

ALLEGATO SUB B) ALLA DELIBERAZIONE DI G.M. N° 74 DEL 09.04.2013

**INTEGRAZIONE DEL REGOLAMENTO SULL'ORDINAMENTO
DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI**

**REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA VALUTAZIONE, INTEGRITA' E
TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE**

Art. 1

Misurazione e valutazione della performance

1. Il comune misura e valuta la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli incarichi di P.O. e dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalla unità organizzative.

Art. 2

Ambiti di misurazione e valutazione della performance

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

> quanto agli obiettivi oggetto di misurazione e valutazione: >

- l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di raggiungimento dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati, anche alla luce delle "Linee guida per la definizione degli standard di qualità", emanate dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, con Delibera n. 88 del 24 giugno 2010;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

> quanto alla misurazione e valutazione degli obiettivi programmati:

- l'impatto delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;

> quanto al coinvolgimento di soggetti esterni all'amministrazione:

- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione.

Art. 3

Gli obiettivi

1. Il processo di individuazione degli obiettivi è definito nelle linee guida emanate di norma dal Capo dell'amministrazione entro il mese di settembre dell'anno precedente.
2. Il periodo ottobre-novembre è dedicato alla messa a punto degli obiettivi da parte degli incaricati di P.O.
3. Entro la fine del mese di novembre è attuata la "fase ascendente": gli incaricati di P.O. propongono al Capo dell'amministrazione gli obiettivi strategici destinati a realizzare le priorità politiche, indicando i conseguenti obiettivi operativi nonché, ove ricorra il caso, i programmi d'azione a questi correlati, previa verifica delle risorse umane, finanziarie, materiali e tecnologiche effettivamente disponibili, anche alla stregua, per quanto attiene alle risorse finanziarie, dei dati contenuti nel progetto di bilancio annuale di previsione.
4. La proposta degli incaricati di P.O. si sostanzia di norma in non più di cinque obiettivi strategici, articolati su un orizzonte triennale. I correlati obiettivi operativi, che individuano le fasi dell'obiettivo strategico che si concludono nell'anno, sono corredati da indicatori che consentono una puntuale misurazione dei risultati conseguiti, e fanno riferimento a tempi certi di realizzazione.
5. Gli incaricati di P.O. procedono in particolare:
 - alla verifica della significatività degli obiettivi proposti;
 - alla individuazione di eventuali obiettivi trasversali, ovvero di obiettivi che abbiano implicazioni sulle attività svolte da altri.
6. Il mese di dicembre è dedicato alla stesura del piano esecutivo di gestione, di cui il piano della performance viene ad essere parte integrante.
7. Il P.E.G. definisce, nel quadro dei principi generali di parità e di pari opportunità previsti dalla legge, le priorità politiche delineate all'inizio dell'attività di programmazione, traducendole, sulla base delle risorse da allocarsi nel bilancio, in obiettivi strategici delle unità dirigenziali di primo livello, articolati in obiettivi operativi da raggiungere attraverso programmi di azione e progetti, recanti l'indicazione delle fasi di realizzazione degli obiettivi, delle relative scadenze, delle strutture organizzative coinvolte.
8. Entro 15 giorni dall'approvazione del P.E.G. gli incaricati di P.O., emanano la direttiva per l'assegnazione delle risorse alle proprie unità organizzative, precisando gli indicatori degli obiettivi oggetto di valutazione ed i pesi relativi.
9. Analogamente avviene con riferimento ai singoli dipendenti assegnati.

Art. 4

La misurazione e la valutazione degli obiettivi programmati

1. L'OIV effettua il monitoraggio dell'attuazione degli obiettivi, acquisendo di norma ogni semestre, per il tramite dell'ufficio del personale, i dati necessari, la cui veridicità è attestata dal segretario comunale, anche in veste di responsabile della struttura tecnico permanente di supporto.
2. Il monitoraggio rileva, nel corso dell'esercizio ed alla fine dello stesso, lo stato di realizzazione degli obiettivi, identificando gli eventuali scostamenti, le relative cause e gli interventi correttivi adottati, allo scopo di valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede

di attuazione dei piani, programmi e altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi raggiunti.

3. Di norma nel mese di luglio, l'OIV, nella logica della valutazione partecipata, sottopone, gli esiti del monitoraggio di periodo agli incaricati di P.O, allo scopo di approfondire le cause degli scostamenti e le modalità degli interventi correttivi adottati, nonché al fine di acquisire la documentazione a sostegno ritenuta necessaria, prima di riferirne gli esiti al Capo dell'amministrazione.

