

Comune di Ciserano

Regolamento per la misurazione e la valutazione della performance e Trasparenza.

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 108 del 13.10.2011

Regolamento per la misurazione e la valutazione della performance e Trasparenza.

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 108 del 13.10.2011

Indice

Finalità e principi

- Art. 1 - Finalità
- Art. 2 - Principi di riferimento

Articolazione del sistema

- Art. 3 - Oggetto del sistema di misurazione e valutazione della performance
- Art. 4 - Ambito della performance organizzativa
- Art. 5 - Misurazione della performance organizzativa
- Art. 6 - Valutazione della performance organizzativa
- Art. 7 - Ambito della performance individuale
- Art. 8 - Misurazione della performance individuale
- Art. 9 - Valutazione della performance individuale
- Art. 10 - Approccio graduale e miglioramento continuo del sistema
- Art. 11 - Raccordo con i sistemi informativi contabili
- Art. 12 - Raccordo con il sistema dei controlli interni

Il processo di misurazione e valutazione della performance

- Art. 13 - Articolazione in macrofasi
- Art. 14 - Programmazione della performance
- Art. 15 - Monitoraggio della performance
- Art. 16 - Consuntivazione della performance
- Art. 17 - Trasparenza e comunicazione sull'evoluzione della performance

Strumenti e modalità operative per la misurazione e la valutazione della performance

- Art. 18 - Strumenti del sistema integrato di pianificazione, programmazione e controllo
- Art. 19 - Modalità di valutazione della performance organizzativa
- Art. 20 - Modalità di valutazione della performance individuale dei responsabili di servizio titolari di P.O.
- Art. 21 - Modalità di valutazione della performance individuale dei dipendenti
- Art. 22 - Strumenti di valutazione e Organismo Indipendente di Valutazione ovvero Nucleo di Valutazione
- Art. 23 - Criteri per la differenziazione delle valutazioni individuali dei titolari di posizione organizzativa
- Art. 24 - Criteri per la differenziazione delle valutazioni individuali del personale dipendente

Art. 25 - Valutazione del Direttore generale / Segretario generale

Organismo Indipendente di Valutazione

Art. 26 - Composizione e nomina

Art. 27- Presidenza e segreteria dell'OIV/NV

Art. 28 - Funzioni

Art. 29 - Attività

Art. 30 - Requisiti e incompatibilità

Art. 31 - Durata in carica e rinnovo

Art. 32 - Dimissioni

Art. 33 - Revoca

Art. 34 - Decadenza

Art. 35 - Sostituzione dei componenti dell'Organismo

Art. 36 - Convocazioni

Art. 37 - Validità delle sedute

Art. 38 - Pubblicità e verbalizzazione

Art. 39 - Accesso agli atti

Art. 40 - Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance

Procedure di conciliazione nell'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance

Art. 41 - La procedura di conciliazione per le valutazioni individuali

Sistemi premiali

Art. 42 – Progressioni economiche

Art. 43 – Strumenti di incentivazione organizzativa

Art. 44 – Progressioni di carriera

Art. 45 – Attribuzioni di incarichi di responsabilità

Trasparenza della performance

Art. 46 – Oggetto e finalità

Art. 47 – La trasparenza del sistema di valutazione

Norme finali e transitorie

Art. 48 - Disposizioni finali

Art. 49 - Entrata in vigore

Comune di Ciserano – Regolamento per la misurazione e la valutazione della performance

Finalità e principi

Art. 1 – Finalità

Il presente regolamento integra e completa il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e disciplina il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Ciserano, recependo e facendo propri, nel rispetto dell'autonomia istituzionale che l'ordinamento giuridico attribuisce all'ente, gli indirizzi e le disposizioni della L. 15/2009 e del D. Lgs. 150/2009.

Art. 2 - Principi di riferimento

Il sistema di misurazione e valutazione della performance si ispira ai principi del miglioramento continuo della qualità dei servizi resi dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

In considerazione della complessità e della specificità del contesto operativo del Comune di Ciserano, le modalità di implementazione del sistema di misurazione e valutazione della performance ed il relativo funzionamento devono ispirarsi ai criteri della condivisione, interazione e confronto tra tutti gli organismi ed i soggetti coinvolti.

Articolazione del sistema

Art. 3 - Oggetto del sistema di misurazione e valutazione della performance

Per misurazione e valutazione della performance si intende un complesso di procedure, strumenti e comportamenti orientati al perseguimento coordinato delle finalità istituzionali dell'ente, secondo le priorità individuate ed aggiornate dall'organo di indirizzo politico amministrativo e nel rispetto dei principi di economicità della gestione e di efficacia organizzativa.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è articolato secondo le dimensioni della performance organizzativa e della performance individuale.

Performance organizzativa e performance individuale rappresentano due dimensioni complementari, la cui evoluzione deve avvenire in modo equilibrato e tenendo conto delle

interazioni reciproche. L'articolazione delle disposizioni che seguono e dei relativi strumenti e procedure finalizzati a garantire la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e della performance individuale, è finalizzata ad agevolare il coordinamento dei vari soggetti ed organismi coinvolti nel sistema, favorendo il recepimento delle indicazioni e dei principi del D. Lgs. 150/2009 e delle linee guida emanate dalla CIVIT.

