

**REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI
PARTE INERENTE L'ADEGUAMENTO AI PRINCIPI GENERALI IN MATERIA DI
PERFORMANCE**

Titolo I – Aspetti Generali

**Art. 1
Finalità**

1. Il presente Regolamento intende dare una prima attuazione a quanto disposto dal D.Lgs 27/10/2009 n.150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” in ordine all'adeguamento ai principi generali con riferimento alla performance.
2. Il sistema di performance si propone di misurare e valutare la performance intesa quale contributo che un soggetto (ente nel suo complesso, unità organizzativa, gruppo di dipendenti, singolo dipendente) apporta con la propria azione per migliorare la qualità dei servizi offerti dall'ente nonché per la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione di premi per i risultati conseguiti dalle unità organizzative apicali e dai singoli dipendenti, in un quadro di pari opportunità e di trasparenza.
3. La misurazione e la valutazione della performance, sia con riferimento all'Amministrazione intesa nel suo complesso organizzativo e/o secondo le strutture in cui si articola la sua organizzazione (performance organizzativa) sia con riferimento ai singoli dipendenti (performance individuale), sono alla base del miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente.
4. Il ciclo della performance è orientato ad assicurare una forte interconnessione tra missione dell'ente, programmi, obiettivi ed indicatori, risultati, processi e risorse.

Titolo II – Ciclo di gestione della performance

**Art.2
Fasi del ciclo di gestione della performance**

1. Il ciclo di gestione della performance dell'Ente si sviluppa con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio ed evidenza, attraverso gli atti della programmazione (Relazione Previsionale e Programmatica- R.P.P. – Piano Esecutivo di Gestione – P.E.G. – e Piano degli Obiettivi –P.D.O.-) gli obiettivi strategici dell'ente e gli obiettivi collettivi ed individuali deputati alla misurazione della performance.
2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:
 - a) approvazione del P.E.G. e del P.D.O. (che assolve la funzione di Piano Annuale della Performance) con i quali si provvede, sulla base delle indicazioni della

Relazione Previsionale e Programmatica coordinata con le linee di mandato e del Bilancio annuale e pluriennale, alla definizione degli obiettivi con le caratteristiche di cui al c.2 dell'art.5 del D.Lgs.150/2009 ed alla loro assegnazione da parte della Giunta Comunale, determinando per ognuno i valori attesi di risultato, i relativi indicatori e le risorse assegnate;

- b) monitoraggio in corso d'esercizio con segnalazione di eventuali correttivi, in ultimo in occasione della deliberazione del Consiglio Comunale di ricognizione dello stato di attuazione dei programmi;
- c) misurazione e valutazione al termine dell'esercizio della performance organizzativa ed individuale da parte del Sindaco, della Giunta, del Nucleo di Valutazione, del Segretario, dei Dirigenti e delle Posizioni Organizzative facenti capo alle U.O.A., ciascuno per l'ambito di propria competenza;
- d) rendicontazione dei risultati alla generalità dei soggetti coinvolti con particolare attenzione agli utenti ed ai destinatari dei servizi da effettuare con la Relazione sulla Performance elaborata anche con riferimento alla Relazione al Rendiconto della gestione della Giunta Comunale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito.

3. La Relazione sulla Performance costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati dell'Ente ed è pubblicata sul sito internet istituzionale al fine di garantirne la massima visibilità. La stessa deve essere validata dal Nucleo di Valutazione al fine di consentire l'accesso alla premialità.

Titolo III – Soggetti del sistema di performance

Art.3 Soggetti

1. I soggetti chiamati a dare attuazione al sistema di performance sono:
 - il Sindaco e l'organo esecutivo;
 - il Segretario Generale;
 - Il Nucleo di Valutazione che propone, nell'ambito di quanto disposto dal sistema di misurazione e valutazione della performance, la valutazione della performance dell'Ente, dei settori apicali, dei dirigenti e delle posizioni organizzative apicali ed assolve tutte le altre funzioni demandategli dal presente regolamento;
 - i dirigenti che valutano la performance delle P.O. sotto dirigenza e dei dipendenti assegnati alle strutture organizzative di loro responsabilità.
 - le P.O. facenti capo alle U.O.A. che valutano la performance del personale loro assegnato;
 - il personale dipendente;
 - i cittadini e gli utenti dei servizi.

