



**REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

(approvato con deliberazione G.M. n. 139 del 30/12/2010)

Allegato al “Regolamento sull’Ordinamento dei Servizi e degli Uffici” approvato con deliberazione G.M. n. 163 del 30.10.2000 e successive modifiche ed integrazioni.

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

INDICE

- Art. 1 – PRINCIPI GENERALI
- Art. 2 – QUALITA' DEI SERVIZI PUBBLICI
- Art. 3 – CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE
- Art. 4 – SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
- Art. 5 – FASI E TEMPI DELLA VALUTAZIONE
- Art. 6 – SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE
- Art. 7 – RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E RENDICONTAZIONE
- Art. 8 – OGGETTO DI VALUTAZIONE
- Art. 9 – MODALITA' DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI E
RESPONSABILI DI SERVIZIO AUTONOMO
- Art. 10 – MODALITA' DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE
- Art. 11 – ENTRATA IN VIGORE

Art. 1

Principi generali

1. Il presente Regolamento costituisce attuazione delle disposizioni contenute negli articoli 16 e 31 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e 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 e 27 comma 1, del medesimo Decreto legislativo.
2. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e 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. Ai fini di cui al comma precedente il Sindaco viene annualmente informato con apposita relazione sulle performance di cui al successivo art 7.

Art. 2

Qualità dei servizi pubblici

Nelle more dell'emanazione di indirizzi da parte della Conferenza unificata di cui al D. Lgs. 28 agosto 1997, n. 281 su proposta della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità nelle Amministrazioni Pubbliche, ai fini dell'attuazione dell'articolo 28 del Decreto Lgs. 150/2009, l'Ente attua per i servizi oggetto di Certificazione di Qualità la rilevazione periodica dei risultati, anche attraverso indagini di Customer Satisfaction, così come disciplinate nell'ambito del proprio Sistema Qualità.

Art. 3

Ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'articolo 1, l'Ente sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance.
2. Gli atti della programmazione, compresi quelli di cui agli articoli 4 e 7, costituiscono elemento essenziale del ciclo della performance dell'Ente.
3. Il Bilancio, la Relazione Previsionale e Programmatica, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) costituiscono il piano della performance dell'Ente:
 - La Relazione Previsionale e Programmatica rappresenta il documento di programmazione della performance strategica annuale e triennale degli obiettivi e strategie del programma di mandato amministrativo;
 - Il PEG e il PDO rappresentano i documenti di programmazione operativa e attuativa degli indirizzi e degli obiettivi strategici approvati successivamente all'approvazione del Bilancio.
4. Gli obiettivi programmati sono definiti secondo i criteri di cui all'articolo 5, comma 2, del Decreto Lgs. 150/2009.
5. Con cadenza 31 maggio, 30 settembre e 31 dicembre, i responsabili delle Aree e dei Settori Autonomi informano il Direttore Generale e l'Organismo di Valutazione sullo stato di attuazione delle performance programmate, anche al fine di proporre l'eventuale riprogrammazione e/o revisione degli obiettivi assegnati.

6. Ai fini della trasparenza i documenti di programmazione e di rendicontazione delle performance sono pubblicati sul sito istituzionale in applicazione del principio di cui all'articolo 11, comma 3, del Decreto Lgs, 150/2009.

Art. 4 **Sistema di valutazione della performance**

1. Il sistema di valutazione della performance ha per oggetto:
 - a) valutazione della performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso (cd. "**performance di ente**"¹);
 - b) valutazione della performance con riferimento alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'ente (cd. "**performance di Unità Organizzativa / Area di Responsabilità**"²);
 - c) valutazione della performance in relazione ai singoli dipendenti (cd. "**performance individuale**"³);
2. La valutazione della performance individuale è in funzione della performance organizzativa ed è volta, in primo luogo, allo sviluppo organizzativo e professionale ed al miglioramento del servizio.
3. La valorizzazione del merito dei dirigenti e del personale a seguito della valutazione della performance avviene anche con il sistema premiante di cui ai successivi articoli 9 e 10.
4. Con appositi/o provvedimenti/o del Direttore Generale, sono approvate la metodologia operativa e le procedure per la valutazione dei diversi livelli di performance e per la conseguente erogazione della premialità ai dirigenti, alle posizioni organizzative ed agli altri dipendenti.
5. Nelle more dell'approvazione dell'intesa di cui all'art. 13, comma 2, del D.Lgs. n° 150/2009, la valutazione della performance dell'amministrazione nel suo complesso è svolta dall'Organismo di Valutazione della performance.