Art. 4 - Ambito della performance organizzativa

La performance organizzativa riguarda la capacità dell'ente di perseguire i propri compiti istituzionali secondo le priorità individuate dagli organi di indirizzo politico amministrativo in risposta ai bisogni della collettività e del territorio, nel rispetto degli equilibri economico patrimoniali, finanziari ed organizzativi.

La performance organizzativa riguarda altresì la capacità delle diverse unità operative in cui si articola l'ente di contribuire in modo coordinato, relativamente all'ambito di competenza, al perseguimento dei compiti e delle priorità di cui al comma precedente.

Art. 5 - Misurazione della performance organizzativa

La misurazione della performance organizzativa si basa sulla definizione da parte dell'organo di indirizzo politico amministrativo delle priorità di mandato da conseguire nei vari ambiti in cui si articola l'attività istituzionale dell'ente. La definizione delle priorità da perseguire è effettuata all'inizio del mandato amministrativo ed è aggiornata annualmente o al manifestarsi di eventi ed accadimenti imprevisti che ne rendano opportuna una revisione.

Le priorità definite dall'organo di indirizzo politico amministrativo sono aggiornate ed articolate annualmente in programmi, progetti ed azioni strategiche che comportano il coinvolgimento delle diverse unità operative in cui è suddiviso l'ente.

I programmi, i progetti e le azioni strategiche in cui si articolano le priorità dell'organo politico devono contenere specifici riferimenti:

- agli obiettivi strategici che si pongono rispetto alle priorità di mandato;
- al profilo temporale di realizzazione;
- alle fasi di realizzazione;
- alle risorse economiche e finanziarie assegnate a parametri ed indicatori attesi;
- alle unità operative coinvolte.

I riferimenti di cui al comma precedente hanno un orizzonte temporale preferibilmente almeno pari a tre anni e presentano un livello di maggiore dettaglio per l'esercizio oggetto di programmazione,

al fine di garantire una stretta correlazione con gli obiettivi operativi assegnati alle unità operative in cui si articola l'ente.

La misurazione della performance organizzativa tiene conto anche del contributo che le unità organizzative apicali nel loro complesso sono in grado di apportare annualmente al conseguimento delle priorità di mandato e dei relativi programmi e progetti.

Art. 6 - Valutazione della performance organizzativa

La valutazione della performance organizzativa avviene annualmente e si basa sul confronto tra le priorità prefissate ed i risultati conseguiti attraverso la realizzazione dei programmi e dei progetti.

La valutazione della performance si avvale, oltre che degli strumenti e delle procedure interne, di iniziative finalizzate alla rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi dell'ente. Il ricorso alla rilevazione esterna è condotto compatibilmente con le capacità organizzative e la sostenibilità finanziaria dell'ente.

Nell'ambito del processo di valutazione della performance organizzativa, l'organo di indirizzo politico amministrativo formula la valutazione anche sul contributo reso dalle singole unità organizzative apicali in cui si articola l'ente. Tale valutazione si incentra su profili organizzativi complessivi dell'intera unità organizzativa e prende in considerazione, congiuntamente alla capacità di perseguire gli obiettivi assegnati, l'adeguatezza dell'articolazione operativa interna adottata, la partecipazione attiva e coordinata alle tematiche ed agli interventi trasversali, l'attenzione ad un utilizzo equilibrato delle risorse ed al rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

Art. 7 - Ambito della performance individuale

La performance individuale riguarda la capacità del singolo dipendente dell'ente di contribuire con il proprio comportamento e le capacità maturate, alla definizione ed al conseguimento degli obiettivi operativi funzionali alla realizzazione dei programmi e dei progetti in cui si articolano le priorità di mandato dell'ente.

Art. 8 - Misurazione della performance individuale

La misurazione della performance individuale si basa sulla definizione di obiettivi operativi cui il dipendente è tenuto a garantire il proprio contributo e sulla condivisione di fattori comportamentali virtuosi cui orientare il proprio apporto professionale. Gli obiettivi operativi devono essere individuati in correlazione con le priorità, i programmi/progetti e le azioni strategiche definiti

dall'organo di indirizzo politico amministrativo. I fattori comportamentali sono esplicitati in specifici documenti e sono oggetto di condivisione preliminare tra organo/soggetto valutatore e soggetto valutato all'inizio di ogni esercizio.

Art. 9 - Valutazione della performance individuale

La valutazione della performance individuale si basa sia sulle capacità operative dimostrate, intese come contributo personale reso per il conseguimento di specifici obiettivi, sia sul comportamento professionale ed organizzativo dimostrato.

Il peso della componente operativa e della componente comportamentale nella valutazione individuale può variare a seconda della categoria di appartenenza del dipendente.

