

# Estratto del regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

Approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del 22/01/2013 e modificato con Deliberazioni della Giunta Comunale n. 193 del 30/12/2013, n. 115 del 26/05/2014, n. 131 del 26/06/2014, n. 207 del 23/10/2014 e n. 198 del 23/06/2015

## PARTE IV – VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

### Art. 105 Principi generali

1. La presente Parte 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 è 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. 110.

### Art. 106 Ciclo della performance

1. Gli atti della programmazione, compresi quelli relativi alla valutazione, costituiscono il ciclo della performance dell'Ente.
2. Il Bilancio, il Documento Unico di Programmazione, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) costituiscono il piano della performance dell'Ente.
3. Il Documento Unico di Programmazione rappresenta il documento di programmazione della performance strategica annuale e triennale degli obiettivi e strategie del programma di mandato del Sindaco.
4. Il PEG e il PDO rappresentano i documenti di programmazione operativa e attuativa degli indirizzi e degli obiettivi strategici. Essi sono approvati, di norma, entro 60 giorni dall'approvazione del Bilancio. Il PDO è parte integrante e sostanziale del PEG.
5. Gli obiettivi programmati sono definiti secondo i caratteri di cui all'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009.
6. Con periodicità semestrale i responsabili dei Settori e delle Unità Organizzative Autonome informano l'organo di valutazione della performance sullo stato di attuazione delle performance programmate, anche al fine di proporre la riprogrammazione degli obiettivi assegnati.
7. Ai fini della trasparenza i documenti di programmazione e di rendicontazione delle performance sono pubblicati sul sito istituzionale a cura del Dirigente competente in materia di personale in applicazione del principio di cui all'art. 11, comma 3, del D.Lgs. n. 150/2009.

### Art. 107 Qualità dei servizi pubblici

1. Ai fini dell'attuazione dell'art. 28 del D.Lgs. n. 150/2009, l'Ente adotta un sistema di rilevazione sistematica dei risultati dei servizi, da disciplinare con apposito provvedimento del Dirigente competente in materia di organizzazione, da adottare entro il 30 aprile di ogni anno.

### Art. 108 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 ("performance di ente");
  - b) valutazione della performance con riferimento alle unità organizzative in cui si articola l'ente ("performance organizzativa");
  - c) valutazione della performance dei singoli dipendenti ("performance individuale").
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 art. 111 e 112.

4. Con appositi provvedimenti del Dirigente competente in materia di organizzazione, sono approvate la metodologia operativa e le procedure per l'erogazione dei premi ai dirigenti, alle posizioni organizzative e ai dipendenti.

41

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'organo di valutazione della performance.

#### **Art. 109 Fasi e tempi della valutazione**

1. Le fasi della valutazione si articolano in stretta connessione col ciclo di gestione della performance di cui all'art. 106, come segue:

- a) definizione degli obiettivi e delle attività nel Piano Esecutivo di Gestione / Piano Dettagliato degli Obiettivi;
- b) graduazione degli obiettivi, ai fini della determinazione delle risorse;
- c) rendicontazione della gestione per stati di avanzamento;
- d) valutazione a seguito del report finale, da rendere entro il mese di marzo 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, in base al livello di conseguimento degli obiettivi.

#### **Art. 110 Relazione sulla performance e rendicontazione**

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

2. La Relazione sulla performance, con i dati definitivi della gestione, redatta dall'organo di valutazione della performance, anche sulla base dei risultati del controllo di gestione, è trasmessa al Sindaco entro il 30 aprile di ciascun anno.

#### **Art. 111 Valutazione dei dirigenti**

1. La valutazione dei dirigenti riguarda l'apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi della gestione dell'Ente, la performance dei servizi e dei progetti di competenza, il conseguimento di specifici obiettivi individuali, nonché le capacità, le competenze tecniche e manageriali, la capacità di valutazione dei propri collaboratori e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.

2. La valutazione è diretta a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

3. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi ai dirigenti è effettuata dal Sindaco su proposta dell'organo di valutazione della performance.

4. Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dovrà distribuire il personale dirigenziale in tre fasce di merito. Alla fascia più alta dovrà comunque essere assicurata la prevalenza delle risorse del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, con questo intendendosi la percentuale del fondo destinato alla performance individuale proporzionalmente maggiore rispetto alle restanti fasce. La distribuzione delle risorse economiche tra le fasce di merito sarà stabilita col provvedimento di cui all'art. 108, comma 4.

5. La distribuzione del personale dirigenziale in fasce di merito si effettua qualora vi siano almeno sei dirigenti in servizio effettivo nell'ente, ad esclusione dei dirigenti eventualmente in comando o assegnazione funzionale presso altri soggetti pubblici.

6. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi al Segretario Generale è effettuata dal Sindaco, sentito l'organo di valutazione della performance.

#### **Art. 112 Valutazione del personale**

1. La valutazione del personale riguarda l'apporto individuale al lavoro di gruppo, il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.

2. La valutazione dei titolari di posizione organizzativa e delle alte specializzazioni è collegata agli indicatori di performance relativi alla struttura diretta, a specifici obiettivi individuali, alla qualità del contributo assicurato alla performance della struttura di riferimento, alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla capacità di proposta di valutazione differenziata cui al comma 4.

3. Per la valutazione di cui al comma 1 e 2 è responsabile il dirigente della struttura organizzativa nella quale il dipendente è collocato ed 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.

4. Le posizioni organizzative propongono al dirigente la valutazione dei loro collaboratori ed a loro volta sono valutate dal dirigente secondo i criteri di cui al precedente comma 2.

5. 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 la prevalenza delle risorse del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, con questo intendendosi la percentuale del fondo destinato alla performance individuale proporzionalmente maggiore rispetto alle restanti fasce. La contrattazione decentrata stabilisce l'ammontare delle risorse destinate a tale istituto, mentre la distribuzione delle risorse economiche tra le fasce di merito sarà stabilita col provvedimento di cui all'art. 108, comma 4, nel rispetto dei vincoli sopra elencati.

6. La valutazione di cui al comma precedente può rilevare ai fini delle incentivazioni di carriera e dello sviluppo professionale.

#### **Art. 113 Disposizioni transitorie**

1. Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 1° agosto 2011, n. 141, la differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 111, commi 4 e 5, e 112, comma 5, del presente regolamento si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009. Ai fini previsti dalle suddette disposizioni, nelle more dei predetti rinnovi contrattuali, possono essere utilizzate le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16, comma 5, del D.L. 6 luglio 2011, n. 98, convertito in Legge 15 luglio 2011, n. 111.