Art.4 **Nucleo di Valutazione**

Punto I - Finalità ed attribuzioni

1. Il Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art.147 T.U.E.L.267/2000, è chiamato a svolgere in piena autonomia le funzioni ad esso demandate da leggi e regolamenti, comprese le funzioni di cui agli artt. 5 e 6 c.1 del D.Lgs 286/1999.
2. Al Nucleo di Valutazione compete in particolare quanto segue:
 - a) Collabora per l'adeguamento degli strumenti di programmazione finanziaria e del bilancio (Relazione Previsionale e Programmatica, PEG/PDO etc.) al fine di renderli pienamente rispondenti ai principi del D.Lgs.150/2009 in ordine alla programmazione della performance;
 - b) Supporta l'Ente nella predisposizione, nell'applicazione e nell'aggiornamento delle metodologie relative al sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
 - c) Collabora alla predisposizione della metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali ed organizzative;
 - d) Elabora le proposte di pesatura delle strutture, delle posizioni dirigenziali e delle P.O., sulla base della metodologia approvata, individuandone i relativi valori;
 - e) Elabora le proposte di valutazione dei dirigenti e delle P.O. facenti capo alle Unità Operative Autonome ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato;
 - f) Effettua valutazioni in ordine alla performance organizzativa;
 - g) Effettua il monitoraggio costante sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, comunicando tempestivamente al Sindaco le criticità riscontrate;
 - h) Valida la Relazione sulla Performance assicurandone visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente;
 - i) Garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché l'utilizzo dei premi nel rispetto dei principi di cui al D.Lgs.150/2009, ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di comparto ed al sistema di misurazione e valutazione della performance, nel rispetto del principio generale della valorizzazione della professionalità e del merito;
 - j) Promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza ed integrità;
 - k) Esercita le attività di controllo strategico di cui all'art.6, c.1, del D.Lgs n.286/1999 e riferisce in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico amministrativo;
 - l) Collabora con l'amministrazione nella messa a punto di sistemi di rilevazione e valutazione della *customer satisfaction*;
 - m) Esprime, su richiesta dell'amministrazione, pareri sulle tematiche che attengono l'organizzazione dell'ente, la gestione del personale ed il controllo.

Punto II - Composizione e nomina

1. Il Nucleo di Valutazione è costituito in forma collegiale ed è composto da tre membri di cui almeno due esterni che abbiano maturato specifiche esperienze accademiche e/o professionali attinenti alle funzioni richieste di cui al precedente art.4, Punto I, c.2, documentate da apposito *curriculum*.
2. I membri del Nucleo di Valutazione, di cui uno con funzioni di Presidente, sono individuati dal Sindaco *intuitu personae* sulla base della valutazione delle esperienze accademiche e professionali maturate e dei requisiti attinenti l'area delle conoscenze, delle esperienze professionali e delle capacità necessarie per lo svolgimento delle funzioni attribuite.
3. I componenti del Nucleo di Valutazione non possono essere nominati tra soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.
4. La scelta dei componenti del Nucleo di Valutazione avviene attraverso pubblicazione di avviso pubblico sul sito internet dell'Ente per almeno 15 giorni.
5. I candidati devono produrre manifestazione di interesse corredata da *curriculum* personale e professionale dal quale deve risultare il possesso dei requisiti per la nomina come individuati nell'avviso pubblico, nonché dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà in merito all'assenza di cause di incompatibilità.
6. La procedura di evidenza pubblica è avviata dall'ufficio preposto alla gestione del personale, che ne segue altresì l'istruttoria.
7. I componenti sono nominati dal Sindaco con proprio decreto.
8. Il Nucleo di Valutazione dura in carica per un periodo non superiore ad anni 3 ed è rinnovabile per una sola volta.
9. Ove, per qualunque ragione, un componente cessi di far parte del Nucleo di Valutazione, lo stesso è sostituito dal Sindaco attingendo, ove possibile, ai candidati che hanno presentato manifestazione di interesse al momento dell'avviso pubblico per la nomina. Ai fini dell'eventuale rinnovo, l'incarico per subentro a componente cessato è considerato come conferito fin dall'inizio del triennio.
10. La scelta dei componenti deve essere comunque tale da favorire, ove possibile, il rispetto dell'equilibrio di genere.
11. In caso di composizione definita esclusivamente con componenti esterni, è comunque assicurata per mezzo della Struttura Tecnica di supporto costituita dal Segretario Generale nonché dall'ufficio preposto alla gestione del personale, un'adeguata conoscenza dell'amministrazione.

12. Il Nucleo di Valutazione può essere costituito in forma associata ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.267/2000. In tal caso la convenzione ne disciplinerà in dettaglio costituzione, funzionamento, soggetti a supporto e riparto delle spese.

Punto III - Modalità di funzionamento, organizzative e compensi

1. Il Nucleo di Valutazione agisce secondo le seguenti modalità:
 - opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco;
 - svolge la propria attività in forma collegiale;
 - ogni attività svolta collegialmente, ivi comprese le eventuali decisioni, determinazioni o pareri, deve essere formalmente verbalizzata;
 - decide a maggioranza dei suoi membri e per la validità delle sedute occorre la presenza di almeno due componenti;
 - riferisce agli organi di direzione politica fornendo *reports* sulle attività svolte.
2. Il Nucleo di Valutazione si riunisce almeno tre volte nell'anno e comunque ogniqualvolta si renda necessario.
3. Le riunioni sono convocate dal Presidente.
4. Il Nucleo si avvale per il suo funzionamento di una struttura tecnica di supporto costituita dal Segretario Generale, ove lo stesso non sia componente dell'organismo, nonché dall'ufficio preposto alla gestione del personale.
5. Alla struttura tecnica di supporto compete l'attuazione delle direttive, degli indirizzi e delle decisioni del Nucleo di Valutazione.
6. I dirigenti, le Posizioni Organizzative ed dipendenti tutti sono tenuti a collaborare attivamente con il Nucleo fornendo tutte le informazioni ed i dati richiesti direttamente o attraverso la Struttura tecnica di supporto, per consentirgli il migliore svolgimento delle proprie funzioni.
7. Alle riunioni possono partecipare, su richiesta del Presidente del Nucleo, i componenti della struttura tecnica di supporto, dirigenti, dipendenti o soggetti esterni, in qualità di esperti, ove il loro apporto sia ritenuto necessario per lo svolgimento delle funzioni proprie dell'organismo.
8. Ai soli componenti esterni del Nucleo di Valutazione compete un compenso annuo determinato dalla Giunta Comunale.
9. Il nominativo, il *curriculum vitae* ed il compenso dei componenti del Nucleo di Valutazione sono pubblicati sul sito internet dell'Ente.

