

COMUNE DI COCQUIO TREVISAGO

Provincia di Varese

Allegato alla delibera GC n° 71 del 20.12.2011

REGOLAMENTO PER LA PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Articolo 1

Oggetto e finalità

1. Le disposizioni contenute nei seguenti articoli disciplinano le linee generali del ciclo di gestione della *performance* nonché il sistema premiale per i dipendenti di cui al decreto legislativo n. 150/2009.

Articolo 2

Principi generali

1. 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, nonché della valutazione delle risorse impiegate per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente stesso.

2. La valutazione della *performance* è fatta con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, ai servizi in cui si articola e ai singoli dipendenti, sulla base di criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e della realizzazione dei programmi dell'amministrazione.

3. L'ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della *performance*.

Articolo 3

Definizione di performance organizzativa

1. La *performance* organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:

- a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) 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;
- f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Articolo 4

Ciclo di gestione della performance

1. 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 e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della *performance*, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premiali, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati garantendone la piena trasparenza e visibilità.

Articolo 5

Sistema integrato di pianificazione e controllo

1 La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

Le Linee Programmatiche di Mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;

La Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che individua, oltre agli obiettivi generali, anche il piano delle performance con un orizzonte temporale di tre anni, nonché i programmi e progetti assegnati alle strutture organizzative dell'ente;

Il Piano Esecutivo di Gestione, approvato annualmente dalla Giunta, che contiene gli obiettivi e le risorse assegnati alle strutture organizzative dell'ente.

2. Il Piano della *performance* rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di Mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della *performance* attesa dell'ente.

3. Il Piano della *performance* viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Articolo 6

Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della *performance*, la Giunta comunale adotta annualmente:

a) con la delibera di approvazione dello schema di bilancio di previsione e della relazione programmatica viene approvato anche il documento programmatico triennale, denominato: "Piano della *performance*", da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati ai titolari di posizione organizzativa ed i relativi indicatori; durante l'esercizio eventuali variazioni degli obiettivi e degli indicatori della *performance* organizzativa e individuale sono tempestivamente inserite all'interno nel Piano della *performance*.

b) entro il 30 giugno, un documento, denominato: "Relazione sulla *performance*" che evidenzia, a

consuntivo e con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Articolo 7 *Obiettivi e indicatori*

1 Gli obiettivi si dividono in:

-strategici: che sono direttamente derivati dagli indirizzi di governo del Comune, cioè chiaramente esplicitati nei documenti di programmazione: Linee Programmatiche di Mandato e Relazione Previsionale e programmatica;

-gestionali che sono legati alle attività, alle azioni, agli interventi individuati come funzionali e diretti alla realizzazione di risultati strategici. Gli obiettivi gestionali devono portare a risultati misurabili ed essere espressione di variabili influenzabili dai soggetti preposti alla gestione. Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere. Per le attività innovative, ancora da definire in tutti gli aspetti, oggetto di sperimentazioni ed aggiustamenti, l'obiettivo è desumibile direttamente come ricerca di ottimizzazione gestionale a cui far seguire il consolidamento dell'attività stessa negli atti successivi.

2 Gli obiettivi:

-sono definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico amministrativo, in condivisione con i responsabili di servizio;

-danno concretezza al PEG, per la sua capacità di essere guida della struttura operativa durante la gestione;

-hanno valenza annuale o pluriennale e, nel secondo caso, devono essere misurati correttamente nel loro stato di avanzamento;

-devono essere coerenti con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici;

-necessitano di un idoneo strumento di misurazione individuabile negli indicatori, che consistono in parametri gestionali definiti a preventivo e verificati a consuntivo: possono essere espressi in termini di tempo, di quantità (volume d'attività, costo, ecc.) e di qualità e devono evidenziare il livello di efficienza, di efficacia, di economicità, di produttività, di trasparenza e di integrità.

3 In ogni caso gli obiettivi devono essere:

-adeguati e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;

-specifici e misurabili in termini concreti e chiari;

-tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi o, comunque, il mantenimento degli standard previsti;

-riferibili ad un arco temporale determinato;

-commisurati ai valori di riferimento derivanti da *standard* definiti a livello locale e regionale, nonché da comparazioni con Amministrazioni analoghe;

-confrontabili con le tendenze della produttività dell'Amministrazione in riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

-correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Articolo 8 *Gestione orientata ai risultati*

1. La gestione orientata ai risultati persegue le seguenti finalità:

nei criteri decisionali: individuare risultati di valore per il cittadino/utente;

nei criteri gestionali: anticipare i bisogni e attivare nuovi servizi (innovazione), anziché riprodurre il

passato;

nel comportamento individuale: "negoziare" gli obiettivi e condividerne i risultati, anziché semplicemente adempiere a norme e procedure tradizionali;

nella tipologia dei controlli: passare da un sistema di controllo solo sulla spesa e sulla legittimità degli atti, al controllo anche del grado di raggiungimento degli obiettivi.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

Articolo 9

Valutazione del servizio e valorizzazione delle professionalità

1 La valutazione della *performance* individuale è in funzione della *performance* organizzativa ed è volta, in primo luogo, all'apprendimento organizzativo, allo sviluppo professionale ed al miglioramento del servizio pubblico.

2 La valorizzazione del merito dei titolari di posizione organizzativa e del personale a seguito della valutazione della *performance* avviene con il sistema premiale di cui ai successivi allegati A,B e C.

Articolo 10

Valutazione dei titolari di posizione organizzativa

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

2 La valutazione individuale dei titolari di posizione organizzativa, 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 dimostrate;

d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.

3 La valutazione della *performance* individuale e l'attribuzione dei premi al Segretario Comunale è effettuata dal Sindaco.

4 La valutazione della *performance* individuale e l'attribuzione dei premi ai titolari di posizione organizzativa è effettuata dal Nucleo di Valutazione, composto da n.3 membri di nominati dal Sindaco:

Articolo 11

Valutazione del personale

1 La misurazione e la valutazione della *performance* individuale del personale, svolte dai titolari di posizione organizzativa, 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.

La valutazione del personale riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.

2 La valutazione è responsabilità dei titolari di posizione organizzativa della struttura organizzativa in

cui 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.

3 La valutazione della *performance* individuale viene effettuata in relazione ai seguenti principi:
-autonomia valutativa del soggetto valutatore;
-unicità del soggetto valutatore per ogni "graduatoria" definita;
-significativa differenziazione dei giudizi.

Articolo 12

Sistema di valutazione

1 Con l'approvazione del presente regolamento la Giunta comunale adotta il nuovo sistema di valorizzazione e valutazione allegato A) ai sensi dell'art. 7 e dell'art. 31 del D.Lgs 150/2009;

2 Con l'adozione del nuovo sistema di valutazione del personale si intendono automaticamente decaduti i previgenti criteri e schede di valutazione in vigore.

Articolo 13

Rinvii

Si intendono espressamente rinviate la disciplina dei nuovi istituti introdotti dal D.Lgs 150/2009 non applicabili nelle more della sottoscrizione del nuovo contratto di lavoro in particolare si intende rinviata a futuri provvedimenti la disciplina relativa al bonus annuale delle eccellenze e a premio annuale per l'innovazione;

Articolo 14

Entrata in vigore

Il presente Regolamento sarà pubblicato sul sito web istituzionale alla sezione dedicata "Operazione trasparenza" ed entrerà in vigore il giorno della pubblicazione attesa l'urgenza a provvedere.