suddivise per settore, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale come meglio precisata dal presente regolamento.

Il termine del 31 gennaio previsto dall'articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009 ha un valore meramente indicativo, in quanto le scadenze di dettaglio per gli enti locali sono previste dal D.lgs. n. 267/2000 e dagli eventuali termini di rinvio ministeriali in merito all'approvazione del bilancio di previsione e dei relativi allegati.

L'approvazione del bilancio di previsione e dei suoi allegati da parte del Consiglio comunale e del Piano esecutivo di gestione da parte della Giunta comunale costituiscono piena attuazione del D.lgs. n. 150/2009 e non è pertanto necessaria una specifica ed apposita deliberazione relativa al Piano della performance. Non si applicano altresì le sanzioni previste dall'articolo 10 del D.lgs. n. 150/2009 in quanto con riferimento all'attuale contenuto del D.lgs. n. 267/2000 non può essere imputata ai Responsabili dei Settori l'eventuale mancata adozione ed approvazione degli strumenti programmatori come sopra evidenziati.

ART. 3 - LA PROGRAMMAZIONE

1. La programmazione intesa come processo di definizione:
 - a. delle finalità da perseguire,
 - b. dei risultati da realizzare e delle attività da svolgere funzionali alle finalità,
 - c. degli strumenti finanziari, organizzativi, regolativi da impiegare;si articola nelle seguenti fasi:
 - a) pianificazione strategica - comprende la fase di definizione degli indirizzi strategici di lungo periodo e delle azioni e progetti per realizzarli e si esplicita nel piano comunale di sviluppo e nelle linee programmatiche di mandato;
 - b) programmazione pluriennale - comprende l'elaborazione degli indirizzi a livello pluriennale e della relativa quantificazione finanziaria per mezzo del Bilancio pluriennale di esercizio e della Relazione previsionale e programmatica;
 - c) programmazione annuale - attua gli indirizzi politici, individuando gli obiettivi annuali e la relativa quantificazione finanziaria per mezzo del Bilancio annuale di esercizio e del Piano esecutivo di gestione (PEG);
3. Il PEG è articolato a livello di Settore; viene predisposto da ciascun Responsabile di Settore, ai fini della definizione della proposta di PEG da inoltrare alla Giunta per l'approvazione.
4. Il PEG approvato dalla Giunta è assegnato, per la parte di competenza, ai Responsabili dei Settori.
3. Il PEG ed il Piano degli obiettivi costituiscono il Piano della Performance e sono approvati entro 60 giorni dall'approvazione del Bilancio.
4. Ai fini della trasparenza di cui all'art. 12, il Responsabile del Servizio Personale assicura la pubblicazione sul sito istituzionale dei documenti previsti dal D. Lgs. n. 33/2013 di riordino della trasparenza.

ART. 4 - I SOGGETTI DEL PROCESSO DI PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO

1. Il Sindaco e la Giunta, sulla base delle indicazioni programmatiche espresse dal Consiglio e con il supporto del Segretario Comunale, secondo le rispettive competenze:
 - a) aggiornano annualmente, sulla base dei risultati della revisione periodica e consuntiva, gli indirizzi strategici pluriennali;
 - b) definiscono gli obiettivi per ogni Settore ed assegnano, attraverso il PEG, le risorse necessarie per la loro realizzazione;
 - c) valutano, periodicamente e alla fine di ogni esercizio, il grado di realizzazione degli obiettivi fissati in rapporto alle risorse impiegate per il loro conseguimento;
 - d) riferiscono al Consiglio in ordine al conseguimento degli obiettivi fissati in sede di programmazione;
 - e) controllano periodicamente i risultati ottenuti attraverso gestioni diverse da quella in economia al fine di garantire la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, l'imparzialità ed il buon andamento dell'azione amministrativa;
2. Il Segretario Comunale, con il supporto della Conferenza dei Responsabili di Settore:
 - a) coordina e presenta alla Giunta la proposta di PEG;
 - b) coordina l'attività dei predetti Responsabili per la predisposizione della relazione finale di gestione.
3. I Responsabili di Settore:
 - a) elaborano la proposta dettagliata di obiettivi da inserire nel PEG;
 - b) valutano periodicamente il grado di realizzazione degli obiettivi fissati a livello di Settore e il conseguente utilizzo delle risorse.