4. Gli incaricati di P.O, effettuano il monitoraggio degli obiettivi conferiti alle unità organizzative di competenza ed ai singoli dipendenti, acquisendo ogni semestre, i dati necessari.

5. All'esito del monitoraggio finale, l'OIV, con il supporto dell'Ufficio del personale e della struttura tecnico permanente di supporto, effettua la valutazione organizzativa, in forma di percentuale di raggiungimento degli obiettivi programmati.

Art. 5

La rendicontazione sociale

1. La programmazione degli obiettivi, nonché la misurazione e la valutazione del loro grado di raggiungimento vedono interessate tutte le unità organizzative, che risultano coinvolte in un processo che si alimenta di indicatori di efficienza tecnica, efficienza economica ed efficacia, ma vanno anche presi in considerazione, indicatori di impatto e strumenti di valutazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, di qui la necessità di avviare una integrazione graduale e senza soluzione di continuità fra gli strumenti di controllo interno oggi in essere e gli strumenti della rendicontazione sociale, passando, da una concezione autoreferenziale ad una concezione di apertura ai cittadini ed agli utenti, che ponga in primo piano:

- l'impatto delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive.

2. L'Ente è impegnato ad avviare lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione, ripensando e organizzando le proprie attività nell'ottica della rendicontazione sociale, la quale è lo strumento con cui l'Ente relaziona sulle ricadute sociali delle attività da esso svolte alle categorie di soggetti (*stakeholder*) che possono influenzarle, esserne influenzate o esserne interessate.

Essa si affianca agli strumenti del bilancio tradizionale -quello dei valori economici e finanziari, per rispondere alle esigenze dell'Ente, che, con la rendicontazione sociale, intende rendere conto dei fatti realizzati e dei valori assunti ad ispirazione della gestione, tenendo conto dell'interesse degli *stakeholder*.

3. Il Capo dell'Amministrazione assume la responsabilità politica della rendicontazione sociale, mentre quella tecnica è assunta dalle PO sotto il coordinamento del segretario dell'Ente.

4. Le attività di ricaduta sociale sono le attività dell'Ente che hanno rilevanza esterna.

5. Gli *stakeholder* chiave sono individuati, per ogni attività di ricaduta sociale, fra tutti gli *stakeholder* ritenuti più importanti, cioè con maggior influenza sull'attività specifica considerata.

Art. 6

Misurazione e valutazione della performance individuale degli incaricati di P.O.

1. Oggetto della valutazione degli incaricati di P.O., sono:
 - a) il conseguimento degli obiettivi di cui al PEG, ovvero la *valutazione del rendimento*;
 - b) i comportamenti tenuti dalla P.O. allo scopo di ottenere i risultati prefissati, ovvero la *valutazione del comportamento e delle competenze manageriali organizzative*.
2. Relativamente alla *valutazione del rendimento*, gli obiettivi dovranno:
 - a) essere predeterminati;
 - b) essere indicati espressamente nel PEG;
 - c) essere coerenti con le strategie dell'ente;
 - d) essere misurabili;
 - e) essere significativi e/o innovativi;
 - f) essere non facilmente raggiungibili ma realistici;
3. Nella valutazione del rendimento si dovrà considerare la strategicità dei diversi obiettivi nell'ambito degli indirizzi politici.
4. Saranno oggetto di valutazione solo gli obiettivi strategici che vanno oltre l'ordinaria gestione.
5. La valutazione degli altri obiettivi avrà una ricaduta nella valutazione dei comportamenti e delle competenze manageriali organizzative.
6. Con successivo atto nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, saranno individuati i comportamenti organizzativi rilevanti, le modalità di valutazione e di attribuzione del punteggio e dell'indennità.

Art. 7

Premio per la performance individuale al personale

1. La performance individuale del singolo dipendente è misurata sulla base dei seguenti criteri:
 - 1) livello di conseguimento degli obiettivi individuali assegnati;
 - 2) livello di conseguimento degli obiettivi di gruppo assegnati al gruppo di lavoro di cui fa eventualmente parte il dipendente;
 - 3) competenze dimostrate;
 - 4) comportamenti professionali;
 - 5) comportamenti organizzativi.
2. Con successivo atto, nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, sono individuati il peso dei diversi criteri, le modalità di valutazione e di attribuzione del punteggio e del premio.