



## Comune di Pescocostanzo

### ***REGOLAMENTO PER IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE e DELL'ORGANO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE***

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n 71 del 29.12.2011

**sommario:**

Articolo 1 .....	3
Misurazione e valutazione della performance .....	3
Articolo 2 .....	4
Definizione di performance organizzativa.....	4
Articolo 3 .....	4
Definizione di performance individuale .....	4
Articolo 4 .....	5
Fasi del ciclo di gestione della performance.....	5
Articolo 5 .....	5
Sistema integrato di pianificazione e controllo .....	5
Articolo 6 .....	5
Sistema integrato di rendicontazione e controllo.....	5
Articolo 7 .....	6
Organismo indipendente di valutazione .....	6
Articolo 8 .....	6
Valutazione del Servizio e valorizzazione delle professionalità .....	6
Articolo 9 .....	7
Valutazione del Personale.....	7
Articolo 10 .....	7
Sistema premiante.....	7
Articolo 11 .....	7
Bonus annuale delle eccellenze .....	7
Articolo 12 .....	8
Premio annuale per l'innovazione .....	8
Articolo 13 .....	8
Integrità e trasparenza.....	8
Articolo 14 .....	8
Entrata in vigore .....	8

# **REGOLAMENTO PER IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE e DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

## **Articolo 1 Misurazione e valutazione della performance**

1. Il Comune di Pescocostanzo adegua il proprio ordinamento ai principi dettati dal D.Lgs. n.150/2009 articoli 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1.
2. Altresì, il Comune di Pescocostanzo utilizza gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere c), d), e) ed f), nonché, adattandoli alla specificità del proprio ordinamento, quelli di cui alle lettere a) e b) del D.Lgs. n. 150/2009.
3. Il Comune di Pescocostanzo misura e valuta la performance con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, alle Aree 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 dalle singole Aree.
4. Il sistema premiale applicabile presso l'amministrazione prevede il riconoscimento, al conseguimento degli standard o degli indicatori di performance, di specifici premi al personale dipendente.
5. Ai fini dell'attuazione del regime di premialità, a decorrere dall'anno 2011 il sistema premiale è configurato secondo un principio di tassatività dei premi previsti dall'ordinamento, in attuazione del quale gli strumenti premiali applicabili presso l'amministrazione sono quelli espressamente prescritti e regolati nel presente regolamento.
6. Ai fini di cui sopra, costituiscono strumenti premiali i seguenti istituti economici di natura incentivante:
  - a) la retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa, gli incentivi al merito ed all'incremento di produttività;
  - b) la progressione economica orizzontale;
  - c) l'attribuzione di incarichi e di responsabilità;
  - d) il bonus annuale delle eccellenze;
  - e) il premio annuale per l'innovazione;
  - f) il premio di efficienza;
  - g) l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale;
  - h) la progressione di carriera (riserva di posti tramite concorso pubblico).
7. Le forme premiali di cui alle lettere a) e b) sono previste ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 19, comma 3, e 31, comma 3, del D.lgs n. 150/2009.

8. Gli strumenti premiali previsti dalle lettere a), b), c), d), e), f) e g) sono riconosciuti a valere sui fondi di alimentazione del salario accessorio.
9. Lo strumento premiale di cui alla lettera h) è finanziato da specifiche risorse di bilancio.
10. Gli strumenti di premialità di cui alle lettere e) ed f) saranno attivati e finanziati all'atto della relativa previsione del competente contratto collettivo nazionale di lavoro.

## **Articolo 2**

### **Definizione di performance organizzativa**

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:
  - a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
  - b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
  - c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
  - d) la modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
  - e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti ed i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
  - f) l'efficienza nell'impiego delle risorse con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché nell'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
  - g) la qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
  - h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

## **Articolo 3**

### **Definizione di performance individuale**

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei Responsabili di Area è collegata:
  - a) agli indicatori di performance relativi alla propria Area;
  - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - c) alla 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. Le misurazioni svolte dai Responsabili di Area sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e sono collegate:
  - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
  - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'Area di appartenenza;
  - c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

## **Articolo 4**

### **Fasi del ciclo di gestione della performance**

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:
  - a) definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
  - b) collegamento fra 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 ed individuale;
  - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
  - f) rendicontazione dei risultati agli organi d'indirizzo politico – amministrativo, ai vertici dell'amministrazione nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.

## **Articolo 5**

### **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 fra 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, dettate per la durata del mandato (5 anni), sulla base delle quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
  - Il bilancio di previsione annuale e pluriennale;
  - La relazione previsionale e programmatica approvata annualmente, quale allegato al bilancio di previsione, che individua per un triennio i programmi ed i progetti assegnati;
  - Il programma delle Opere Pubbliche;
  - Il Piano Esecutivo di Gestione, approvato annualmente dalla Giunta che contiene gli obiettivi e le risorse assegnate o l'atto, comunque denominato, che dello stesso tenga luogo;
2. Il piano della performance rappresenta in modo schematico integrato il collegamento fra 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 è pubblicato sul sito istituzionale del Comune di Pescocostanzo.

## **Articolo 6**

### **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'art.193 del D.Lgs. n.267/2000;
  - il rendiconto di gestione di cui all'art.227 del D.Lgs. n.267/2000 con cui l'ente controlla i risultati della gestione;
  - la relazione con cui la giunta, ai sensi dell'art.151, comma 6, del D.Lgs. 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 del controllo di gestione con cui si forniscono, ai sensi dell'art. 198 del D.Lgs. n. 267/2000, le conclusioni del controllo agli organi politico amministrativi, ai fini della verifica dello stato di attuazione degli obiettivi programmati, e ai Responsabili delle Aree affinché questi ultimi abbiano gli elementi necessari per valutare l'andamento della gestione dei servizi di cui sono responsabili.
2. La relazione sulla performance rappresenta in modo schematico ed integrato il collegamento fra gli strumenti di rendicontazione, per garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance dell'ente.

