

ALLEGATO A

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

INDICE

Sezione I

Programmazione, organizzazione e valutazione annuale della performance

- Art. 1 - PRINCIPI GENERALI
- Art. 2 - PROGRAMMAZIONE
- Art. 3 – ACCESSIBILITA' E TRASPARENZA
- Art. 4 - RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E RENDICONTAZIONE

Sezione II

Valutazione della performance individuale e premi

- Art. 5 - VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA'
- Art. 6 - VALUTAZIONE DEI CAPI AREA - RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA -
- Art. 7 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE
- Art. 8 - SISTEMA PREMIANTE

Sezione III

Integrità, trasparenza e Nucleo di Valutazione

- Art. 9 - INTEGRITA' E CONTROLLI DI REGOLARITA'
- Art. 10 – NUCLEO DI VALUTAZIONE
 1. *Funzioni*
 2. *Composizione*
 3. *Requisiti e incompatibilità*
 4. *Modalità di nomina*
 5. *Durata in carica e revoca*
 6. *Struttura tecnica per il controllo di gestione*

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.

Art. 2 - PROGRAMMAZIONE

1. Gli atti della programmazione sono alla base del ciclo della performance.
2. Il Bilancio, l'allegata Relazione Previsionale e Programmatica, il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) contengono gli elementi per il piano della performance dell'Ente e nel loro insieme realizzano il ciclo di gestione della performance.
3. Il PDO costituisce il Piano della Performance ed è approvato entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio.
4. Ai fini della trasparenza di cui al successivo art. 3, il Sindaco assicura la pubblicazione sul sito istituzionale di un estratto significativo dei documenti di programmazione di cui al precedente comma 2.

Art. 3 - ACCESSIBILITA' 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, anche a mezzo del sito internet istituzionale.

Art. 4 - 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 integra la Relazione al rendiconto della gestione ed è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, all'interno della sezione denominata "operazione trasparenza".
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 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. 5 - 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 - capi area - e del personale a seguito della valutazione della performance avviene anche con il sistema premiante di cui al successivo art. 8.

Art. 6 - VALUTAZIONE DEI CAPI AREA - RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA -

1. La valutazione dei capi area 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 capi area – 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/Direttore Generale è effettuata dal Sindaco.

Art. 7 - 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 - capo area – responsabile della struttura organizzativa in cui il dipendente è collocato o dal Segretario Comunale, se incaricato della responsabilità di struttura organizzativa o in caso di assenza o impedimento del responsabile 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. 8 - 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 soglia di merito preventivamente stabilita.
3. Con appositi provvedimenti sono approvati la metodologia operativa di valutazione, le eventuali fasce di merito e le procedure per l'erogazione dei premi.

SEZIONE III

INTEGRITÀ, TRASPARENZA E NUCLEO DI VALUTAZIONE

Art. 9 - INTEGRITÀ E CONTROLLI DI REGOLARITÀ

1. L'integrità dell'azione amministrativa è assicurata con sistematici controlli ispettivi di regolarità.
2. I capi area – 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.
3. Il Segretario Comunale sovrintende ai controlli di regolarità con i poteri attribuiti dalla legge.

Art. 10 – NUCLEO DI VALUTAZIONE

1. Funzioni

Il Nucleo di Valutazione 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 – capi area - 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, attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'Ente.
- d) Collabora con il Sindaco e assolve agli obblighi di certificazione richiesti.
- e) Stabilisce le modalità per il proprio efficace funzionamento.

2. Composizione

Il Nucleo di valutazione ha composizione monocratica anche esterna all'Ente.

Tale funzione può essere affidata al Segretario Comunale.

Qualora sia costituito in forma associata con altri Comuni od Enti, la sua composizione può essere sia monocratica, sia collegiale di tre membri. I membri possono essere individuati all'esterno ovvero all'interno degli Enti associati.

3. Requisiti e incompatibilità

- a) Ai componenti del Nucleo di valutazione sono richieste: documentate competenze; capacità intellettuali, manageriali, relazionali; esperienza in 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, o, in alternativa, esperienza di 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 nel biennio precedente la nomina o che abbiano in corso rapporti di lavoro dipendente o rapporti continuativi di collaborazione con l'Ente o che comunque si trovino, in ragione della loro attività, in posizione di conflitto di interessi con l'Ente.

4. Modalità di nomina

- a) Il Nucleo di valutazione è nominato dal Sindaco, 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-convenzione. Se l'organo è collegiale, Il Sindaco individua anche la figura del coordinatore del Collegio.
- c) Il compenso dei componenti del nucleo è stabilito dal Sindaco nel provvedimento di nomina, compatibilmente con le risorse di bilancio.
- d) Se il Sindaco nomina il Segretario Comunale, non spetta a questi alcun compenso, ma tale attività è considerata in sede di valutazione per l'erogazione dell'indennità di risultato.

5. Durata in carica e revoca

- a) Il Nucleo di Valutazione dura in carica 3 anni, con possibilità di rinnovo, ed i componenti decadono con la presentazione della proposta di valutazione delle posizioni di area organizzativa - capi area - relativa all'ultimo anno considerato.
- b) Eventuali sostituti di componenti cessati durano in carica per il tempo residuo rimanente.
- c) La revoca dei componenti del Nucleo di Valutazione è attuata 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 grave contrasto con il ruolo assegnato.

6. Struttura tecnica

1. Il Nucleo di Valutazione interloquisce costantemente con il Segretario Comunale per lo svolgimento delle funzioni assegnate qualora quest'ultimo sia figura estranea al nucleo nominato.