Art. 10 - Approccio graduale e miglioramento continuo del sistema

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del Comune di Ciserano, nel rispetto delle indicazioni di cui ai precedenti articoli 4, 5, 6, 7, 8 e 9, si avvale di strumenti e procedure sostenibili e compatibili con le dimensioni, le caratteristiche organizzative e le disponibilità finanziarie dell'ente, seguendo un approccio graduale nel recepimento e nell'introduzione delle Linee guida della CIVIT, ed assicurando un processo di miglioramento continuo.

In relazione al disposto del comma precedente, lo sviluppo del sistema di misurazione e valutazione della performance nel Comune di Ciserano, deve seguire un approccio equilibrato, garantendo coerenza ed omogeneità tra tutti gli strumenti e le procedure adottate.

Art. 11 - Raccordo con i sistemi informativi contabili

Le informazioni derivanti dal sistema informativo contabile rappresentano una componente fondante ed imprescindibile del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale si sviluppa in modo coordinato con l'articolazione temporale del sistema informativo contabile dell'ente.

Lo sviluppo ed il potenziamento del sistema di misurazione e valutazione della performance tiene altresì conto delle caratteristiche dei sistemi informativi contabili adottati dall'ente nonché delle loro evoluzioni.

Art. 12 - Raccordo con il sistema dei controlli interni

Il presente regolamento integra le disposizioni di cui al D. Lgs. 286/1999 ed all'art. 147 del D. Lgs. 267/2000 in materia di controlli interni presso l'ente.

In particolare, il presente regolamento disciplina procedure e strumenti riconducibili ai sistemi di:

- pianificazione, programmazione e controllo strategico;
- programmazione e controllo di gestione
- valutazione delle prestazioni.

Eventuali novità normative che dovessero interessare il sistema dei controlli interni degli enti locali dovranno essere coordinate con il presente regolamento.

Il processo di misurazione e valutazione della performance

Art. 13 - Articolazione in macrofasi

Il sistema di misurazione e valutazione della performance si articola nelle seguenti macrofasi sviluppate ciclicamente in riferimento all'esercizio di bilancio annuale:

- programmazione;
- monitoraggio;
- consuntivazione.

La macrofase di programmazione deve completarsi entro un mese dall'approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio oggetto di misurazione e valutazione della performance.

Art. 14 - Programmazione della performance

La macrofase di programmazione della performance prende avvio a partire dal mese di settembre dell'esercizio antecedente a quello oggetto di misurazione e valutazione e si completa con la predisposizione del piano integrato degli obiettivi.

La programmazione ha inizio con la definizione, da parte dell'organo di indirizzo politico, delle azioni strategiche che si intendono realizzare nel successivo triennio, in coerenza con le priorità politiche ed i programmi/ progetti individuati negli strumenti di pianificazione del mandato (Linee programmatiche e Piano generale di sviluppo) ed aggiornati periodicamente attraverso la Relazione previsionale e programmatica, e compatibilmente con le risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione e con i vincoli di finanza pubblica.

Le azioni strategiche definite dall'organo di indirizzo politico ricomprendono, per l'esercizio oggetto di programmazione, un insieme di parametri, indicatori, risultati attesi, criteri di

comportamento che ci si propone di conseguire rispetto ai bisogni della collettività e del territorio, finalizzati a costituire elemento di riferimento per la misurazione della performance organizzativa.

Nell'ambito della definizione delle azioni strategiche, sono congiuntamente individuati una serie di parametri ed indicatori da alimentarsi attraverso dati del sistema contabile dell'ente, finalizzati a preservare l'equilibrio economico finanziario e patrimoniale dell'ente ed a rispettare i parametri ed i vincoli di finanza pubblica.

Sulla base delle azioni strategiche individuate dall'organo di indirizzo politico ed a seguito di costante confronto con i rappresentanti che lo compongono, i Responsabili di settore sviluppano il programma degli interventi operativi che definirà, unitamente alle azioni strategiche, il piano integrato degli obiettivi.

Il Direttore Generale / Segretario Generale, anche attraverso specifiche riunioni della Conferenza dei Responsabili di settore, sollecita la partecipazione propositiva degli stessi al processo annuale di identificazione degli obiettivi operativi e di assegnazione delle risorse. Analoga sollecitazione è rivolta dai Responsabili di settore ai propri collaboratori ed ai responsabili di progetto. La proposta definitiva del Piano Esecutivo di Gestione e il Piano Integrato degli Obiettivi, sulla base delle proposte formulate dai Responsabili di settore, viene formulata dal Direttore generale / Segretario Generale, di concerto con il Responsabile dei Servizi Finanziari per la parte economico-finanziaria, ed è sottoposta all'esame ed alla approvazione della Giunta Comunale.

Art. 15 - Monitoraggio della performance

L'attività di monitoraggio della performance prende avvio a seguito dell'approvazione del piano integrato degli obiettivi e comporta un costante riscontro, da parte di tutti i soggetti coinvolti per l'ambito di propria competenza, della coerenza e della sostenibilità delle azioni e degli interventi posti in essere rispetto agli obiettivi da conseguire. In caso di rilevazione di accadimenti o informazioni che potrebbero comportare un significativo scostamento rispetto agli obiettivi prefissati, ogni soggetto è tenuto ad informare il proprio coordinatore o il Direttore / Segretario, se trattasi di personale amministrativo, ovvero il Sindaco, se trattasi di rappresentanti politici, affinché vengano avviate azioni di verifica e di eventuale riequilibrio; tali interventi comportano il coinvolgimento dell'Organismo comunale di valutazione/Nucleo di valutazione.