## **Articolo 7**

### **Organismo indipendente di valutazione**

1. L'OIV deve essere costituito, preferibilmente, in forma associata con altri Comuni del comprensorio e può avere composizione monocratica o collegiale.  
L'OIV di composizione collegiale è composto da tre membri, di cui uno con funzione di Presidente, scelti fra soggetti dotati di documentate competenze, capacità manageriali, relazionali, esperienze nella valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche. I componenti dell'OIV non possono essere nominati fra 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 nomina. L'OIV costituito a livello comunale deve avere composizione esclusivamente monocratica. In tal caso, sono richiesti i medesimi requisiti e sono previste le medesime incompatibilità di cui ai precedenti periodi.
2. L'Organismo indipendente di valutazione è nominato con decreto del Sindaco, segue il mandato dell'organo che lo nomina e può essere riconfermato o revocato ad insindacabile giudizio del nominante.
3. L'OIV, nel rispetto della funzione di valutazione della performance dei responsabili di Area, collabora nella predisposizione e nell'aggiornamento dei sistemi di misurazione e valutazione della performance dell'organizzazione, dei Responsabili di Area e dei dipendenti e del sistema d'integrità e trasparenza di cui all'art. 11 del D.Lgs. n.150/2009.
4. L'OIV controlla il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale e di controllo interno d'integrità, promuove e attesta altresì l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.
5. L'OIV predispose la relazione annuale sulla performance, verifica gli obiettivi raggiunti ed i risparmi ivi documentati, attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'ente.
6. Per le attività di sua competenza, l'OIV usa i dati in possesso di tutte le Aree dell'ente, con accesso diretto o con la collaborazione dei responsabili di Area per la ricerca.
7. In caso di astensione di uno dei componenti o del Presidente, in considerazione dei contenuti delle decisioni che devono essere adottate, queste possono essere validamente assunte da due componenti o da un componente e dal Presidente.

## **Articolo 8**

### **Valutazione del Servizio e valorizzazione delle professionalità**

1. La valutazione è diretta, in primo luogo, a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'ente e, in secondo luogo, secondo quanto previsto dal capo III° del D.Lgs. n.150/2009,

al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo i principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

2. La valutazione della performance individuale per l'attribuzione dei "premi" ai responsabili di Area è proposta dall'OIV al Sindaco.

### **Articolo 9 Valutazione del Personale**

1. La valutazione del personale riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.
2. La valutazione e responsabilità del Responsabile di Area competente 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 i principi di imparzialità e trasparenza.
3. Il sistema di valutazione può prevedere l'intervento correttivo dell'OIV quale garante della correttezza dei processi di misurazione e valutazione anche in relazione ai "premi", nel rispetto delle norme di legge e di contratto.

### **Articolo 10 Sistema premiante**

1. Il sistema premiante è improntato sul raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali a seguito della valutazione della performance individuale, annuale o pluriennale.
2. Le risorse annualmente destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale sono attribuite al personale dipendente e ai Responsabili di Area solo a seguito della valutazione dalla quale risulti il rapporto fra la performance attesa e quella conseguita.
3. E' confermata la metodologia di valutazione già in uso presso l'amministrazione, per quanto compatibile, che risponde ai principi del riconoscimento del merito e della professionalità, con adeguata graduazione e selettività sanciti dal d.lgs.150/2009.
4. In prima applicazione del presente regolamento si avvia la procedura di verifica del metodo di valutazione per interventi di coordinamento e migliorativi secondo le previsioni di legge e di contratto.

### **Articolo 11 Bonus annuale delle eccellenze**

1. Il Comune può istituire annualmente il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale anche responsabile di Area che si attesti al massimo del punteggio attribuibile in sede di valutazione.
2. Il bonus delle eccellenze può essere assegnato a non più del 10% del personale in servizio.
3. Il personale premiato con il bonus annuale delle eccellenze può accedere al premio annuale per l'innovazione.
4. L'attuazione del presente articolo è rinviata ai sensi dell'art.9, comma 1, del D.L. n.78/2010, convertito con legge n.122/2010.

**Articolo 12**  
**Premio annuale per l'innovazione**

1. Al fine di premiare annualmente il miglior progetto realizzato in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro con elevato impatto sulla performance organizzativa, il Comune può istituire il premio annuale per l'innovazione.
2. Il premio per l'innovazione assegnato individualmente non può essere superiore di quello del bonus annuale di eccellenza.
3. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete all'OIV sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da Responsabili di Area, da dipendenti o da gruppi di lavoro.
4. L'attuazione del presente articolo è rinviata ai sensi dell'art.9, comma 1, del D.L. n.78/2010, convertito con legge n.122/2010.

**Articolo 13**  
**Integrità e trasparenza**

1. I Responsabili di Area sono responsabili dell'integrità dell'azione amministrativa e della relativa attività di vigilanza e controllo della regolarità.
2. L'OIV propone al Sindaco soluzioni e strumenti per migliorare le attività di controllo interno.
3. L'OIV segnala al Sindaco le azioni migliorative per incrementare il piano delle azioni per la trasparenza.

**Articolo 14**  
**Entrata in vigore**

1. Gli organi ed i metodi previsti dal presente regolamento sono riferiti al ciclo della performance a decorrere dall'anno 2011.

\*o\*o\*o\*o\*