



Comune di Cattolica

Provincia di Rimini
P.IVA 00343840401

<http://www.cattolica.net>
email: info@cattolica.net



SERVIZI IN STAFF AL SEGRETARIO
Organizzazione e Gestione Risorse Umane

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 76 in data 30/11/2011

Articolo 1 **Principi generali**

1. Il presente Regolamento costituisce attuazione delle disposizioni contenute negli articoli 16 e 31 del D.Lgs 150/09 ed 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, 27 comma 1 del medesimo Decreto Legislativo.
2. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed 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 risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.
3. L'Organo di indirizzo politico amministrativo dell'Ente partecipa attivamente alla realizzazione dei percorsi di valorizzazione delle prestazioni di lavoro per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e della integrità ai sensi dell'art. 15 comma 1 del D.Lgs 150/09.

Articolo 2 **Misurazione e valutazione della performance**

1. Il Comune misura e valuta la performance con riferimento alla Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

Articolo 3 **Definizione di performance organizzativa e di unità organizzativa**

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:
 - a) lo stato di attuazione degli obiettivi strategici e dei piani, desunti dai principali documenti programmatori dell'ente;
 - b) la media dei risultati complessivamente raggiunti da ciascuna struttura amministrativa
 - c) la quantità e qualità delle prestazioni e dei servizi erogati

La valutazione di ciascuna struttura organizzativa è articolata negli obiettivi previsti dal PDP.

Questa è in funzione:

- a) della valutazione dell'ente nel suo complesso
- b) dei risultati ottenuti dalla struttura organizzativa

Articolo 4

Definizione di performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è in funzione:

- a) della valutazione dell'ente nel suo complesso;
- b) del raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) della qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.

2. La misurazione e la valutazione svolte dai Responsabili di P.O. sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Articolo 5

Fasi del ciclo di 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;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Articolo 6

Sistema integrato di pianificazione e controllo

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- Le linee programmatiche di Mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
 - La Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati;
 - Il Piano Esecutivo di gestione (PEG) approvato annualmente dalla Giunta;
2. Il Piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di Mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'ente.
3. Il Piano della performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Articolo 7

Sistema integrato di rendicontazione e controllo

1. La rendicontazione rispetto agli obiettivi assegnati, con riferimento al raggiungimento dei valori attesi di risultato monitorati attraverso i rispettivi indicatori, nonché attraverso il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse avviene attraverso i seguenti strumenti di rendicontazione:
- la deliberazione consiliare di ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi di cui all'articolo 193 del decreto legislativo n. 267/2000
 - il rendiconto di gestione di cui all'articolo 227 del decreto legislativo n. 267/2000, con cui l'Ente dimostra i risultati di gestione.
 - la relazione con cui la giunta, ai sensi dell'articolo 151 del decreto legislativo n. 267/2000, esprime le valutazioni di efficacia dell'azione condotta sulla base dei risultati conseguiti in rapporto ai programmi ed ai costi sostenuti.
 - Il referto finale con cui la struttura di controllo interno e programmazione fornisce, ai sensi dell'articolo 198 del decreto legislativo n. 267/2000, le conclusioni del controllo agli amministratori ai fini della verifica dello stato di attuazione degli obiettivi programmati ed ai dirigenti affinché questi ultimi abbiano gli elementi necessari per valutare l'andamento della gestione dei servizi di cui sono responsabili.

Il Comune può implementare il sistema di rendicontazione attraverso l'adozione del bilancio sociale e del bilancio sociale di mandato.

La relazione sulla performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra gli strumenti di rendicontazione in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance dell'ente.

Articolo 8

Soggetti della valutazione

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:
- dal Nucleo di valutazione della performance, che valuta la performance di ente, dei Settori di responsabilità, dei Dirigenti;
 - dai Dirigenti, che valutano le performance individuali del personale assegnato.

La valutazione del Segretario comunale è attribuita alla competenza del Sindaco.

In caso di Segreteria convenzionata, la valutazione è attribuita al Sindaco Capo convenzione, sentiti i Sindaci dei Comuni convenzionati ed incide ciascuna per la quota di partecipazione alla convenzione medesima.