Nel corso dell'esercizio, in corrispondenza con gli interventi di salvaguardia degli equilibri di bilancio di cui all'art. 193 del D. Lgs. 267/2000, è previsto un monitoraggio formale della performance, attraverso cui verificare il corretto perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali. Tale adempimento prende avvio con la ricognizione, condotta da ogni Responsabile di direzione, degli obiettivi perseguiti e dell'attività svolta, e richiede il coinvolgimento dei rispettivi collaboratori, con conseguente riscontro dei fattori comportamentali; l'attività di ricognizione dei Responsabili di settore prosegue con un confronto con i referenti dell'organo di indirizzo politico, al

fine di concordare eventuali azioni correttive ed integrative, che possono portare anche all'annullamento e/o all'inserimento di nuovi obiettivi. Il monitoraggio formale della performance si completa con la predisposizione di un Report in cui ~~l'organo di indirizzo politico~~ attesta l'evoluzione della performance organizzativa ed in cui sono ricomprese le schede di monitoraggio degli obiettivi aggiornate dai vari Responsabili di settore.

L'Organismo comunale di valutazione/Nucleo di valutazione presiede e coordina i vari interventi in cui si articola il monitoraggio formale; l'OIV/NV può inoltre concordare con gli organi di indirizzo politico, l'espletamento di ulteriori interventi formali di monitoraggio della performance organizzativa ed individuale.

Art. 16 - Consuntivazione della performance

L'attività di consuntivazione prende avvio al termine (dopo il 31 dicembre) dell'esercizio oggetto di misurazione e valutazione.

I responsabili di settore raccolgono e rielaborano le informazioni operative e contabili relative agli obiettivi di propria competenza ed aggiornano i prospetti di misurazione. Il Direttore/ Segretario, in collaborazione con i componenti dell'Organismo comunale di valutazione, coordina il reperimento di tutti i prospetti di misurazione e predispone un documento aggregato da sottoporre, unitamente alle risultanze complessive di bilancio ed al riscontro dei vincoli di finanza pubblica, all'organo di indirizzo politico, affinché quest'ultimo formuli la valutazione della performance organizzativa complessiva e del contributo reso alla stessa dalle varie unità organizzative apicali. L'organo di indirizzo politico amministrativo prende atto degli eventuali scostamenti rilevati nel perseguimento degli obiettivi prefissati e, sulla base degli stessi, provvede ad integrare ed aggiornare le priorità di mandato ed i relativi programmi, progetti ed azioni strategiche.

I Responsabili di settore, dopo aver aggiornato i prospetti di misurazione, effettuano l'attività di valutazione dei propri collaboratori con l'impiego degli strumenti e dei criteri definiti dal successivo articolo.

Completate le attività di cui ai punti precedenti, l'Organismo comunale di valutazione acquisisce la valutazione della performance organizzativa e le schede di valutazione delle performance individuali predisposte dai Responsabili di settore ed avvia l'attività di confronto con gli stessi al fine di formulare la proposta di valutazione da sottoporre all'organo di indirizzo politico amministrativo. Recepite le proposte di valutazione dall'Organismo comunale di valutazione, l'Organo di indirizzo politico amministrativo attribuisce in via definitiva i punteggi ai responsabili apicali, determinandone la graduatoria.

L'attività di consuntivazione della performance deve completarsi entro il 30/04 dell'esercizio successivo a quello oggetto di misurazione e valutazione.

prospetti di misurazione e le valutazioni concernenti la performance organizzativa ed individuale sono raccolti e sintetizzati in un unico documento denominato Relazione sulla performance, da predisporre entro il 30/06 dell'esercizio successivo a quello oggetto di misurazione e valutazione.

Art. 17 - Trasparenza e comunicazione sull'evoluzione della performance

Il Piano integrato degli obiettivi, il Report di monitoraggio intermedio e la Relazione sulla performance sono pubblicati sul sito istituzionale dell'ente.

In osservanza del principio di trasparenza, per ogni macrofase in cui si articola il sistema di misurazione e valutazione della performance, è inoltre prevista la pubblicazione di tutti i documenti che possano rappresentare un utile supporto per illustrare e condividere l'evoluzione della performance.

