

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE, INTEGRITÀ E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE.

INDICE

- ARTICOLO 1 – Oggetto e finalità
- ARTICOLO 2 – Il ciclo e il piano della performance
- ARTICOLO 3 – Qualità dei servizi pubblici
- ARTICOLO 4 – Relazione sulla performance organizzative e rendicontazione
- ARTICOLO 5 – Valutazione del servizio e valorizzazione delle professionalità
- ARTICOLO 6 – Valutazione delle posizioni organizzative
- ARTICOLO 7 – Valutazione del personale
- ARTICOLO 8 – Sistema premiante
- ARTICOLO 9 – Integrità e controlli di regolarità
- ARTICOLO 10 - Trasparenza

Art. 1 – Oggetto e finalità

1. Il presente regolamento disciplina il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'ente e individuale del personale che è alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per i risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.
2. Le disposizioni del presente regolamento sono coordinate con la disciplina regolamentare del Nucleo di Valutazione.

Art. 2 – Il ciclo e il piano della performance

1. Il ciclo della performance si articola nelle seguenti fasi:
 - a. programmazione triennale e annuale,
 - b. monitoraggio infraannuale sullo stato di attuazione del programma,
 - c. valutazione finale e rendicontazione dei risultati alla amministrazione e alla cittadinanza con le modalità individuate all'articolo 10.
2. Le fasi, i documenti e gli organi del ciclo della performance sono esposti nella allegata tabella.
3. Il Bilancio di previsione, la Relazione previsionale e programmatica, il Piano esecutivo di gestione/Piano degli obiettivi costituiscono il Piano della performance degli enti.
4. L'Ente definisce i programmi nella Relazione Previsionale e Programmatica.
5. Ai fini della trasparenza di cui al successivo art. 10, il Sindaco assicura la pubblicazione sul sito istituzionale di un estratto dei documenti di programmazione di cui al presente articolo.

Art. 3 – Qualità dei servizi pubblici

1. Ai fini dell'attuazione dell'art. 28 del D.Lgs. 150/2009, in attesa degli atti di indirizzo, l'Ente adotta con appositi atti, azioni dirette ad assicurare la qualità dei servizi e la rilevazione del gradimento degli stessi da parte degli utilizzatori ed assicura la trasparenza dei dati raccolti.

2. Nell'ambito di queste azioni sarà valorizzato il confronto dei risultati tra i Comuni aderenti all'Unione dei Comuni del Marosticense. I dati raccolti saranno utilizzati per la rilevazione dei fabbisogni e dei costi standard.

Art. 4 - Relazione sulla performance organizzativa e rendicontazione

1. La Relazione sulla Performance organizzativa costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati dell'Ente. Essa integra la Relazione al rendiconto della gestione ed è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.
2. La Relazione sulla Performance, con i dati definitivi della gestione, validata dal Nucleo di Valutazione, è trasmessa al Sindaco entro il 10 marzo di ciascun anno. La Relazione viene redatta tenuto conto dei dati infrannuali raccolti, elaborati e forniti dal Servizio di controllo interno di gestione, in funzione della predisposizione ed aggiornamento degli strumenti annuali di programmazione, in particolare del PEG e del PDO, che stabiliscono le politiche, gli obiettivi strategici e le priorità per le Posizioni organizzative.

Art. 5 - Valutazione del servizio e valorizzazione delle professionalità

1. La valutazione della performance individuale è in funzione della performance organizzativa ed è volta, in primo luogo, all'apprendimento organizzativo, allo sviluppo professionale ed al miglioramento del servizio pubblico.
2. La valorizzazione del merito delle posizioni organizzative e del personale, a seguito della valutazione della performance, avviene anche con il sistema premiante di cui al successivo articolo 8.

