

APPENDICE N. 1

DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

(Adeguamento del Regolamento dell'ordinamento degli Uffici e dei Servizi alla Legge Regionale n. 16
del 11/08/2010).

INDICE SOMMARIO

Titolo I — PRINCIPI GENERALI.....	2
Art. 1 - Trasparenza dei servizi.....	2
Art. 2 - Qualità dei servizi	2
Titolo II — VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE	3
Capo 1 - PRINCIPI E DEFINIZIONI: FINALITÀ E DEFINIZIONE DELLA PERFORMANCE	3
Art. 3 – Finalità.....	3
Art. 4 - Obiettivi e performance organizzativa	3
Art. 5 -Valutazione della performance individuale.....	3
Capo II — SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.....	4
Art. 6 – Soggetti.....	4
Art. 7 - Programmazione e Sistema di valutazione della Performance	4
Art. 8 - Organismo indipendente di valutazione.....	5
Art 9 - Il ciclo della gestione della performance.....	6
Titolo III — PREMI E MERITO.....	7
Capo I - PRINCIPI E FINALITÀ	7
Art. 10 - Principi e finalità.....	7
Capo II - STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE	7
Art. 11- Strumenti di incentivazione monetaria.....	7
Art. 12 - Valutazione della performance annuale	7
Art. 13 - Premio di efficienza	8
Art. 14 - Strumenti di sviluppo delle competenze e di crescita del ruolo organizzativo	8
Art. 15 - Criteri di attribuzione delle risorse decentrate	8
Art 16 - Norme transitorie	8

Titolo I — PRINCIPI GENERALI

Art. 1 - Trasparenza dei servizi

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.
2. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione e consente di rendere visibile e controllabile dall'esterno il proprio operato (inerente al rapporto tra governanti e governati) e permette la conoscibilità esterna dell'azione amministrativa (motivazione responsabile del procedimento, avvio del procedimento, partecipazione, accesso, ecc.).
3. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.
4. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente di quanto previsto dai commi del presente articolo, deve essere effettuata con modalità che ne garantiscano la piena accessibilità e visibilità ai cittadini.

Art. 2 - Qualità dei servizi

1. L'Amministrazione Comunale definisce, adotta e pubblicizza gli standard di qualità, i casi e le modalità di adozione delle carte dei servizi, i criteri di misurazione della qualità dei servizi, le condizioni di tutela degli utenti, nonché i casi e le modalità di indennizzo automatico e forfettario all'utenza per il mancato rispetto degli standard di qualità.

Titolo II — VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Capo 1 - PRINCIPI E DEFINIZIONI: FINALITÀ E DEFINIZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 3 – Finalità

1. La valutazione della performance è orientata alla realizzazione delle finalità dell'Ente, al miglioramento della qualità dei servizi erogati e alla valorizzazione della professionalità del personale.
2. Il Comune valuta la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti.
3. Il Comune adotta metodi di misurazione e valutazione della performance che permettano la trasparenza delle informazioni prodotte.

Art. 4 - Obiettivi e performance organizzativa

1. La performance organizzativa del Comune si traduce nella definizione e valutazione di obiettivi che possono essere di Ente, di singole unità organizzative e aree di responsabilità e di gruppi di individui, e che devono presentare le seguenti caratteristiche:

- rilevanti rispetto alle finalità strategiche e politiche dell'Ente, ai bisogni degli utenti, alla missione istituzionale del Comune e prevista anche dalle norme;
- concreti e valutabili in termini chiari e precisi;
- orientati al miglioramento dei servizi e processi erogati dal Comune;
- riferiti ad un arco temporale annuale o pluriennale;
- confrontabili, ove possibile, con gli andamenti dell'Amministrazione, nel periodo precedente o con target di altre amministrazioni;
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

Art. 5 -Valutazione della performance individuale

1. La valutazione della performance individuale dei dirigenti/titolari di posizione organizzativa riguarda:

- il raggiungimento di obiettivi di unità organizzativa, e/o trasversali tra unità, e/o complessivi di Ente;
- i comportamenti organizzativi e competenze gestionali dimostrate, con riferimento alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura. Le competenze collegate alla gestione dei collaboratori faranno riferimento, tra l'altro, alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

La valutazione potrà essere collegata eventualmente anche:

- a eventuali indicatori di performance dei servizi relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità o di Ente;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali.

2. La valutazione svolta dai dirigenti/titolari di posizione organizzativa sulla performance individuale del personale è collegata:

a) al contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa di appartenenza, e/o trasversali di unità organizzativa, e/o di Ente;

b) ai comportamenti e competenze dimostrati.

3. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione della retribuzione di risultato al Segretario Comunale è effettuata dal Sindaco, sulla base degli obiettivi assegnati e tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti.