Strumenti e modalità operative per la misurazione e la valutazione della performance

Art. 18 - Strumenti del sistema integrato di pianificazione, programmazione e controllo

Il complesso di interventi che compone il sistema di misurazione e valutazione della performance, ovvero 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, monitoraggio e consuntivazione:

- 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;
- Il Piano Generale di Sviluppo attraverso il quale si realizza il confronto delle linee programmatiche con le reali possibilità operative dell'ente e si esprimono, per la durata del mandato in corso, le linee d'azione dell'ente nell'organizzazione e nel funzionamento degli uffici, dei servizi gestiti direttamente e non, le risorse finanziarie correnti, gli investimenti e le opere pubbliche da realizzare; il Piano Generale di Sviluppo può essere integrato attraverso la definizione di un documento predisposto dall'organo di indirizzo politico amministrativo che, a seguito dell'analisi degli esercizi pregressi, in coerenza con le linee programmatiche di mandato, definisca le azioni strategiche da perseguire;
- 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 da realizzare;

- Il Piano Esecutivo di Gestione, approvato annualmente dalla Giunta, che contiene gli obiettivi e le risorse assegnati alle unità organizzative apicali;
- Il Piano Integrato degli Obiettivi che definisce gli interventi correlati alla misurazione della performance organizzativa ed individua le schede di dettaglio dei singoli obiettivi assegnati nel PEG ai Responsabili di settore; attraverso il Piano Integrato degli Obiettivi sono definiti operativamente:
 - a) gli obiettivi che il Comune intende perseguire prioritariamente in coerenza con gli strumenti di pianificazione e programmazione generale dell'ente;
 - b) le dotazioni di risorse necessarie per il conseguimento degli stessi obiettivi;
 - c) i Responsabili di struttura organizzativa, titolari degli obiettivi e delle dotazioni di cui ai punti precedenti.

Gli obiettivi ricompresi nel Piano integrato individuano:

- a) risultati attesi particolarmente qualificanti, sfidanti e significativi, specificamente orientati alla generazione di valore per l'utenza esterna o interna ovvero per la comunità locale nel suo complesso;
- b) misure di risultato o altre tecniche di valutazione utilizzate per la verifica finale dei risultati effettivi e per l'analisi degli scostamenti.
- Il Report di monitoraggio della performance attraverso cui si riscontra, nel corso dell'esercizio, l'evoluzione della performance organizzativa e lo stato di avanzamento degli obiettivi assegnati ai Responsabili di settore, unitamente all'impiego delle risorse ed agli equilibri finanziari ed economico patrimoniali complessivi dell'ente
- La Relazione sulla performance che evidenzia i risultati conseguiti a livello di performance organizzativa ed individuale

Gli strumenti del sistema integrato di pianificazione, programmazione e controllo sono sviluppati progressivamente nel rispetto del principio di miglioramento continuo e secondo un percorso sostenibile e coerente con l'articolazione organizzativa del Comune.

Art. 19 - Modalità di valutazione della performance organizzativa

La valutazione della performance organizzativa espletata dalla Giunta Comunale ha per oggetto il grado di conseguimento delle azioni strategiche definite ad inizio esercizio, la verifica degli equilibri finanziari ed economico-patrimoniali dell'ente, nonché il rispetto dei vincoli di finanza pubblica; la valutazione prende atto dell'evoluzione delle azioni strategiche sulla base dei prospetti di misurazione degli obiettivi assegnati ai vari Responsabili di settore, ed individua eventuali interventi correttivi o integrativi finalizzati ad aggiornare la gestione in corso.

L'organo di indirizzo politico esprime altresì una valutazione del contributo reso da ogni unità organizzativa apicale al conseguimento della performance organizzativa complessiva, attraverso

un'apposita scheda di misurazione che tiene conto esclusivamente di fattori comportamentali ed operativi di gruppo.

Art. 20 - Modalità di valutazione della performance individuale dei Responsabili di settore titolari di P.O.

La valutazione dei Responsabili di settore (titolari di posizione organizzativa) avviene attraverso apposita scheda ed è articolata in due ambiti, ovvero “Risultati operativi” e “Comportamento professionale”, la cui incidenza sulla valutazione complessiva è definita prima dell'avvio della gestione in accordo tra organo di indirizzo politico amministrativo ed Organismo comunale di valutazione. La valutazione è espressa in centesimi.

L'ambito di valutazione inerente i “Risultati operativi” ha per oggetto:

- i risultati di obiettivi individuali assegnati
- i risultati dell'unità organizzativa assegnata

L'ambito di valutazione inerente il “Comportamento professionale” ha per oggetto:

- l'utilizzo ottimale delle risorse e la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;
- le attitudini e le competenze organizzative e direzionali dimostrate nel corso della gestione;
- la propensione dimostrata a sostenere i processi di innovazione e di apprendimento organizzativo, partecipandovi attivamente.

Art. 21 - Modalità di valutazione della performance individuale dei dipendenti

La valutazione del personale dipendente avviene attraverso specifica scheda ed è di competenza dei Responsabili di settore titolari di posizione organizzative. La valutazione 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 e trasparenza. La valutazione è espressa in centesimi.

La valutazione del personale dipendente riguarda:

- l'apporto al lavoro di gruppo;
- l'impegno, le competenze ed i comportamenti organizzativi dimostrati;
- la capacità di assolvere ai compiti ed agli obiettivi operativi assegnati.