Art. 6 - Valutazione delle posizioni organizzative

1. La valutazione delle posizioni organizzative riguarda l'apporto alla definizione degli obiettivi ed al raggiungimento dei risultati complessivi della gestione dell'Ente, al raggiungimento degli specifici obiettivi individuali, alla performance dei servizi e dei progetti di competenza, alle competenze professionali e manageriali, ai comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo, alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, espressa tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
2. La valutazione è diretta, in primo luogo, a promuovere lo sviluppo professionale ed il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente ed, in secondo luogo, al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza, buon andamento e adeguatezza.
3. La valutazione della graduazione delle posizioni organizzative, della performance individuale e l'attribuzione del risultato alle posizioni organizzative è effettuata dal Sindaco su proposta del Nucleo di valutazione.
4. Ai sensi dell'articolo 2 p.1.5 del regolamento per il funzionamento del nucleo di valutazione, la valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi al Segretario/Direttore Generale è effettuata dal Sindaco.

Art. 7 - Valutazione del personale

1. La valutazione del personale riguarda il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, il contributo assicurato alla performance del gruppo di lavoro di appartenenza, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.
2. 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.

3. La valutazione è eseguita dal/i Soggetto/i individuato/i all'interno di ciascun Ente. Di norma detto soggetto è la Posizione organizzativa della struttura organizzativa/Area/Settore in cui il dipendente è collocato.
4. Il Segretario svolge attività di coordinamento dell'attività valutativa.
5. I capi ufficio, ove esistenti, collaborano con la Posizione organizzativa nell'attività valutativa.

Art. 8 - Sistema premiante

1. Il sistema premiante il merito a seguito della valutazione della performance individuale annuale e pluriennale è costituito dall'insieme dei trattamenti e dei premi previsti dall'ordinamento.
3. Con appositi provvedimenti integrativi del presente Regolamento, sono approvati la metodologia operativa, la graduazione e le procedure per l'erogazione dei premi.

Art. 9 - Integrità e controlli di regolarità

1. L'integrità dell'azione amministrativa è assicurata con sistematici controlli ispettivi di regolarità.
2. Le Posizioni organizzative, in relazione all'esercizio delle funzioni di competenza, sono direttamente responsabili dell'integrità dell'azione amministrativa e della relativa attività di vigilanza e controllo della regolarità.
3. Il Segretario generale adotta, sentito il Nucleo di Valutazione, un programma annuale delle ispezioni interne da svolgere in collaborazione con lo stesso.
4. L'Ente assicura la rilevazione delle criticità organizzative e adotta altresì la procedura per la rilevazione dei reclami, nonché per l'esame approfondito delle cause degli stessi ai fini dell'adozione di specifici programmi di miglioramento.
5. Ai fini di quanto previsto dal precedente comma, il Nucleo di Valutazione promuove e valida la definizione del sistema di rilevazione dei reclami, verifica le risultanze dell'attività ispettiva, suggerisce interventi correttivi e migliorativi.
6. Il Nucleo di Valutazione riferisce periodicamente al Sindaco sullo stato del sistema dei controlli interni e sui risultati delle attività ispettive svolte.

Art. 10 - Trasparenza

1. Il sistema di misurazione, programmazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, il sistema premiante, il sistema di integrità e di trasparenza adottati dall'Ente e lo stato di attuazione dei relativi programmi, nonché quanto stabilito dall'art 11, comma 8, lettere da b) a i), del D.Lgs. n.150/2009, sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente.

CICLO della PERFORMANCE

FASI	DOCUMENTI	ORGANI
PROGRAMMAZIONE	RPP	CONSIGLIO COMUNALE
	BILANCIO	CONSIGLIO COMUNALE
	PEG / POR	GIUNTA COMUNALE
MONITORAGGIO	RELAZIONE SULLO STATO DI ATTUAZIONE DEI PROGRAMMI	CONSIGLIO COMUNALE
	AGGIORNAMENTO DEL PEG / POR	GIUNTA COMUNALE
VERIFICA	VERIFICA FINALE	CONSIGLIO CON RENDICONTO
	RELAZIONE FINALE SULLA PERFORMANCE	GIUNTA, NUCLEO DI VALUTAZIONE
	DETERMINAZIONE RISULTATO P.O.	SINDACO SU PROPOSTA NUCLEO