

ESTRATTO DEL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI E DEGLI UFFICI

Articolo 2–bis (Performance organizzative)

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

Articolo 2–ter (Fasi del ciclo di gestione della Performance)

- 1) Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - c) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
 - d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, ai competenti organi esterni.

Articolo 43 (Metodologia permanente)

1. L'adozione della metodologia permanente per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti è approvata dalla Giunta comunale, nel rispetto dei criteri generali concertati tra le parti datoriale e sindacale.
2. La metodologia di valutazione è proposta ed elaborata dall'Organo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) di cui al precedente articolo 17.
3. In assenza dell'O.I.V., la valutazione dei Responsabili di area viene effettuata dal Nucleo di valutazione.
4. La metodologia indica le finalità del sistema di valutazione, gli oggetti della valutazione, gli strumenti della valutazione, i soggetti, il procedimento.
5. La metodologia di valutazione prevede una correlazione tra la retribuzione accessoria, ivi compresa quella di progressione orizzontale, e la qualità della prestazione ed i risultati.
6. La definizione e assegnazione degli obiettivi che s'intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza – normalmente – attraverso i seguenti strumenti di programmazione:
 - Relazione Previsionale e Programmatica (R.P.P.) che per natura e funzione ha valenza triennale e disciplina il ciclo di programmazione economico-finanziaria dell'ente;

- Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) approvato annualmente dalla Giunta, che contiene gli obiettivi, le risorse assegnati ai centri di costo e le schede dei singoli obiettivi assegnati ai responsabili di area;
 - eventuale monitoraggio in corso di esercizio – almeno semestrale – ai fini del controllo di gestione sull’andamento degli obiettivi ed eventuale proposta degli interventi correttivi agli organi politici.
7. Gli strumenti di cui al precedente comma primo possono essere integrati con atti del Sindaco, dell’Assessore di riferimento o con le direttive del Segretario comunale/direttore generale.

Articolo 44 (Responsabilità e sistema premiante)

1. I Responsabili di Area sono responsabili dei risultati conseguiti dal servizio nel complesso.
2. Tutto il personale deve collaborare per il buon esito dell'azione amministrativa, è responsabile delle proprie prestazioni e corresponsabile dei risultati conseguiti e su tali basi è valutato, ai fini della corresponsione del trattamento economico accessorio.
3. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l’erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. Si punta alla misurazione ed alla valutazione della performance con riferimento all’amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola ed ai singoli dipendenti.

Articolo 45 (Sistema di valutazione)

1. In attuazione dei principi generali previsti dall’art. 3 del decreto 150 del 2009, la valorizzazione del merito – e la conseguente erogazione dei premi – deve essere effettuata con riferimento alle aree di responsabilità (in cui si articola l’attività dell’ente) come anche meglio descritte al precedente articolo 8, ed ai singoli dipendenti.
2. Spetta a ciascun Responsabile di Area valutare la qualità della prestazione individuale dei dipendenti assegnati all’Area di competenza.
3. Spetta all’O.I.V. – o al Nucleo di valutazione nel caso in cui l’O.I.V. non sia costituito – la valutazione al fine della progressione orizzontale per tutti i Responsabili di area.
4. Ai sensi dell’art. 15, comma primo, del d.P.R. n. 465/1997 (in base al quale compete al Sindaco l’applicazione degli istituti contrattuali del segretario comunale) spetta al Sindaco la valutazione del Segretario comunale, anche ai fini dell’erogazione della retribuzione di risultato.
5. L’erogazione della retribuzione di risultato relativa al personale Responsabile di Area viene compiuta dalla Giunta comunale, sentito l’Organo Indipendente di Valutazione – di cui al precedente articolo 43 – o il Nucleo di valutazione, laddove quest’ultimo operi in assenza dell’O.I.V..
6. Al termine di ogni anno, ciascun Responsabile di Area (o servizio) presenta all’Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) – o, in sua assenza, al Nucleo di valutazione – una dettagliata relazione sull’attività svolta, in relazione alla programmazione triennale (R.P.P.) ed agli obiettivi annuali (P.E.G.).
7. La misurazione e la valutazione della prestazione individuale dei responsabili di area è collegata:
 - a) agli indicatori di performance relativi all’ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - 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.
8. La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili di area sulla prestazione individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:

- a. al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b. alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c. alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Articolo 46 (Composizione e compiti del Nucleo di valutazione)

1. Il Nucleo di valutazione è di norma costituito dal Direttore Generale. La Giunta comunale può nominare un Nucleo di valutazione a composizione collegiale, composto dal Direttore Generale, che lo presiede, e da due esperti esterni all'ente.
2. Il Nucleo di valutazione ha il compito di valutare con cadenza annuale in coerenza con quanto stabilito dalla contrattazione collettiva nazionale, le prestazioni dei Responsabili di Area, la realizzazione degli obiettivi nonché, normalmente, i comportamenti relativi alla corretta ed economica gestione delle risorse finanziarie ad essi attribuite ed introitate e di quelle professionali, umane ed organizzative assegnate.
3. Il Nucleo di valutazione ha accesso ai documenti amministrativi e può richiedere ai responsabili dei servizi e delle unità operative, oralmente o per iscritto, qualsiasi atto o notizia.
4. Il Comune può provvedere all'istituzione del nucleo di valutazione anche in forma associata – mediante stipula d'apposito atto, comunque denominato – con altri enti.