



REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE, INTEGRITÀ E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE.

INDICE

- ARTICOLO 1 – Oggetto e finalità
- ARTICOLO 2 – Principi generali
- ARTICOLO 3 – Definizione di performance organizzativa
- ARTICOLO 4 – Il ciclo della performance
- ARTICOLO 5 – Sistema di pianificazione performance
- ARTICOLO 6 – Qualità dei servizi pubblici
- ARTICOLO 7 – Relazione sulla performance organizzativa e rendicontazione
- ARTICOLO 8 – Valutazione del servizio e valorizzazione delle professionalità della performance individuale
- ARTICOLO 9 – Valutazione delle posizioni organizzative
- ARTICOLO 10 – Valutazione del personale
- ARTICOLO 11 – Sistema premiante
- ARTICOLO 12 – Integrità e controlli di regolarità
- ARTICOLO 13 - Trasparenza

Art. 1 – Oggetto e finalità

1. Il presente regolamento disciplina il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'ente e individuale del personale che è alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per i risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

Art.2 – Principi generali

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono 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, nonché della valutazione delle risorse impiegate per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente stesso.
2. La valutazione della performance è fatta con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo le modalità stabilite dal sistema di valutazione stabilito dalla Giunta Comunale, sulla base di criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e della realizzazione dei programmi dell'amministrazione.
3. L'Ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

Art. 3 – 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 e 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 cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e 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 garanzia delle pari opportunità.

Art. 4 – Il ciclo della performance

1. Il ciclo della performance si articola nelle seguenti fasi:
 - a. programmazione triennale e annuale,
 - b. monitoraggio infraannuale sullo stato di attuazione del programma,
 - c. valutazione finale e rendicontazione dei risultati all'amministrazione e alla cittadinanza con le modalità individuate all'articolo 13.

Art. 5 – Sistema di pianificazione performance

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 approvate dal Consiglio all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
 - La relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati alle strutture organizzative dell'Ente;
 - Il Piano Esecutivo di Gestione, o l'apposito piano previsto in alternativa ai sensi del vigente regolamento di contabilità, contenenti gli obiettivi e le risorse assegnati alle strutture organizzative dell'Ente;
2. Il Piano della Performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di Mandato e gli altri 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, a cura del responsabile.

Art. 6 – Qualità dei servizi pubblici

1. Ai fini dell'attuazione dell'art. 28 del D.Lgs. 150/2009, l'Ente adotta con appositi atti, azioni dirette ad assicurare la qualità dei servizi e la rilevazione del gradimento degli stessi da parte degli utilizzatori ed assicura la trasparenza dei dati raccolti.

Art. 7 - Relazione sulla performance organizzativa e rendicontazione

1. La Relazione sulla Performance organizzativa costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati dell'Ente. Ciascun responsabile di posizione organizzativa predispone una relazione che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti, rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti. L'insieme delle relazioni dei singoli responsabili rappresenta un unico documento denominato "Relazione sulla performance", che, validato dal Segretario, viene sottoposta alla Giunta per l'approvazione. Detta relazione viene pubblicata sul sito istituzionale.

Art. 8 - Valutazione del servizio e valorizzazione delle professionalità della performance individuale

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 delle posizioni organizzative e del personale, a seguito della valutazione della performance, avviene anche con il sistema premiante di cui al successivo articolo 11.

Art. 9 - Valutazione delle posizioni organizzative

1. La valutazione delle posizioni organizzative riguarda l'apporto alla definizione degli obiettivi ed al raggiungimento dei risultati complessivi della gestione dell'Ente, al raggiungimento degli specifici obiettivi individuali, alla performance dei servizi e dei progetti di competenza, alle competenze professionali e manageriali, ai comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo, alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, espressa tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

2. La valutazione è diretta, in primo luogo, a promuovere lo sviluppo 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, buon andamento e adeguatezza.

3. La valutazione delle posizioni organizzative, della performance individuale è effettuata dal Nucleo di valutazione, compete, altresì, al Sindaco l'attribuzione del risultato.

4. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi al Segretario è effettuata dal Sindaco.

Art. 10 - Valutazione del personale

1. La valutazione del personale riguarda il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o

individuali, il contributo assicurato alla performance del gruppo di lavoro di appartenenza, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.

2. La valutazione 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 e trasparenza.

3. La valutazione è eseguita dal/i Soggetto/i individuato/i all'interno di ciascun Ente. Di norma detto soggetto è il titolare di Posizione organizzativa della struttura organizzativa/Area/Settore in cui il dipendente è collocato.

4. Il Segretario svolge attività di coordinamento dell'attività valutativa.

Art. 11 - 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 Giunta con proprio provvedimento, definisce annualmente il piano della performance triennale, tenendo conto delle indicazioni dell'articolo 10 del D.Lgs. n.150/2009. Il Piano contiene l'individuazione degli obiettivi a sensi dell'articolo 5 del D.Lgs. n.150/2009 in coerenza con la programmazione dell'ente stabilita nei documenti programmatici di legge.

3. La Giunta stabilisce le risorse di bilancio destinate al ciclo della performance da definire in sede di contrattazione decentrata integrativa e fissa, altresì, in relazione agli obiettivi, gli indicatori del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 12 - Integrità e controlli di regolarità

1. L'integrità dell'azione amministrativa è assicurata con sistematici controlli interni di regolarità.

2. I titolari di Posizioni organizzative, 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.

3. L'Ente assicura la rilevazione delle criticità organizzative e adotta altresì la procedura per la rilevazione dei reclami, nonché per l'esame approfondito delle cause degli stessi ai fini dell'adozione di specifici programmi di miglioramento.

4. Ai fini di quanto previsto dal precedente comma, il Nucleo di Valutazione promuove e valida la definizione del sistema di rilevazione dei reclami, ne verifica le risultanze, suggerisce interventi correttivi e migliorativi.

Art. 13 - Trasparenza

1. Il sistema di misurazione, programmazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, il sistema premiante, il sistema di integrità e di trasparenza adottati dall'Ente e lo stato di attuazione dei relativi programmi, nonché quanto stabilito dall'art 11, comma 8, lettere da b) a i), del D.Lgs. n.150/2009, sono pubblicati nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza a cura del responsabile nominato dal Sindaco.

CICLO della PERFORMANCE

FASI	DOCUMENTI	ORGANI
PROGRAMMAZIONE	Relazione Previsionale Programm.	CONSIGLIO COMUNALE
	BILANCIO	CONSIGLIO COMUNALE
	Piano Esecutivo di Gestione - PEG/ Piano Risorse Obiettivi - PRO	GIUNTA COMUNALE
MONITORAGGIO	RELAZIONE SULLO STATO DI ATTUAZIONE DEI PROGRAMMI	CONSIGLIO COMUNALE
	AGGIORNAMENTO DEL PEG / PRO	GIUNTA COMUNALE
VERIFICA	VERIFICA FINALE	CONSIGLIO CON RENDICONTO
	RELAZIONE FINALE SULLA PERFORMANCE	GIUNTA
	DETERMINAZIONE RISULTATO Posizione Organizzativa	NUCLEO di VALUTAZIONE