Art. 5 - RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E RENDICONTAZIONE

1. La Relazione sulla Performance costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e trasparenza dei risultati dell'Ente. Essa si aggiunge alla Relazione al rendiconto della gestione ed è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, all'interno della sezione denominata "Amministrazione trasparente".
2. La Relazione sulla Performance, con i dati definitivi della gestione, validata dal Nucleo di valutazione, è trasmessa al Sindaco entro il 30 giugno di ciascun anno. La Relazione viene impostata, in prima versione, con il contributo del Segretario Generale, sulla base delle rilevazioni e delle relazioni predisposte dai settori e verificate dal Nucleo di valutazione; successivamente viene validata dal medesimo organismo tenuto conto dell'attività di realizzazione degli obiettivi di gestione.

SEZIONE II

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E PREMI

Art. 6 - 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 responsabili di posizione organizzativa – Responsabili di settore - e del personale a seguito della valutazione della performance avviene anche con il sistema premiante di cui al successivo art. 8.

Art. 7 - VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI SETTORE - RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA -

1. La valutazione dei responsabili di settore riguarda l'apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi della gestione dell'Ente, 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 dell'Ente 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 ai responsabili di settore – responsabili di posizione organizzativa è effettuata dal Sindaco, su proposta del Nucleo di Valutazione .
4. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi al Segretario Generale è effettuata dal Sindaco.

Art. 8 - 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 del personale è effettuata dal responsabile della struttura organizzativa in cui il dipendente è collocato o dal Segretario Comunale, se incaricato della responsabilità di struttura organizzativa, ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, 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, trasparenza e buon andamento.

Art. 9 - 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 e ai responsabili di posizione organizzativa collocati nella parte alta della graduatoria o della soglia di merito preventivamente stabilita.
3. Con appositi provvedimenti sono approvati la metodologia operativa di valutazione, le fasce di merito e le procedure per l'erogazione dei premi.

SEZIONE III INTEGRITÀ, TRASPARENZA E NUCLEO DI VALUTAZIONE

Art. 10 - INTEGRITÀ E CONTROLLI DI REGOLARITÀ

1. L'integrità dell'azione amministrativa è assicurata mediante il sistema dei controlli interno come da "regolamento per la metodologia e per l'organizzazione dei controlli interni" approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 del 26 febbraio 2013.
2. I responsabili di settore – responsabili di 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 amministrativa/contabile.
3. Il Segretario Comunale dirige e coordina l'attività di controllo amministrativo e contabile preventivo e successivo, disciplinato dal regolamento di cui al comma 1 del presente articolo.

Art. 11 - ACCESSIBILITÀ E TRASPARENZA

1. Al fine di garantire il rispetto delle norme sulla trasparenza, l'Ente provvede a tutti gli interventi necessari atti a garantire l'accessibilità delle informazioni concernenti l'organizzazione e lo svolgimento delle funzioni e dei servizi comunali, soprattutto a mezzo del sito internet istituzionale, secondo quanto stabilito dal D. Lgs. n. 33/2013.

ART. 12 - LA TRASPARENZA

1. L'intera attività del Comune si ispira a principio comunale di trasparenza, esso costituisce, ai sensi dell'art. 117 della Costituzione, livello essenziale delle prestazioni erogate.
2. La trasparenza è intesa come accessibilità, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.
3. Il Comune garantisce la trasparenza di ogni fase di attuazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, in primo luogo ai soggetti oggetto della valutazione, il cui coinvolgimento nel procedimento di valutazione è contenuto nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta.
4. Fermo quanto previsto all'articolo precedente sulla pubblicazione nell'apposita sezione internet denominata "Amministrazione Trasparente" di ogni fase del Ciclo di gestione della performance, l'ente individua nel dettaglio gli ulteriori documenti da inserire nell'ambito della sempre maggiore trasparenza.
5. Rimane ferma l'osservanza della pubblicazione dei documenti, atti e resoconti come previsti dal D. Lgs. n. 33 del 14 marzo 2013.