Art. 22 - Strumenti di valutazione e Organismo comunale di valutazione ovvero Nucleo di valutazione

Le schede di misurazione del contributo reso dalle unità organizzative apicali alla performance organizzativa e delle performance individuali dei Responsabili di settore titolari di posizione

organizzative e del personale dipendente, sono definite annualmente dall'Organismo comunale di valutazione ovvero Nucleo di valutazione, in conformità alle modalità ed agli ambiti di valutazione di cui agli articoli precedenti e sono adottate dall'Organo di indirizzo politico nel rispetto delle relazioni sindacali previste dai contratti collettivi di lavoro.

Art. 23 - Criteri per la differenziazione delle valutazioni individuali dei titolari di posizione organizzativa

Il Comune di Ciserano, annoverando nel proprio organico non più di cinque Responsabili di posizione organizzativa, non applica le fasce di merito, così come disposto dall'art. 19, c. 6, del D. Lgs. 150/2009. Recepisce tuttavia il principio della differenziazione della valutazione individuale. Ad ogni titolare di posizione organizzativa collocato in graduatoria viene riconosciuto il 25% della retribuzione di posizione, ponderato per il punteggio effettivamente conseguito.

La valutazione dei Responsabili di posizione organizzativa è effettuata dalla giunta Comunale sulla base della proposta formulata dall'O.C.V./N.V.

Art. 24 - Criteri per la differenziazione delle valutazioni individuali del personale dipendente

La graduatoria del personale dipendente classifica i singoli dipendenti in non meno di tre fasce di merito.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è deciso dalla Giunta Comunale in base alla proposta formulata dall'apposito Nucleo di Valutazione, ovvero O.C.V. in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente, esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18, comma 1 del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dal CCNL del 22.1.2004.

Alla performance organizzativa è destinato il 50% delle risorse di cui al presente articolo secondo le seguenti modalità:

- a) il 10% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance organizzativa complessiva dell'ente, valutata secondo il grado di attuazione della parte corrente del bilancio, il rispetto delle regole della finanza pubblica e, in particolare, del patto di stabilità interno;
- b) il 40% del complesso delle risorse destinate alla performance è erogato ai dipendenti di ogni settore in funzione della performance organizzativa del settore di appartenenza, valutata secondo le modalità contenute nel vigente sistema di valutazione;
- c) la valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo PEG e PDO) è effettuata dall'apposito Nucleo o O.C.V.;

- d) la percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa secondo le modalità indicate nei precedenti punti a) e b).

Il restante 50% delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi effettuata dal Responsabile degli Uffici e dei Servizi (individuato in applicazione dell'art. 109 del D.Lgs 267/2000) compilando le relative schede finali di valutazione distinte per categoria e posizione di accesso secondo le seguenti modalità e procedure (performance individuale):

- a) tali schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente;
- b) le schede devono essere compilate e discusse con il dipendente interessato almeno due volte l'anno, la prima concernente una valutazione intermedia da effettuare entro il mese di settembre dell'anno di valutazione, la seconda a conclusione del percorso di valutazione entro il mese di febbraio dell'anno successivo;
- c) a seguito di quest'ultima valutazione il dipendente può chiedere un **ulteriore incontro di conciliazione** con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso.

La quantificazione del fondo destinato a compensare la performance del personale comunale, nonché i criteri operativi per la loro assegnazione, saranno definiti in sede di Contrattazione Decentrata.

Art. 25 - Valutazione del Direttore generale / Segretario generale

La valutazione del Direttore generale / Segretario generale è di competenza dell'organo di indirizzo politico amministrativo.

Organismo comunale di valutazione ovvero Nucleo di valutazione

Art. 26 - Composizione e nomina

L'Organismo comunale di valutazione/Nucleo di Valutazione della performance è organo monocratico o collegiale, composto da uno o tre esperti esterni con comprovate competenze tecniche di valutazione e sul controllo di gestione. Alla sua costituzione provvede il Sindaco con atto motivato e previo accertamento dei requisiti, delle competenze e delle capacità specifiche richieste mediante colloquio e tenuto conto dei curricula presentati e riferisce direttamente all'organo di indirizzo politico amministrativo. La nomina dei componenti esterni deve essere preceduta dalla pubblicazione di pubblico avviso sul sito istituzionale dell'Ente.

L' OCV opera in posizione di autonomia e risponde direttamente al Sindaco.

Ai componenti dell'OCV spetta un compenso annuo determinato all'atto della nomina.

Art.27 -Presidenza e segreteria dell'OCV/N.V.

Il coordinamento delle attività dell'Organismo indipendente di valutazione della performance, se collegiale, è affidato ad un Presidente, scelto dal Sindaco tra i componenti dello stesso Organismo.

Nel caso il segretario comunale risulti tra i componenti dell'OCV, lo stesso ne assume la presidenza.

Per lo svolgimento dei compiti di segreteria, l'Organismo indipendente di valutazione della performance si avvale di un dipendente della Segreteria Generale designato dal Direttore Generale / Segretario Generale, il quale cura la verbalizzazione delle sedute, la conservazione degli atti e tutte le altre formalità amministrative richieste.

In fase di prima attuazione e sino alla nomina dell'Organismo di Valutazione/Nucleo di Valutazione, le competenze sono affidate al Segretario Comunale, quale organo monocratico.