Art. 5 **Fasi e tempi della valutazione**

1. Le fasi della valutazione si articolano in stretta connessione col ciclo di gestione della performance di cui all'articolo 3, come segue:
 - a) definizione degli obiettivi e delle attività indicati nel Piano Esecutivo di Gestione/Piano Dettagliato degli Obiettivi;
 - b) graduazione e assegnazione degli obiettivi ai fini della determinazione delle risorse;
 - c) svolgimento della gestione, del monitoraggio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - d) rendicontazione della gestione per stati di avanzamento, mediante specifici report, con le scadenze ai sensi dell'articolo 3 comma 5;

1 [Performance di Ente (o organizzativa): risultato che un'organizzazione, con le sue singole articolazioni, consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e finalità e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini]

2 [Performance di Unità Organizzativa/Area di Responsabilità: contributo fornito da una unità organizzativa o area di responsabilità in termini di risultato e modalità di raggiungimento degli obiettivi e delle finalità dell'organizzazione]

3 [Performance individuale: contributo fornito da un individuo, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi]

e) valutazione a seguito del report finale, da rendere entro il primo trimestre successivo all'anno oggetto della valutazione.

2. I compensi destinati a premiare la performance possono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione.

Art. 6

Soggetti della valutazione

1. L'Organismo di Valutazione è competente per la valutazione della Performance di Ente (o Organizzativa) nel suo complesso, fino ad eventuale diversa previsione della Commissione per la Valutazione, Trasparenza e Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT) di cui all'articolo 13 del Decreto Lgs. 150/2009.

2. L'Organismo di Valutazione è altresì competente per la misurazione e la valutazione della performance di ciascuna Unità Organizzativa / Area di Responsabilità e dei Settori Autonomi per la proposta di valutazione annuale dei dirigenti, ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera e) del Decreto Lgs. 150/2009.

3. Il Direttore Generale è competente per la misurazione e la valutazione annuale della performance del personale assegnato ai Settori Autonomi ed Uffici di Staff non funzionalmente assegnati a specifica Unità Organizzativa / Area di Responsabilità e/o Settore Autonomo; propone altresì al Sindaco la valutazione delle risorse afferenti agli Uffici alle dirette dipendenze del Sindaco.

4. I dirigenti sono competenti per la valutazione del personale assegnato alla propria Unità Organizzativa / Area di Responsabilità, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica e di carriera, nonché della corresponsione di indennità e premi incentivanti.

5. Il sindaco interviene nel processo di misurazione e valutazione della performance ai sensi dell'articolo 12, comma 1, lettera c) del Decreto Lgs. 150/2009.

Art. 7

Relazione sulla performance e rendicontazione

1. La Relazione sulla performance costituisce lo strumento di misurazione, valutazione e trasparenza dei risultati dell'Ente, delle Unità Organizzative / Aree di Responsabilità e dei Servizi Autonomi. Essa è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.

2. La Relazione sulla performance, con i dati definitivi della gestione, redatta dall'Organismo di valutazione della performance, è trasmessa al Sindaco entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.

Art. 8

Oggetto di Valutazione

1. La Valutazione della performance di Ente (o organizzativa) è posta in essere in funzione:

a) dello stato di attuazione degli obiettivi strategici e dei piani, desunti dal programma politico amministrativo e riportati all'interno del Piano Esecutivo di Gestione (PEG);

b) della media dei risultati complessivamente raggiunti da ciascuna Unità Organizzativa / Area di Responsabilità e dei Settori Autonomi.