Art. 13 – NUCLEO DI VALUTAZIONE

1. Funzioni

Il Nucleo di Valutazione è costituito ai sensi dell'art. 147 del D. Lgs. 267/00 e mantiene la denominazione assunta precedentemente.

- a) Il Nucleo di valutazione, nel rispetto della funzione di valutazione della performance propria delle funzioni dirigenziali, collabora nella predisposizione ed aggiornamento del sistema di misurazione, valutazione della performance dell'organizzazione, dei responsabili di posizione organizzativa – responsabili di settore - e dei dipendenti, del sistema di integrità e trasparenza di cui ai precedenti artt. 3 e 9.
- b) Monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale e attesta altresì l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.
- c) Valida la Relazione annuale sulla performance, nonché i risparmi ivi documentati, attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'Ente.
- d) Collabora con il Sindaco e si avvale della collaborazione del Segretario Comunale nella valutazione dei responsabili di settore – responsabili della posizione organizzativa - nell'attribuzione dei premi.
- e) Assolve agli obblighi di certificazione richiesti.
- f) Stabilisce le modalità per il proprio efficace funzionamento.

2. Composizione

Il Nucleo di valutazione è composto da n. 2 membri esterni all'Ente, oltre al Segretario Comunale che lo presiede.

Qualora sia costituito in forma associata con altri Comuni od Enti, la sua composizione può essere monocratica o collegiale di due membri esterni all'Ente, oltre al Segretario Comunale che lo presiede.

3. Requisiti e incompatibilità

a) Ai componenti del Nucleo di valutazione sono richieste documentate competenze, capacità intellettuali, manageriali, relazionali, esperienza pregressa manageriale e di progettazione e realizzazione di sistemi di valutazione e controllo. In particolare sono richieste:

- 1) capacità di valutazione e visione strategica (identificazione e valutazione delle missioni strategiche);
- 2) competenze sulla valorizzazione delle risorse umane (valutazione dei comportamenti organizzativi).

I componenti devono in ogni caso possedere diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi, unitamente al titolo postuniversitario o, in alternativa, almeno 5 anni di lavoro con ruoli di responsabilità nei seguenti ambiti professionali: management; pianificazione e controllo di gestione;

misurazione e valutazione della performance delle strutture e del personale.

b) Non possono far parte del Nucleo di valutazione soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali o che abbiano rivestito tali incarichi e cariche nell'anno precedente la nomina o che abbiano in corso rapporti di lavoro dipendente o rapporti continuativi di collaborazione con l'Ente o che comunque siano per la loro attività in conflitto di interessi con l'Ente, ovvero si trovino in condizione di incandidabilità o incompatibilità previste dal D.Lgs. n. 39/2013.

4. Modalità di nomina

a) Il Nucleo di valutazione è nominato dal Sindaco con atto motivato e previo accertamento dei requisiti, delle competenze e delle capacità specifiche richieste mediante colloquio e tenuto conto dei curricula presentati.

b) In caso di costituzione del Nucleo di Valutazione in forma associata, è nominato dal Sindaco del Comune individuato Capo fila.

c) Il compenso dei componenti del nucleo è stabilito dal Sindaco nel provvedimento di nomina, compatibilmente con le risorse di bilancio, con esclusione del Segretario Comunale.

14 - DURATA IN CARICA E REVOCA

a) Il Nucleo di Valutazione dura in carica 2 anni e i componenti decadono con la presentazione della proposta di valutazione delle posizioni di area organizzativa - responsabili di settore – relativa all'ultimo anno e può essere rinnovato.

b) Eventuali sostituti di componenti cessati durano in carica per il tempo residuo rimanente.

c) La revoca dei componenti del Nucleo di Valutazione avviene con provvedimento motivato del Sindaco nel caso di sopraggiunta incompatibilità, di perdita dei requisiti richiesti o per comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine dell'Ente o in contrasto con il ruolo assegnato.

6. Struttura tecnica per il controllo di gestione

1. Il Nucleo di Valutazione per lo svolgimento delle funzioni assegnate interloquisce costantemente con il Segretario Comunale e si avvale della Struttura tecnica. Detta Struttura dipende gerarchicamente dal Segretario Comunale che assicura il raccordo e le relazioni tra il Nucleo di Valutazione e l'organizzazione dell'Ente.