



COMUNE DI SARACENA (Provincia di Cosenza)

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

(approvato con deliberazione G.C. n. 17 del 07/03/2017)

—

Allegato al “Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi”

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

INDICE

- Art. 1 – PRINCIPI GENERALI
- Art. 2 – SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
- Art. 3 – FASI E TEMPI DELLA VALUTAZIONE
- Art. 4 – SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE
- Art. 5 – CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE
- Art. 6 – QUALITA' DEI SERVIZI PUBBLICI
- Art. 7 – RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E RENDICONTAZIONE
- Art. 8 – OGGETTO DI VALUTAZIONE
- Art. 9 – MODALITA' DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI E DEI RESPONSABILI DEL SERVIZIO AUTONOMO
- Art. 10 – MODALITA' DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE
- Art. 11 – ENTRATA IN VIGORE

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 sono alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali, tecniche e gestionali, della responsabilità per i 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 2.

Art. 2

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 (cd. "performance di ente");
 - b) valutazione della performance con riferimento alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'ente (cd. "performance di settore/servizio");
 - c) valutazione della performance in relazione ai singoli dipendenti (cd. "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 dirigenti e del personale a seguito della valutazione della performance avviene anche con il sistema premiante di cui al successivo articolo 8.
4. La proposta del sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale è elaborata dall'Organismo Indipendente di Valutazione che la propone alla Giunta Comunale per la sua adozione.

Art. 3

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 5, come segue:
 - a) definizione degli obiettivi e delle attività indicati nel DUP/Piano Dettagliato degli Obiettivi;
 - b) assegnazione e graduazione degli obiettivi, da parte del Nucleo di Valutazione, ai fini della determinazione delle risorse;
 - c) svolgimento della gestione, del monitoraggio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - d) rendicontazione della gestione per stati di avanzamento, mediante specifici report, con cadenza quadrimestrale, ai sensi dell'articolo 5 comma 7;

e) valutazione a seguito del report finale, da rendere entro il mese di febbraio 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. 4

Soggetti della valutazione

1. Il Nucleo di Valutazione è competente per la valutazione della Performance dell'amministrazione nel suo complesso, fino ad eventuale diversa previsione della Commissione di cui all'articolo 13 del Decreto Lgs. 150/2009.

2. Esso è altresì competente per la misurazione e la valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso e per la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice, o responsabili di settore e/o di Servizio Autonomo, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera e) del Decreto Lgs. 150/2009.

3. I dirigenti sono competenti per la valutazione del personale assegnato ai propri uffici, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica e tra le aree, nonché della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

4. Il sindaco interviene nel processo di misurazione e valutazione della performance ai sensi dell'articolo 12, comma 1, lettera c) del Decreto Lgs. 150/2009.

Art. 5

Ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 1, l'Ente sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.

2. Gli atti della programmazione, compresi quelli relativi alla valutazione, costituiscono il ciclo della performance dell'Ente.

3. Il Bilancio, la Relazione Previsionale e Programmatica, il DUP, il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) costituiscono il piano della performance dell'Ente.

4. 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.

5. Il PDO rappresenta il documento di programmazione operativa e attuativa degli indirizzi e degli obiettivi strategici. Esso è approvato, di norma, entro 60 giorni dall'approvazione del Bilancio.

6. Gli obiettivi programmati sono definiti secondo i criteri di cui all'articolo 5, comma 2, del Decreto Lgs. 150/2009.

7. Con periodicità quadrimestrale i responsabili dei Settori e dei Servizi Autonomi informano il Segretario Generale e il Nucleo di Valutazione sullo stato di attuazione delle performance programmate, anche al fine di proporre la riprogrammazione degli obiettivi assegnati.

8. Ai fini della trasparenza i documenti di programmazione e di rendicontazione delle performance sono pubblicati sul sito istituzionale a cura del responsabile del servizio

interessato in materia di personale in applicazione del principio di cui all'articolo 11, comma 3, del Decreto Lgs, 150/2009.

Art. 6 **Qualità dei servizi pubblici**

Ai fini dell'attuazione dell'articolo 28 del Decreto Lgs. 150/2009, l'Ente adotta un sistema di rilevazione sistematica dei risultati dei servizi, da disciplinare con apposito provvedimento del Segretario comunale, da adottare entro il 30 aprile di ogni anno, salvo diverso indirizzo da parte della Conferenza unificata di cui al D. Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, su proposta della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità nelle Amministrazioni Pubbliche.

Art. 7 **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 dei Servizi Autonomi. Essa è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.
2. La Relazione sulla performance, con i dati definitivi della gestione, redatta dal nucleo di valutazione della performance, è trasmessa al Sindaco entro il 30 giugno di ciascun anno.

Art. 8 **Oggetto di Valutazione**

1. La Valutazione della performance organizzativa è posta in essere in funzione:
 - a) dello stato di attuazione degli obiettivi strategici e dei piani, desunti dal programma politico amministrativo, presentato al consiglio al momento dell'insediamento;
 - b) della media dei risultati complessivamente raggiunti da ciascuna struttura amministrativa;
 - c) dalla qualità e dalla quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.
2. La Valutazione di ciascuna struttura amministrativa è articolata negli obiettivi previsti dal PDO. Questa è in funzione:
 - a) della valutazione dell'ente nel suo complesso;
 - b) dei risultati ottenuti dalla struttura amministrativa.
3. La Valutazione di ciascun dirigente e/o responsabile di Servizio Autonomo è in funzione:
 - a) della valutazione dell'ente nel suo complesso;
 - b) della media dei risultati ottenuti nell'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - c) dell'apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi della gestione dell'Ente;
 - d) del raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - e) delle capacità e delle competenze manageriali e tecniche;
 - f) della capacità di valutare attraverso una significativa differenziazione dei giudizi.
4. La Valutazione di ciascun dipendente è in funzione:
 - a) della valutazione dell'ente nel suo complesso;

- b) della valutazione complessiva della struttura amministrativa nella quale è inserito;
- c) del raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- d) della qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- e) della competenza dimostrata;
- f) dei comportamenti professionali ed organizzativi.

Art. 9

Modalità di Valutazione della Performance dei dirigenti e responsabili di Servizio Autonomo

1. La Valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi ai dirigenti e ai responsabili di Servizio Autonomo è effettuata dal Sindaco su proposta del Nucleo.
2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dovrà distribuire il personale dirigenziale in quattro fasce di merito. Alla fascia più alta dovrà comunque essere assicurata una quota prevalente delle risorse del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, con questo intendendosi la percentuale del fondo che, confrontata singolarmente con ciascuna delle altre percentuali poste a finanziare le restanti tre fasce, risulti sempre superiore. La distribuzione delle risorse economiche tra le fasce di merito sarà stabilita con la procedura di cui all'articolo 2 comma 4.
3. La distribuzione del personale dirigenziale in fasce di merito si effettua qualora via siano almeno sei dirigenti a tempo indeterminato in servizio effettivo nell'ente.
4. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi al Segretario comunale è effettuata dal Sindaco.

Art.10

Modalità di Valutazione della Performance del personale

1. Le posizioni organizzative propongono al dirigente la valutazione dei loro collaboratori ed a loro volta sono valutate dal dirigente secondo i criteri di cui al precedente articolo 8 comma 4.
2. 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 una quota prevalente delle risorse del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, con questo intendendosi la percentuale del fondo che, confrontata singolarmente con ciascuna delle altre percentuali poste a finanziare le restanti tre fasce, risulti sempre superiore.
3. 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 con la procedura di cui all'articolo 2 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. 11

Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore dal