2. La Valutazione di ciascuna Unità Organizzativa / Area di Responsabilità e dei Settori Autonomi è articolata negli obiettivi previsti dal PEG/PDO. Questa è in funzione:

- a) della valutazione dell'ente nel suo complesso;
- b) dei risultati ottenuti dalla Unità Organizzativa / Area di Responsabilità e dei Settori Autonomi.

3. La Valutazione di ciascun dirigente è in funzione:

- a) della valutazione dell'ente nel suo complesso;
- b) della media dei risultati ottenuti nell'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- c) dell'apporto alla integrazione ed al raggiungimento dei risultati complessivi dell'Ente;
- d) del raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- e) delle capacità, delle competenze e del comportamento manageriale e professionale;
- f) nel comportamento organizzativo e della capacità di valutare attraverso una significativa differenziazione dei giudizi.

4. La Valutazione di ciascuna Posizione Organizzativa è in funzione:

- a) della valutazione dell'ente nel suo complesso;
- b) del risultato degli obiettivi ottenuto nell'ambito del settore di diretta responsabilità;
- c) dell'apporto alla integrazione ed al raggiungimento dei risultati della Unità Organizzativa / Area di Responsabilità di appartenenza e dell'Ente;
- d) del raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- e) delle capacità tecniche, delle competenze e del comportamento gestionale e professionale.

5. La Valutazione di ciascun dipendente è in funzione:

- a) della valutazione dell'ente nel suo complesso;
- b) della valutazione complessiva della Unità Organizzativa / Area di Responsabilità o del Settore Autonomo nella quale è inserito;
- c) del raggiungimento di specifici obiettivi individuali e/o di gruppo;
- d) della qualità del contributo assicurato alla performance della Unità Organizzativa / Area di Responsabilità' o del Settore Autonomo di appartenenza;
- e) della competenza dimostrata;
- f) dei comportamenti professionali.

Art. 9

Modalità di Valutazione della Performance dei dirigenti e responsabili di Servizio Autonomo

1. La Valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi ai dirigenti è effettuata dal Sindaco su proposta dell'Organismo di Valutazione.

2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dovrà distribuire il personale dirigenziale in quattro fasce di merito. Alla fascia più alta dovrà comunque essere assicurata una quota prevalente delle risorse del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, con questo intendendosi la percentuale del fondo che, confrontata singolarmente con ciascuna delle altre percentuali poste a finanziare le restanti tre fasce, risulti sempre superiore. La distribuzione delle risorse economiche tra le fasce di merito sarà stabilita con la procedura di cui all'articolo 4 comma 4.

3. La distribuzione del personale dirigenziale in fasce di merito, di cui al comma 2 del presente articolo, si effettua qualora vi siano almeno sei dirigenti in servizio effettivo nell'ente.
4. La valutazione del Direttore Generale è effettuata dal Sindaco.

Art.10

Modalità di Valutazione della Performance del personale

1. Il dirigente, eventualmente coadiuvato dalle Posizioni Organizzative allo stesso afferenti, valuta i dipendenti assegnati alla propria Unità Organizzativa / Area di Responsabilità ed a loro volta, le Posizioni Organizzative sono valutate dal dirigente secondo i criteri di cui al precedente articolo 8 commi 4 e 5.
2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dovrà distribuire il personale in quattro fasce di merito. Alla fascia più alta dovrà comunque essere assicurata una quota prevalente delle risorse del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, con questo intendendosi la percentuale del fondo che, confrontata singolarmente con ciascuna delle altre percentuali poste a finanziare le restanti tre fasce, risulti sempre superiore.
3. La contrattazione decentrata stabilisce i criteri per la destinazione delle risorse destinate a tale istituto, mentre la distribuzione delle risorse economiche tra le fasce di merito sarà stabilita con la procedura di cui all'articolo 4 comma 4, nel rispetto dei vincoli sopra elencati.
4. La valutazione di cui al comma precedente può rilevare ai fini delle incentivazioni di carriera e dello sviluppo professionale.

Art. 11

Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore dal 01/01/2011.