

ALL. A

**Regolamento di disciplina
della misurazione e valutazione della performance**

INDICE

Art. 1 – PRINCIPI GENERALI

Art. 2 – CICLO DELLA PERFORMANCE

Art. 3 – QUALITA' DEI SERVIZI PUBBLICI

Art. 4 – SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 5 – FASI E TEMPI DELLA VALUTAZIONE

Art. 6 – RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E RENDICONTAZIONE

Art. 7 – VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Art. 8 – VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Art. 9 – DISPOSIZIONI TRANSITORIE

ART. 1 – Principi generali

1. Il presente Regolamento costituisce attuazione delle disposizioni contenute negli articoli 16 e 31 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e adeguamento dell'ordinamento dell'Ente ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5 comma 2, 7, 9, 15 comma 1, 17 comma 2, 18, 23 comma 1 e 2, 24 comma 1 e 2, 25, 26 e 27 comma 1, del medesimo Decreto legislativo.
2. 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.
3. Ai fini di cui al comma precedente il Sindaco viene annualmente informato con apposita relazione sulle performance di cui al successivo art. 4.

ART. 2 – Ciclo della performance

1. Gli atti della programmazione, compresi quelli relativi alla valutazione, costituiscono il ciclo della performance dell'Ente.
2. Il Bilancio, la Relazione Previsionale e Programmatica (RPP), il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) costituiscono il piano della performance dell'Ente.
3. La Relazione Previsionale e Programmatica rappresenta il documento di programmazione della performance strategica annuale e triennale degli obiettivi e strategie del programma di mandato del Sindaco.
4. Il PEG e il PDO rappresentano i documenti di programmazione operativa e attuativa degli indirizzi e degli obiettivi strategici. Essi sono approvati, di norma, entro 60 giorni dall'approvazione del Bilancio. Il PDO è parte integrante e sostanziale del PEG.
5. Gli obiettivi programmati sono definiti secondo i caratteri di cui all'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009.
6. Con periodicità semestrale i responsabili dei Settori informano il Segretario Comunale e l'Organismo Indipendente di Valutazione sullo stato di attuazione delle performance programmate, anche al fine di proporre la riprogrammazione degli obiettivi assegnati.
7. Ai fini della trasparenza i documenti di programmazione e di rendicontazione delle performance sono pubblicati sul sito istituzionale a cura del responsabile competente in materia di personale in applicazione del principio di cui all'art. 11, comma 3, del D.Lgs. n. 150/2009.

ART.3 – Qualità dei servizi pubblici

1. Ai fini dell'attuazione dell'art. 28 del D.Lgs. n. 150/2009, l'Ente adotta un sistema di rilevazione sistematica dei risultati dei servizi, da disciplinare con apposito provvedimento della Giunta Comunale, da adottare entro il 30 aprile di ogni anno.

ART. 4 – Sistema di valutazione della performance

1. Il sistema di valutazione della performance ha per oggetto:
 - a) valutazione della performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso ("performance di ente");
 - b) valutazione della performance con riferimento alle unità organizzative in cui si articola l'ente ("performance organizzativa");
 - c) valutazione della performance dei singoli dipendenti ("performance individuale").

2. La valutazione della performance individuale è in funzione della performance organizzativa ed è volta, in primo luogo, allo sviluppo organizzativo e professionale ed al miglioramento del servizio.
3. La valorizzazione del merito dei responsabili di posizione organizzativa e del personale a seguito della valutazione della performance avviene anche con il sistema premiante di cui ai successivi art. 7 e 8.
4. Con appositi provvedimenti della Giunta Comunale sono approvate la metodologia operativa e le procedure per l'erogazione dei premi alle posizioni organizzative e ai dipendenti.

ART. 5 - Fasi e tempi della valutazione

1. Le fasi della valutazione si articolano in stretta connessione col ciclo di gestione della performance di cui all'articolo 2, come segue:
 - a) definizione degli obiettivi e delle attività nel Piano Esecutivo di Gestione / Piano Dettagliato degli Obiettivi;
 - b) graduazione degli obiettivi, ai fini della determinazione delle risorse;
 - c) rendicontazione della gestione per stati di avanzamento;
 - d) valutazione a seguito del report finale, da rendere entro il mese di marzo successivo all'anno oggetto della valutazione.
2. I compensi destinati a premiare la performance possono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione, in base al livello di conseguimento degli obiettivi.

ART. 6 – Relazione sulla performance e rendicontazione

1. La Relazione sulla performance costituisce lo strumento di misurazione, valutazione e trasparenza dei risultati dell'Ente, dei Settori e delle Unità Organizzative Autonome. Essa è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.
2. La Relazione sulla performance, con i dati definitivi della gestione, redatta dall'Organismo indipendente di valutazione della performance (O.I.V.), anche sulla base dei risultati del controllo di gestione, è trasmessa al Sindaco entro il 30 aprile di ciascun anno.

ART. 7 – Valutazione delle posizioni organizzative

1. La valutazione delle posizioni organizzative riguarda l'apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi della gestione dell'Ente, la performance dei servizi e dei progetti di competenza, il conseguimento di specifici obiettivi individuali, 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 a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, 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 alle posizioni organizzative è effettuata dal Sindaco su proposta dell'O.I.V.
4. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi al Segretario Comunale è effettuata dal Sindaco, sentito eventualmente l'O.I.V.

ART. 8 – Valutazione del personale

1. La valutazione del personale riguarda l'apporto individuale al lavoro di gruppo, il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.
2. Per la valutazione di cui al comma 1 è responsabile la posizione organizzativa preposta alla struttura organizzativa nella quale il dipendente è collocato 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 e trasparenza.
3. Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dovrà distribuire il personale in quattro fasce di merito. Alla fascia più alta dovrà comunque essere assicurata la prevalenza delle risorse del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, con questo intendendosi la percentuale del fondo destinato alla performance individuale proporzionalmente maggiore rispetto alle restanti fasce. La contrattazione decentrata stabilisce l'ammontare delle risorse destinate a tale istituto, mentre la distribuzione delle risorse economiche tra le fasce di merito sarà stabilita col provvedimento di cui all'art. 4, comma 4, nel rispetto dei vincoli sopra elencati.
4. La valutazione di cui al comma precedente può rilevare ai fini delle incentivazioni di carriera e dello sviluppo professionale.

ART. 9 – Disposizioni transitorie

1. Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 1° agosto 2011, n° 141, la differenziazione retributiva in fasce prevista dall'articolo 8, comma 3, del presente regolamento si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009.

*** **