Articolo 9

Organismo di misurazione e valutazione delle performance

1. Il Nucleo di Valutazione:

- Svolge le attività individuate con l'art.14 del D.lgs n.150/2009
- monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni di cui al D.lgs 27 ottobre 2009 n. 150 ed elaborare una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- valida la Relazione sulla performance e assicurarne la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D.lgs 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- fornisce un'azione di supporto ai Dirigenti nelle loro attività di programmazione, di gestione, di controllo e di rendicontazione; tale supporto si esplica con colloqui individuali con i soggetti anzidetti e con riunioni tematiche della Conferenza di Direzione;
- supporta la Giunta Comunale nella graduazione delle posizioni dei Dirigenti e delle P.O. e fornire alla stessa ogni altra comunicazione;
- comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco;
- provvede, sulla base dei criteri adottati dall'Amministrazione e ai sensi delle norme di legge e/o della contrattazione collettiva (nazionale e aziendale), alla valutazione dell'operato dei Dirigenti anche con una verifica intermedia nell'anno di riferimento;
- elabora metodologie di valutazione per i restanti dipendenti dell'Ente non inquadrati nell'area della dirigenza.
- propone all'organo di indirizzo politico-amministrativo, sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del D.lgs n. 150 /2009;
- promuove e attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.
- cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale.
- il Nucleo di valutazione è organo collegiale composto dal Segretario Comunale e da un membro esterno esperto
- per l'esercizio delle sue funzioni il Nucleo di Valutazione si avvale del supporto del Servizio Organizzazione e Gestione delle Risorse Umane;

Articolo 10
Il sistema di valutazione e incentivazione

1. La Giunta Comunale adotta il sistema di valutazione e incentivazione definito dal Nucleo di Valutazione.
2. Il sistema di valutazione e incentivazione deve assicurare un raccordo con il ciclo della performance e gli strumenti di programmazione dell'Ente.

Articolo 11
Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance

1. L'amministrazione promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizzando il personale che consegue le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera.
2. E' vietata la corresponsione di incentivi e premi collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza di verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione.

Articolo 12
Premi

1. Gli strumenti per premiare il merito e la professionalità del personale sono individuati in:
 - a) progressioni economiche
 - b) progressioni di carriera
 - c) attribuzione di incarichi e responsabilità
 - d) premio di efficienza
2. Con apposito provvedimento la giunta comunale potrà prevedere, adattandoli opportunamente alla specificità del proprio ordinamento, gli ulteriori seguenti strumenti per premiare il merito e le professionalità:
 - e) bonus annuale delle eccellenze
 - f) premio annuale per l'innovazione
 - g) accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale
3. Gli incentivi per l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale, ove previsti, potranno essere riconosciuti entro i limiti delle risorse disponibili della amministrazione.
4. Gli incentivi per bonus annuale eccellenze, premio annuale per l'innovazione, progressioni economiche, attribuzione di incarichi e responsabilità sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

Art. 13
Fasce di merito

Nella fase di sospensione delle fasce di merito (in base al D.lgs 141/2011), le stesse verranno individuate al momento della loro applicazione.

Nella fase di sospensione dell'utilizzo delle fasce di merito deve essere garantita, in ogni caso, l'applicazione del principio di differenziazione del merito.

Articolo 14 Trasparenza

1. Sul sito istituzionale dell'ente è costituita una apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito" ove sono pubblicati gli atti che afferiscono ad ogni fase del ciclo di gestione della performance. Il servizio, nell'ambito delle attività svolte per garantire il principio della trasparenza dell'azione della pubblica amministrazione, costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell' art. 117 secondo comma lettera m) della Costituzione. Dovranno essere pertanto pubblicati sul sito tutti gli atti che rientrano nel ciclo di gestione della performance attraverso le varie fasi di individuazione degli obiettivi, la misurazione e valutazione della performance ed il riconoscimento e attribuzione dei premi.

2. Sono soggetti a pubblicazione gli ulteriori atti previsti dall'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165 del 30.3.2001 relativi alla contrattazione integrativa e dall'art. 11 comma 8, ove compatibile, in esecuzione della circolare n. 1 del 14.01.2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

3. Rimangono soggetti a pubblicazione inoltre gli atti previsti dall'art. 21 della legge 18.6.2009 n. 69 e quelli previsti in attuazione della legge 30.12.1991 n. 412 istitutiva della Anagrafe delle prestazioni.

Articolo 15 Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno della pubblicazione, attesa l'urgenza di provvedere.