Art. 28 – Funzioni

L'Organismo comunale di valutazione della performance, entro tre mesi dal suo insediamento o comunque in tempo utile per supportare un nuovo ciclo della performance:

- riscontra il previgente sistema di misurazione e valutazione della performance;
- formula eventuali ipotesi di integrazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, verificandone la sostenibilità con la struttura tecnica di supporto;
- propone all'Organo di indirizzo politico amministrativo, previa predisposizione di apposita relazione tecnica, l'approvazione del sistema di misurazione e valutazione aggiornato, nonché le schede per la misurazione e la valutazione delle performance organizzative ed individuali;

L'Organismo comunale di valutazione della performance ovvero il Nucleo di valutazione inoltre:

- a. monitora le modalità di svolgimento del controllo strategico e della valutazione della performance organizzativa;
- b. presidia il funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- c. formula la proposta di valutazione dei titolari di posizione organizzativa;
- d. riscontra gli obblighi relativi al rispetto dei principi di trasparenza ed integrità;
- e. riscontra gli interventi di promozione delle pari opportunità;
- f. supporta l'Ente nella graduazione delle posizioni organizzative e delle relative indennità.

Art.29 – Attività

Alla funzione indicata nell'art. 28, comma 1, lett. a) sono correlate le seguenti attività:

1. verificare l'efficace funzionamento del sistema e degli strumenti di pianificazione, programmazione e controllo strategico nonché del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, nel rispetto delle disposizioni normative, dei principi contabili degli enti locali.
2. segnalare, nell'ambito della relazione annuale di cui al successivo c. 2 punto 1, eventuali criticità e proposte di miglioramento in ordine al funzionamento del sistema e degli strumenti di pianificazione, programmazione e controllo strategico e del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

Alla funzione indicata nell'art. 28, comma 1, lett. b) sono correlate le seguenti attività:

1. monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elaborare una relazione annuale sullo stato dello stesso;
2. comunicare tempestivamente le criticità riscontrate agli organi interni di governo e amministrazione dell'Ente,
3. validare il documento consuntivo annuale finalizzato ad evidenziare i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi prefissati e assicurarne la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente;
4. garantire 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, dal contratto integrativo, dalla regolamentazione interna, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e delle professionalità;
5. promuovere l'adozione di modalità uniformi di formulazione delle valutazioni, svolgendo un ruolo di supporto ai Responsabili apicali;

Alla funzione indicata nell'art. 28, comma 1, lett. c) è correlata la seguente attività:

1. proporre al Sindaco, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance, la valutazione annuale dei Responsabili apicali e l'attribuzione ad essi dei premi;

Alla funzione indicata nell'art. 28, comma 1, lett. d) è correlata la seguente attività:

1. attestare, nell'ambito della relazione annuale di cui al precedente c. 2 punto 1, l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, segnalando eventuali criticità o proposte di miglioramento.

L'Organismo comunale di valutazione della performance può affidare ai singoli membri attività istruttorie, di studio e di ricerca in riferimento a problemi specifici, nonché attività di verifica, definendone modalità e tempi di esecuzione.

Art. 30 - Requisiti e incompatibilità

Ai componenti dell'OCV/NV sono richieste documentate competenze, capacità intellettuali, manageriali, relazionali. In particolare è richiesta specifica esperienza nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati ovvero esperienza giuridico - organizzativa maturata anche in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza.

Art. 31 - Durata in carica e rinnovo

L'OCV ovvero il Nucleo di Valutazione dura in carica tre anni e può essere rinnovato per una sola volta, con la sola deroga del Segretario Comunale, se componente dell'Organismo.

Art. 32 – Dimissioni

In caso di dimissioni presentate dai componenti dell'Organismo comunale di valutazione della performance deve essere garantito un preavviso di almeno trenta giorni.

Il Sindaco provvede alla nomina del nuovo componente entro il termine dei successivi trenta giorni.

Art. 33 – Revoca

La revoca dei componenti dell'OCV avviene con provvedimento motivato del Sindaco in caso di sopraggiunta incompatibilità o per comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine dell'Ente od in contrasto con il ruolo assegnato.

Art. 34 – Decadenza

L'assenza consecutiva non giustificata a tre sedute comporta l'immediata e automatica decadenza dall'incarico.

Il Sindaco provvede alla nomina del nuovo componente entro il termine di sessanta giorni dalla data in cui si è verificata la decadenza.

Art. 35 - Sostituzione dei componenti dell'Organismo

I componenti nominati in sostituzione di altri cessati anticipatamente dall'incarico permangono in carica per il periodo residuale di durata dell'Organismo comunale di valutazione della performance.

Art. 36 – Convocazioni

L'Organismo comunale di valutazione della performance, ovvero il Nucleo di valutazione, si riunisce almeno una volta a bimestre su convocazione del Presidente, che ne fissa l'ordine del giorno.

La convocazione avviene tramite avviso, anche per e-mail, recapitato ai singoli componenti almeno cinque giorni prima di quello fissato per la seduta, fatti salvi i casi di urgenza.

La convocazione contiene, oltre all'ordine del giorno, alla sede e all'ora della riunione, l'eventuale documentazione che si ritiene utile per la trattazione degli argomenti previsti.

