

**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 - ACCESSIBILITÀ 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 PROFESSIONALITÀ
- Art. 6 - VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E DEL SEGRETARIO GENERALE
- Art. 7 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE
- Art. 8 - SISTEMA PREMIANTE

Sezione III

Integrità, trasparenza e Nucleo di Valutazione

- Art. 9 - INTEGRITÀ E CONTROLLI DI REGOLARITÀ
- Art. 10 - TRASPARENZA
- Art. 11 - 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

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping loops and strokes.

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. 4.

Art. 2 - PROGRAMMAZIONE

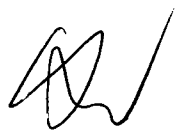
1. Gli atti della programmazione sono alla base del ciclo della performance.
2. Il Bilancio, l'allegata Relazione Previsionale e Programmatica, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) contengono gli elementi necessari al piano delle performance dell'Ente e nel loro insieme realizzano il ciclo di gestione della performance.
3. Il PEG ed il PDO costituiscono il Piano della Performance e sono approvati entro 60 giorni dall'approvazione del Bilancio.
4. Ai fini della trasparenza di cui al successivo art. 3, il Dirigente del Settore competente 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 a garantire l'accessibilità delle informazioni concernenti l'organizzazione e lo svolgimento delle funzioni e dei servizi comunali, in particolare 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 la 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 aprile di ciascun anno. La Relazione è validata dal Nucleo di Valutazione 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 dirigenti 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 DIRIGENTI e DEL SEGRETARIO GENERALE.

1. La valutazione dei dirigenti 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 dirigenti è effettuata dal Sindaco, su proposta del Nucleo di Valutazione .
4. La valutazione e la relativa retribuzione di risultato al Segretario Generale è competenza esclusiva del Sindaco a norma del contratto della categoria, sulla base di una scheda che ne fissa i relativi criteri, approvata con decreto sindacale.

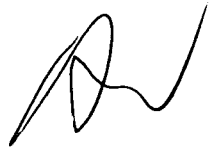
Art. 7 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE

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 Dirigente della struttura organizzativa in cui 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, trasparenza e buon andamento.

3. Le "alte professionalità" e 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 art. 6, commi 1 e 2.

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 collocato nella parte alta della graduatoria (I Fascia) 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 della retribuzione di risultato.



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 di regolarità a carattere preventivo e successivo alla formazione dell'atto, sulla base della normativa vigente.
2. I Dirigenti, 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.
3. L'Ente assicura l'integrità dell'azione amministrativa, la trasparenza amministrativa e il benessere organizzativo, mediante una campionatura dei processi, anche relazionali, effettuata su proposta del Nucleo di valutazione.
4. Il Segretario Comunale sovrintende ai controlli di regolarità amministrativa con i poteri attribuiti dalla legge e dal regolamento sui controlli interni.

Art. 10 - 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 dal combinato disposto di cui all'art. 11 e 16, del D.Lgs. n.150/2009, sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente.

Art. 11 – 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 e, nel rispetto della funzione di valutazione della performance propria dei dirigenti, collabora nella predisposizione ed aggiornamento del sistema di misurazione, valutazione della performance dell'organizzazione, dei dirigenti e dei dipendenti, del sistema di integrità e trasparenza di cui ai precedenti artt. 3 e 10.
- b) Monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale e attesta altresì l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza. A questo fine trasmette periodicamente al Sindaco ed al Responsabile della trasparenza una relazione sull'attività di monitoraggio svolta evidenziando funzionalità e criticità rilevate.
- 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 Generale nella valutazione dei Dirigenti e nell'attribuzione dei premi.
- e) Assolve agli obblighi di certificazione richiesti dalla legge e dai contratti collettivi.
- f) Stabilisce le modalità per il proprio efficace funzionamento.

2. Composizione

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

Qualora sia costituito in forma associata con altri Comuni od Enti, la sua composizione può essere sia monocratica, sia collegiale costituito da tre membri (dal Segretario Generale che lo presiede e da due membri esterni) all'Ente, nominati dal Sindaco capofila, previa acquisizione di curricula. Il Comune può condividere il Nucleo di Valutazione già costituito presso altri Enti (Comune o Provincia) mediante adesione con formula associativa.

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, 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.

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-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.

5. Durata in carica e revoca

- a) Il Nucleo di Valutazione dura in carica 3 anni e i componenti decadono con la presentazione della proposta di valutazione dei dirigenti - 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, inconfiribilità o 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 Generale e si avvale della Struttura tecnica per il Controllo di Gestione dell'Ente. Detta Struttura dipende gerarchicamente dal Segretario/Direttore Generale che assicura il raccordo e le relazioni tra il Nucleo di Valutazione e l'organizzazione dell'Ente.