Capo II — SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 6 – Soggetti

1. Le funzioni di programmazione dell'Ente e valutazione della performance sono svolte:

- dall'organo di indirizzo politico-amministrativo che emana gli indirizzi e programmi strategici;
- dall'Organismo indipendente di valutazione, che propone la valutazione della performance dei dirigenti/titolari di posizione organizzativa in relazione ai risultati realizzati dall'Ente;
- dai dirigenti/titolari di posizione organizzativa, che valutano le performance individuali del personale assegnato;
- dal Sindaco che valuta il Segretario Comunale.

Art. 7 - Programmazione e Sistema di valutazione della Performance

1. Gli atti di programmazione, ivi compreso quello della valutazione, sono alla base del ciclo della performance. Il Bilancio, la Relazione Previsionale e Programmatica, il Piano Esecutivo di Gestione o ogni altro documento di pianificazione dei servizi o obiettivi previsto dalla normativa degli enti locali contengono gli elementi per il Sistema di valutazione della performance.

2. Il Sistema di valutazione della performance si compone del Piano Esecutivo di Gestione o documento analogo, del sistema di valutazione del personale e di eventuali altri documenti previste da norme e regolamenti atti a misurare e valutare i risultati prodotti dall'Ente.

3. La valutazione della performance dell'Ente da parte dei soggetti di cui all'art. 6 è effettuata sulla base degli esiti dei documenti di programmazione e controllo definiti dai commi precedenti.

Art. 8 - Organismo indipendente di valutazione

1. L'Organismo indipendente di valutazione (OIV), esercita, in piena autonomia, le seguenti attività:

a) propone alla Giunta, con il supporto del Segretario Comunale o del servizio interno competente ove istituito, il sistema di valutazione del personale e le sue eventuali modifiche periodiche;

b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione del personale e della performance, e propone miglioramenti dello stesso;

c) svolge, durante l'anno le seguenti attività:

- verifica a inizio anno che l'Ente abbia un Piano Esecutivo di Gestione o documento analogo (con indicatori di risultato precisi e quali-quantitativi) attribuiti formalmente ai Responsabili di servizio/dirigenti e una metodologia di valutazione da applicarsi a tutti i dipendenti;
- verifica il corretto andamento della gestione e il raggiungimento degli obiettivi finali attraverso l'analisi dello stato di realizzazione dei singoli obiettivi e attività dei servizi, che si potrà realizzare con incontri durante l'anno con i responsabili dei singoli obiettivi o attraverso la richiesta di elaborazione da parte dell'Ente di misure e indicatori atti a valutare correttamente il grado di raggiungimento degli obiettivi;

- a fine anno ha il compito di verificare lo stato di raggiungimento degli obiettivi e la reale valutazione degli stessi con indicatori precisi e misurabili.

d) propone all'Ente la valutazione annuale dei dirigenti/titolari di posizione organizzativa, accertando il reale conseguimento degli obiettivi programmati, l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;

e) garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione del personale dipendente svolto dai dirigenti/titolari di posizione organizzativa, nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dalla L.R 16/2010, dai contratti collettivi regionali, dal contratto integrativo e dal presente Regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

f) supporta l'Ente nella graduazione delle posizioni dirigenziali/organizzative e dei relativi valori economici.

g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui alle vigenti disposizioni;

h) esercita, altresì, le attività di controllo strategico e riferisce, in proposito, direttamente alla Giunta.

2. L'Organismo indipendente di valutazione è un organo monocratico.

3. Per l'esercizio delle sue funzioni l'Organismo indipendente di valutazione si avvale del supporto organizzativo e operativo del Segretario Comunale che ha il compito, tra l'altro, di convocare periodicamente l'Oiv ed eventualmente del servizio interno competente.

4. Ai componenti dell'Organismo sono richieste competenze tecniche, manageriali e relazionali sviluppate nel contesto degli enti locali, con particolare riferimento alla gestione e applicazione dei sistemi di valutazione del personale e dei sistemi di programmazione e controllo.

5. Non possono far parte dell'Organismo soggetti che risultino incompatibili in forza di legge, i dipendenti dell'associazione intercomunale, i soggetti che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza retribuita dai Comuni dell'Associazione intercomunale o che comunque siano per la loro attività in conflitto di interessi con l'Ente.

6. L'Organismo indipendente di valutazione è nominato dalla Giunta dell'Ente, sulla base della proposta dei nominativi effettuata dalla Conferenza dei Sindaci dell'associazione intercomunale, per un periodo di tre anni rinnovabile una sola volta.

7. Ai componenti dell'organismo indipendente di valutazione, spetta una indennità stabilita ad inizio incarico, dalla Conferenza dei Sindaci dell'Associazione.

Art 9 - Il ciclo della gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;

b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

Titolo III — PREMI E MERITO

Capo I - PRINCIPI E FINALITÀ

Art. 10 - Principi e finalità

1. Il Comune promuove il merito anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti sfidanti, secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione differenziata di incentivi sia economici sia di carriera.
2. La distribuzione di incentivi al personale del Comune non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi. Ogni criterio di distribuzione difforme, è disapplicato.