Punto IV - Attività di verifica dei risultati

1. Entro il 15 gennaio di ogni anno il personale con qualifica dirigenziale nonché il personale incaricato delle posizioni organizzative facenti capo alle Unità Operative

Autonome presentano al Segretario Generale, che provvederà a trasmetterla al Nucleo di Valutazione, una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente.

2. La relazione di cui al precedente comma deve comunque contenere esplicito riferimento alla realizzazione dei programmi, dei progetti, delle direttive, dell'attività tecnica, amministrativa e contabile e della gestione del personale.
3. Il Nucleo di valutazione verifica, mediante valutazioni comparative con i parametri predeterminati e secondo i principi dell'imparzialità e del buon andamento dell'azione amministrativa, i risultati raggiunti.
4. Il Nucleo di valutazione elabora e trasmette al Sindaco la proposta di valutazione in ordine ai risultati raggiunti da dirigenti e P.O. facenti capo alle U.O.A..
5. La valutazione della verifica dei risultati è comunicata dal Sindaco.
6. L'inosservanza dei programmi, dei progetti e delle direttive, i risultati negativi della gestione tecnica, amministrativa e finanziaria, comportano, in contraddittorio, l'adozione di provvedimenti previsti dalle vigenti normative.

Titolo IV – Misurazione e valutazione della performance

Art. 5

Fattori di misurazione e valutazione della performance organizzativa

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa fa riferimento ai seguenti fattori:
 - impatto dell'attuazione delle politiche messe in essere sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
 - attuazione dei piani e dei programmi con riferimento all'effettivo grado della loro realizzazione nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi ove definiti, del livello delle risorse loro destinate;
 - rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive di rilevazione;
 - modernizzazione con miglioramento qualitativo dell'organizzazione nel suo complesso, delle competenze professionali dei dipendenti e delle capacità di attuazione dei piani e dei programmi;
 - sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni dell'Amministrazione con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti ed i destinatari dei servizi, anche sviluppando forme di collaborazione e partecipazione con gli stessi,
 - efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento o alla riduzione dei costi sostenuti, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti tecnici ed amministrativi;
 - qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati dall'Ente;
 - raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità.

Art. 6

Fattori di misurazione e valutazione della performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e delle posizioni organizzative è collegata a:
 - indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta personale responsabilità;
 - raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente ed a quella della struttura di diretta appartenenza, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - alla capacità di differenziare la valutazione dei propri collaboratori.

2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale, svolta da dirigenti e responsabili di posizione organizzativa, sono regolate dal sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate a:
 - raggiungimento di specifici obiettivi individuali e/o di gruppo;
 - qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
 - competenze dimostrate, comportamenti professionali ed organizzativi.

Art. 7

Processo di valutazione

1. Il Sistema di Valutazione e misurazione della performance, elaborato con il supporto del Nucleo di Valutazione, è adottato con provvedimento della Giunta Comunale nel rispetto del sistema di relazioni sindacali vigente.

2. Il processo di valutazione deve garantire:
 - la massima trasparenza in ordine all'oggetto della valutazione, ai criteri ed ai parametri utilizzati, ai soggetti coinvolti ed al loro ruolo, alle tempistiche della valutazione;
 - la condivisione degli obiettivi oggetto di valutazione;
 - il collegamento tra valutazione, programmazione ed indirizzi generali dell'Amministrazione.

Art. 8

Premialità

1. Le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale nonché ogni altra forma di premialità come individuata dal D.lgs.150/2009 sono attribuite solo a seguito del completamento del processo di valutazione nel rispetto della metodologia approvata dall'ente.

Titolo V – Trasparenza e disposizioni di rinvio

Art. 9 Trasparenza

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione, delle informazioni concernenti ogni aspetto rilevante 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'articolo 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 dall'art. 11 c.8 del D.Lgs.150/2009 deve essere permanente e deve essere effettuata con modalità che ne garantiscano la piena accessibilità e visibilità ai cittadini.

Art. 10 Disposizioni di rinvio

1. Per quanto non previsto dal presente regolamento si rinvia alle norme del codice civile applicabili, ai contratti collettivi di lavoro del comparto ed alle specifiche normative vigenti in materia.