

Sezione VI – Sistema di valutazione delle prestazioni – Ciclo della Performance – Trasparenza – Merito e premi

Art.29 - Oggetto e finalità della “performance”

1. La performance è misurata e valutata 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, tramite la crescita della professionalità dei dipendenti e la valorizzazione del merito di ciascuno, secondo il principio di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. Il sistema di misurazione e valutazione è parte integrante del ciclo di gestione della performance dell'ente.

Art.30 - Ciclo della performance

1. Il ciclo di gestione della performance dell'ente è articolato nelle seguenti fasi:

a) definizione e assegnazione annuale degli obiettivi da raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori da parte dell'organo di governo, attraverso gli atti programmatori annuali e il piano dettagliato degli obiettivi (PDO);

b) collegamento tra gli obiettivi assegnati e la distribuzione delle risorse attraverso la redazione del piano esecutivo di gestione (PEG), ove adottato stante la non obbligatorietà per i Comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti;

c) monitoraggio ed eventuale correzione degli obiettivi assegnati e dei risultati attesi attraverso un periodico sistema di report da parte dei responsabili di servizio;

d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale, da parte dei responsabili di servizio e dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) oppure del Nucleo di Valutazione;

e) utilizzo dei sistemi premianti in base a criteri di valorizzazione del merito;

f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti ed ai destinatari dei servizi tramite pubblicazione sul sito internet del comune.

2. Il Piano della Performance rappresenta in modo schematico ed 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. Il piano è predisposto dal Segretario Comunale e approvato dalla Giunta Comunale entro 30 giorni dall'approvazione del PEG, o, in caso di mancata adozione del PEG, entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio.

3. La Relazione sulla Performance evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e le risorse a disposizione. E' approvata dalla Giunta Comunale entro il 30 giugno di ogni anno.

4. Il Piano della Performance e la Relazione della Performance sono pubblicati sul sito istituzionale dell'ente nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza ed al merito; la loro approvazione è condizione necessaria per l'erogazione della retribuzione di risultato ai titolari di posizioni organizzative e dell'erogazione dei premi legati alla performance.

Art.31 - Caratteristiche degli obiettivi

1. Gli obiettivi assegnati ai responsabili di servizio, che di norma sono definiti dagli organi di indirizzo politico-amministrativo prima dell'inizio del rispettivo esercizio, devono essere:

a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;

b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;

c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;

- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni analoghe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili.

Art. 32 – Le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance individuale e collettiva

1. La valutazione della prestazione individuale è svolta attraverso le modalità di misurazione e di valutazione previste dal presente articolo, sulla base del sistema indicato ai precedenti articoli.
2. La valutazione della performance è affidata all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) o al Nucleo di Valutazione, nominato dal Sindaco ovvero costituito, previa convenzione, anche in forma associata. All'OIV o al Nucleo compete la valutazione della performance della struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei responsabili servizio secondo le modalità indicate dal sistema di valutazione della performance, con il supporto esterno del Segretario Comunale, al Sindaco cui compete, sentita la Giunta, l'approvazione della proposta di valutazione dei responsabili di servizio formulata dall'OIV o dal Nucleo secondo le modalità contenute nel sistema di valutazione. In mancanza di nomina o costituzione dell'OIV a misurazione e valutazione della performance individuale del personale è attribuita al Segretario Comunale.
3. La valutazione del Segretario Comunale è attribuita alla competenza del Sindaco. In caso di segreteria convenzionata la valutazione è attribuita al Sindaco del Comune capo-convenzione, sentiti i Sindaci degli altri Comuni convenzionati.
4. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizioni organizzative è collegata:
 - alla presenza di eventuali indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente ed alle competenze professionali dimostrate;
 - alle competenze professionali e all'aggiornamento professionale;
 - all'attitudine organizzativa;
 - alla capacità di valutazione dell'eventuale personale del proprio servizio, evidenziabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi;
 - alla capacità di relazione con l'utenza.
5. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale:
 - al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo;
 - al contributo fornito alla performance del servizio o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;
 - alla competenza tecnica-operativa-amministrativa;
 - all'aggiornamento professionale;
 - alla flessibilità e all'adattamento ai cambiamenti organizzativi;
 - alla capacità di soluzione dei problemi;
 - alle capacità di relazione con l'utenza.
6. Le valutazioni di cui ai commi 4 e 5 sono effettuate utilizzando modelli di valutazione allegati al piano della performance.
7. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa è collegata ai seguenti risultati:
 - la soddisfazione finale dei bisogni complessivi della collettività servita;
 - il livello complessivo degli obiettivi raggiunti in sede di attuazione dei piani e programmi previsti;

- il rapporto tra il personale complessivamente impiegato nell'ente e la dotazione organica ammissibile in base alle disposizioni vigenti;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso l'eventuale attivazione di modalità e procedure interattive;
- l'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il contenimento dei costi per l'erogazione dei servizi rispetto alla previsione di spesa;
- l'accessibilità dei dati relativi all'attività amministrativa e ai singoli provvedimenti.

Art.33 - Monitoraggio dei risultati

1. Il controllo sul grado di realizzazione degli obiettivi e del Piano della Performance è realizzato dal Segretario Comunale che relaziona, almeno due volte all'anno, alla Giunta Comunale, attraverso la predisposizione di stati di avanzamento di quanto contenuto nei documenti di programmazione. Le suddette verifiche possono portare ad eventuali interventi correttivi necessari per la regolare realizzazione degli obiettivi assegnati.
2. Ai fini del comma 1, il Segretario Comunale può avvalersi delle risultanze dei sistemi di controllo di gestione funzionanti nell'amministrazione.

Art.34 – 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 in coerenza con la contrattazione collettiva nazionale.
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 adottati con il presente regolamento.

Art.35 – 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.
2. Gli incentivi per progressioni economiche, attribuzione di incarichi e responsabilità sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.
3. L'applicazione degli strumenti per il riconoscimento dei premi previsti dal presente articolo avviene con le modalità previste dal D.Lgs. 150/2009.

Sezione VII - Disposizioni varie e finali

Art.36 – Ricorso gerarchico

1. Contro gli atti adottati dai Responsabili di Servizio è ammesso ricorso gerarchico al Segretario Comunale.

Art. 37 - Rapporti con l'utenza e qualità dei servizi.

1. I dipendenti assegnati alle strutture comunali che erogano servizi a diretto contatto con i cittadini devono adottare ogni possibile strumento per favorire e valorizzare le relazioni con l'utenza e migliorare la qualità dei servizi.
2. L'attenzione ai rapporti con i cittadini e il miglioramento della qualità dei servizi sono da considerarsi obiettivi da perseguire costantemente e costituiscono elementi di valutazione da parte dei responsabili dei servizi.
3. Costituisce indice di qualità la garanzia dell'accesso ai dati e ai documenti detenuti dall'ente,