Capo II - STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE

Art. 11- Strumenti di incentivazione monetaria

1. Il sistema di incentivazione dell'Ente, comprende l'insieme degli strumenti materiali ed immateriali finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione.
2. Per premiare il merito, il Comune può utilizzare uno o più tra i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:
 - trattamento economico accessorio da distribuire sulla base dei risultati della valutazione della performance annuale;
 - eventuali premi previsti e regolati dalle norme e dai contratti collettivi di lavoro;
 - premi di efficienza.
3. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva regionale e integrativa.

Art. 12 - Valutazione della performance annuale

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, ottenuti applicando il sistema di valutazione del personale, i dipendenti e i dirigenti/titolari di posizione organizzativa dell'Ente sono valutati, in coerenza con i rispettivi sistemi di valutazione, all'interno di fasce di merito.
2. Le fasce di merito, di cui al comma 1, non possono essere inferiori a tre; al personale dipendente e dirigente collocati nelle fasce di merito più alte è assegnata annualmente una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio.

Art. 13 - Premio di efficienza

1. Le risorse decentrate previste dai contratti collettivi di lavoro possono essere annualmente incrementate attraverso i premi di efficienza, compatibilmente con il rispetto dei vincoli di Bilancio.
2. I criteri generali per l'attribuzione del premio di efficienza sono stabiliti nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.
3. Le risorse di cui al comma 2 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte dell'Organismo indipendente di valutazione.

Art. 14 - Strumenti di sviluppo delle competenze e di crescita del ruolo organizzativo

1. Per valorizzare lo sviluppo delle competenze e capacità del personale, il Comune utilizza anche i seguenti strumenti di retribuzione delle competenze e sviluppo del ruolo organizzativo, nel rispetto delle vigenti disposizioni di Legge:

- a) progressioni economiche orizzontali,
- b) progressioni di carriera tra categorie diverse, mediante concorsi parzialmente riservati al personale interno;
- c) attribuzione di incarichi e responsabilità;
- d) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.

Art. 15 - Criteri di attribuzione delle risorse decentrate

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per il trattamento accessorio collegato alla performance, è individuato nel rispetto di quanto previsto dai vigenti contratti collettivi di lavoro ed è destinato alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.
2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai vigenti contratti collettivi di lavoro, l'Amministrazione definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento quali-quantitativo di quelli esistenti.
3. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi una combinazione di premi da destinare in modo differenziato ai meritevoli su obiettivi di Ente, o di struttura, e di premi da destinare ad obiettivi ad elevato valore strategico da destinare prevalentemente al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.

Art 16 - Norme transitorie

Fino alla data di entrata in vigore della presente Appendice, e, comunque, non oltre la data di nomina dell'organismo indipendente di valutazione, l'attività di valutazione continua ad essere svolta secondo la previgenti disposizioni.

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: SALVATORE SORBELLO

CODICE FISCALE: SRBSVT61B21E017N

DATA FIRMA: 08/03/2014 09:51:42

IMPRONTA: 7E22269B6736AD31596F601AAC5C0999792A3A58E1458BE0BD1FBD0CD5855E5D
792A3A58E1458BE0BD1FBD0CD5855E5DE73FA53F3CEE24B7AA88389BA442FB33
E73FA53F3CEE24B7AA88389BA442FB33FCC2ADC0CEA2341EC26F590209A4685
3FCC2ADC0CEA2341EC26F590209A46850880A347EB034252BB50706DAB08378B

NOME: DORINO FAVOT

CODICE FISCALE: FVTDRN66E28I403R

DATA FIRMA: 12/03/2014 19:28:48

IMPRONTA: 804E505194A532B5014F973EEF61271EEB60D089B6B17C474B0BADFA63A4E40A
EB60D089B6B17C474B0BADFA63A4E40A54F6CB2386DE2C111A3CF747EC6AD17F
54F6CB2386DE2C111A3CF747EC6AD17F8B37CC04B24BCADF4E941DAFC9685BAD
8B37CC04B24BCADF4E941DAFC9685BADD92582667D0C519023CFA5B0045CFA88

NOME: PAOLA ROVER

CODICE FISCALE: RVRPLA66S69G888M

DATA FIRMA: 13/03/2014 09:52:29

IMPRONTA: 3721D44EF4216DFE48536BC7F8FE2594D2EFC39B2BB43105F173AAE4CB212F2E
D2EFC39B2BB43105F173AAE4CB212F2EE0AF2025532CA4226192D0F34FCFFE24
E0AF2025532CA4226192D0F34FCFFE24EA6BFD8B4225ED4436534F7A3D23C046
EA6BFD8B4225ED4436534F7A3D23C046515031393BF2FFEA541532A5B973A0E6