

REGOLAMENTO SULLA MISURAZIONE VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE – D.lgs.150/2009

Capo I - Principi generali

Art .1 Oggetto

1. Il presente Regolamento adegua il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi ai principi contenuti negli artt.3, 4, 5 comma 2, 7, 9, 15, comma 1 del D.Lgs.150/2009 ("Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"), Titolo II, "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance", in attuazione dell'art.16, comma 2 del medesimo Decreto "Norme per gli Enti territoriali e il servizio sanitario nazionale".

2. Il presente Regolamento è inoltre adottato sulla base dei criteri generali di riferimento di cui agli articoli 42, comma 2, lett.a) e 48 comma 3, del testo unico degli enti locali, D.Lgs.267/2000, determinati dal Consiglio Comunale con deliberazione n.125 del 24/11/2010.

Art .2 Trasparenza e qualità dei servizi

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione delle informazioni concernenti ogni aspetto rilevante dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità.

2. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

3. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente di quanto previsto dai commi del presente articolo, deve essere permanente e deve essere effettuata con modalità che ne garantiscano la piena accessibilità e visibilità ai cittadini.

4. Il Comune di Senigallia assicura la qualità dei servizi attraverso l'adozione di un sistema diretto alla rilevazione sistematica dei risultati dei servizi.

Art .3 Finalità

1. Il Comune di Senigallia misura e valuta la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti.

2. La misurazione e la valutazione della performance sono finalizzate a migliorare la qualità dei servizi offerti nonché a favorire la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

Art.4. Definizioni

1. La “performance” è il contributo (in termini di modalità e di risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, singolo dipendente) apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è costituita.

2. Misurare la performance significa fissare gli obiettivi, stabilire delle grandezze (indicatori) ed un target (risultato che ci si prefigge), rilevare sistematicamente (ad intervalli predefiniti) il valore degli indicatori.

3. Valutare la performance significa interpretare, secondo criteri certi, il contributo (risultato e modalità di conseguimento) e argomentare quanto e come tale contributo abbia inciso sul livello di raggiungimento delle finalità dell'organizzazione.

4. La performance organizzativa concerne la misurazione del grado effettivo di attuazione di piani e programmi, riferiti a strutture determinate rispetto a target predefiniti, secondo standard qualitativi e quantitativi stabiliti e nel rispetto delle risorse previste.

5. La performance individuale del personale con qualifica dirigenziale è misurata e valutata con riferimento a:

- a) obiettivi gestionali assegnati con il Piano Esecutivo di gestione, nell’ambito delle strutture di diretta responsabilità;
- b) specifici obiettivi individuali assegnati;
- c) qualità del contributo assicurato alla performance della struttura di diretta responsabilità, competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) capacità di valutazione dei collaboratori;

6. La performance individuale del personale dell’Ente è misurata con riferimento a:

- a) raggiungimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo assegnati dal dirigente
qualità del contributo assicurato alle performance dell’unità di appartenenza, competenze dimostrate, comportamenti professionali ed organizzativi
- b) qualità del contributo assicurato alle performance dell’unità di appartenenza, competenze dimostrate, comportamenti professionali ed organizzativi.

Capo II – Il ciclo di gestione della performance

Art.5 Individuazione degli strumenti e fasi del ciclo

1. Il processo che collega la pianificazione, la definizione degli obiettivi, la misurazione della performance è definito “ciclo di gestione della performance”.
2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato (target), e dei rispettivi indicatori;
 - b) collegamento fra obiettivi ed allocazione delle risorse
 - c) monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di eventuali correttivi
 - d) misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale
 - e) utilizzo dei sistemi premianti e di valorizzazione del merito
 - f) rendicontazione al Sindaco, alla Giunta, e ai cittadini in attuazione del principio di trasparenza
3. I documenti che connotano il ciclo di gestione della performance sono il piano della performance e la relazione sulla performance.

Art 6 Il Piano della performance

1. Il Piano della Performance è approvato con deliberazione di Giunta.
L'Organismo di Valutazione partecipa alla definizione del piano supportando Sindaco e Giunta nella definizione degli obiettivi strategici con il correlato sistema di indicatori.
2. Il Piano attiene alla Performance organizzativa ed individuale. In particolare il Piano definisce gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.
Il Piano ha valenza triennale per la parte riguardante la performance strategica mentre è annuale per la parte che attiene la performance operativa.
3. Il Piano della Performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

Art. 7 Relazione sulla performance

1. La Relazione sulla Performance è il documento che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, il conseguimento dei risultati organizzativi ed individuali rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate con il Piano della Performance..
2. La Relazione sulla Performance viene predisposta dall'Organismo di Valutazione ed è approvata dalla Giunta.
3. L'O.V. valida la Relazione attestando la correttezza dei processi di misurazione e valutazione e la coerenza dei risultati della gestione con il sistema di premialità.
4. La Relazione evidenzia i risultati finali come emersi dagli indicatori della performance organizzativa ed individuale dei dirigenti, analizza gli eventuali scostamenti dei target finali rispetto al piano approvato, consente la valutazione sulla corrispondenza del sistema di premialità applicato con il livello di raggiungimento dei risultati.
5. La mancata attestazione di cui al comma 4 comporta l'impossibilità di erogare gli strumenti premiali.
6. La Relazione sulla Performance viene pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.

Art.8 I soggetti della valutazione

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:
 - dalla Giunta Comunale e dal Sindaco;
 - dall'Organismo di Valutazione che misura e valuta la performance organizzativa dell'Amministrazione e delle strutture in cui essa si articola, e propone alla Giunta la valutazione annuale dei dirigenti;
 - dai dirigenti e dal segretario generale, che valutano le performance individuali del personale assegnato comprese quelle dei titolari di posizione organizzativa.

Art.9 Il sistema di misurazione e valutazione della performance

1. La performance individuale ed organizzativa è valutata dai soggetti di cui all'art.7, secondo le modalità stabilite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. Il Sistema di valutazione della performance viene predisposto dall'Organismo di Valutazione e approvato con deliberazione di Giunta.
3. Il Sistema di valutazione di cui al comma 1 si informa ai seguenti principi:
 - a. conoscenza diretta dell'attività del valutato da parte dei soggetti che formulano o concorrono alla formulazione della proposta di valutazione;
 - b. partecipazione al procedimento del valutato, in particolare nella fase di assegnazione degli obiettivi, ai fini di un'adeguata responsabilizzazione verso la realizzazione delle iniziative e degli interventi programmati, e nel momento consuntivo;
 - c. trasparenza, riferita all'accessibilità alle informazioni concernenti il sistema ed i risultati delle procedure di valutazione.
4. Al fine di assicurare la massima coerenza del sistema nell'ambito della legislazione sugli Enti Locali il sistema di misurazione e valutazione della performance raccorda gli strumenti di programmazione e di bilancio richiamati dal Titolo II del TUEL 267/2000 con le fasi del ciclo di gestione della performance come disciplinate dal presente Regolamento.
5. L'ente utilizza i risultati del sistema di valutazione della performance per l'attribuzione degli strumenti di premialità.

Art.10 Norma transitoria

1. Per l'anno 2011, e comunque fino a nuova disposizione, si applica in via transitoria:
 - per la valutazione delle prestazioni dirigenziali la metodologia valutativa prevista dall'art.82 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e la Tabella "D" allegata allo stesso Regolamento.
 - per la valutazione delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa, la metodologia valutativa prevista dall'art.43 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e la Tabella "B" allegata allo stesso Regolamento;

- per la valutazione delle prestazioni del rimanente personale la metodologia valutativa prevista dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del 14.4.2000.