L'Organismo comunale di valutazione della performance svolge la propria attività nei locali messi a disposizione dall'Amministrazione. L'Organismo può decidere di fissare riunioni e incontri anche fuori dalla sede comunale.

Art. 37 - Validità delle sedute

L'Organismo comunale di valutazione della performance, se collegiale, è validamente costituito quando tutti i componenti siano stati regolarmente convocati e quando sia presente la maggioranza degli stessi.

Le deliberazioni sono adottate a maggioranza semplice dei presenti.

Art. 38 - Pubblicità e verbalizzazione

Le sedute dell'Organismo comunale di valutazione della performance non sono pubbliche e dei relativi lavori viene redatto il verbale a cura del segretario.

Il verbale è approvato nella medesima seduta o nella seduta successiva.

I verbali sono inviati per conoscenza al Sindaco

Prima della scadenza dell'incarico, è fatto obbligo in capo all'OCV di predisporre una specifica relazione, da sottoscrivere da parte di tutti i membri, relativa all'attività svolta ed agli elementi emersi durante il ciclo della performance in corso.

Il mancato adempimento di quanto previsto al comma precedente comporta la decurtazione del 50% del compenso ancora dovuto.

Art. 39 - Accesso agli atti

L'Organismo comunale di valutazione ha accesso a tutti i documenti amministrativi dell'Ente con facoltà di richiedere, sia informalmente che per iscritto, tutte le informazioni ai titolari delle unità organizzative apicali.

Art. 40 - Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance

Per lo svolgimento delle funzioni assegnate, l'Organismo comunale di valutazione della performance è supportato dal servizio controllo di gestione e dal relativo sistema informativo per il monitoraggio della performance; per la pubblicazione richiesta dalla normativa in materia di Trasparenza e Merito, l'OCV si avvale della segreteria generale.

Procedure di conciliazione nell'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance

Art. 41 - La procedura di conciliazione per le valutazioni individuali

Qualora un dipendente, titolare di posizione organizzativa o meno, voglia contestare il provvedimento di valutazione adottato nei suoi confronti, è sua facoltà promuovere dinanzi alle commissioni di conciliazione istituite presso la Direzione provinciale del lavoro il previo tentativo di conciliazione previsto dall'art. 410 c.p.c, così come novellato dall'art. 31, comma 1, della legge n. 183/ 2010.

SISTEMI PREMIALI

Art. 42 – Progressioni economiche

Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute progressioni economiche all'interno della categoria.

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dal sistema di valutazione della performance dell'ente.

Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili destinate annualmente a tale fine.

Art. 43 – Strumenti di incentivazione organizzativa

Per valorizzare il personale, il Comune può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:

- a) Progressione di carriera, di cui all'art. 44;
- b) Attribuzione di incarichi e responsabilità, di cui all'art. 45.

Art. 44 – Progressioni di carriera

Nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, il Comune può prevedere la selezione del personale programmato attraverso concorsi pubblici con riserva, non superiore al cinquanta per cento, a favore del personale dipendente in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria selezionata.

La disciplina dei concorsi pubblici con riserva è contenuta nel regolamento comunale dei concorsi pubblici di cui al regolamento degli uffici e dei servizi.

Art. 45 – Attribuzione di incarichi di responsabilità

Per far fronte ad esigenze organizzative e al fine di favorire la crescita professionale, il Comune assegna incarichi e responsabilità.

Tra gli incarichi di cui al comma 1 sono inclusi quelli di posizione organizzativa.

TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

Art. 46 - Oggetto e finalità

L'intera attività dell'ente si ispira a principio generale di trasparenza, esso costituisce, ai sensi dell'art. 117 della Costituzione, livello essenziale delle prestazioni erogate.

La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, 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.

Art. 47 - La trasparenza del sistema di valutazione

L'ente garantisce la trasparenza di ogni fase di attuazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, in primo luogo ai soggetti oggetto della valutazione, il cui coinvolgimento nel procedimento di valutazione è contenuto nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta.

E' istituita sul sito istituzionale dell'ente, nella home page, un'apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito" di facile accesso e consultazione in cui sono pubblicati:

- a) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
- b) i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti;
- c) i nominativi ed i curricula dei componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione; ;
- d) i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;
- e) le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;
- f) i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo;
- g) gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati;
- h) ogni altra informazione che la legge e gli atti organizzativi dell'ente dispongano di pubblicare nel rispetto della disciplina sulla riservatezza dei dati personali.

Norme finali e transitorie

Art. 48 - Disposizioni finali

È abrogata ogni disposizione contenuta in altri regolamenti comunali contrastante con il presente documento.

In fase di prima attuazione, in attesa di definire con il Nucleo di Valutazione/O.C.V. le schede di valutazione, si applicano le schede già in uso presso questo ente e allegate al contratto decentrato integrativo anno 2010.

Art. 49 - Entrata in vigore

Il presente regolamento disciplina la misurazione e valutazione della performance del Comune di Ciserano a decorrere dall'anno 2011.