Recepimento D.Lgs. 150/09. Introduzione disciplina della Performance ad integrazione del regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Articolo 1. Finalità e principi.

1. Il presente documento ha la finalità di recepire le disposizioni contenute nel D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (in seguito definito "Decreto"), adeguando ad essi la propria organizzazione. I principi cui si ispira sono quelli indicati dal combinato disposto del D.Lgs. n. 150/2009, e dai criteri generali adottati dal Consiglio Comunale n. 33 del 30/09/2011, che si esplicano, in particolare, nelle seguenti attività:
   a) misurazione e valutazione dei risultati prodotti dall'organizzazione nel suo complesso e dai dipendenti;
   b) trasparenza, intesa quale accessibilità da parte dell'intera collettività a tutte le informazioni pubbliche, nel rispetto della normativa sulla tutela e trattamento dei dati personali;
   c) legalità e sviluppo della cultura della promozione dell'integrità, della responsabilità e della buona fede nella gestione degli affari pubblici e dei beni pubblici;
   d) individuazione delle differenti capacità e dei differenti risultati prodotti dei dipendenti.

Articolo 2. La Performance

1. La performance è il contributo che un soggetto o più soggetti collettivamente apportano attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

2. Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso (performance organizzativa) e alle unità organizzative o settori di responsabilità in cui si articola (performance di U.O.), e la performance individuale con riferimento ai singoli dipendenti.

3. La misurazione e valutazione della performance organizzativa abbraccia i seguenti ambiti:
   a) l'attuazione delle politiche indirizzate sulla soddisfazione dei bisogni della collettività;
   b) l'attuazione di piani e programmi (rispetto di fasi, tempi, consumo risorse, standard previsti);
   c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
   d) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;
   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'impegno 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.

4. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei Responsabili delle Posizioni Organizzative è collegata:
   a) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale del Comune;
   b) al raggiungimento di obiettivi relativi all'U.O. di appartenenza;
   c) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
   d) alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
   e) al raggiungimento di obiettivi di gruppo trasversali;

f) alla capacità di valutazione individuale dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Le fasi, i tempi, le procedure e le modalità della valutazione dei Responsabili delle Posizioni Organizzative saranno individuati nell'ambito del "Sistema di misurazione e valutazione della Perfomance" da adottare con specifico provvedimento, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009.

5. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dipendenti è collegata:
   a) alla performance generale del Comune;
   b) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'U.O. di appartenenza;
   c) al raggiungimento di obiettivi individuali e di gruppo;
   d) alle competenze e ai comportamenti professionali e organizzativi dimostrati.

Le fasi, i tempi, le procedure e le modalità della valutazione dei dipendenti saranno individuati nell'ambito del "Sistema di misurazione e valutazione della Perfomance" da adottare con specifico provvedimento, ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009.

6. Il Comune garantisce la trasparenza delle informazioni concernenti il ciclo della performance.

Articolo 3. Il ciclo di gestione della performance.

1. Il ciclo della performance in attuazione di quanto previsto dall'art. 4 comma 2 e dell'art. 16 comma 2 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 si articola secondo le seguenti fasi:
   a) definizione ed assegnazione degli obiettivi in coerenza e sincronia con l'approvazione dei documenti di programmazione contabile ed economico finanziaria di competenza del Consiglio e della Giunta (Relazione Previsionale e Programmatica, Piano Esecutivo di Gestione, Piano degli Obiettivi);
   b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
   c) monitoraggio in corso di esercizio e comunque in coincidenza con le fasi di monitoraggio dell'andamento economico e finanziario, con attivazione di eventuali interventi correttivi;
   d) verifica dei risultati eseguiti, mediante la misurazione e la valutazione della peromance organizzativa e individuale;
   e) applicazione degli istituti premianti secondo criteri di valorizzazione e merito;
   f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politco-amministrativo, nonché ai competenti organi esterni, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.

2. Il ciclo di gestione della performance a partire dalle linee programmatiche di mandato così come approvate dal Consiglio Comunale, dalla relazione previsionale e programmatica triennale approvata annualmente che rende presupposto obbligatorio l'approvazione del Piano esecutivo di gestione e/o del Piano degli Obiettivi, con il quale vengono individuate le risorse finanziarie e strumentali correlate agli obiettivi selezionati dallAamministrazione, i relativi indicatori ed i target la cui costruzione deve tener conto delle innovazioni strategiche in corso di elaborazione.

3. L'Ente definisce nel dettaglio il proprio ciclo di gestione della performance nel provvedimento "Sistema di misurazione e valutazione della Performance", così come adottato con specifico provvedimento dalla Giunta Comunale, su proposta del Nucleo di Valutazione.

4. Ogni fase del ciclo di gestione della perfomance viene inserita nel sito istituzionale dell'Ente, nella sezione denominata "Trasparenza, Valutazione e Merito".

Articolo 4. Criteri generali per la valorizzazione del merito e della perfomance.

1. Il Comune si conforma al principio di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 165/2001 secondo cui non possono essere erogati trattamenti economici accessori che non corrispondono alle prestazioni effettivamente rese.

2. L'Ente promuove il merito e il miglioramento dei risultati sia organizzativi che individuali attraverso l'utilizzo di sistemi premianti improntati a criteri di selettività secondo la disciplina contrattuale vigente ed in coerenza con il sistema di valutazione della perfomance adottato.

3. E' comunque vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla perfomance in assenza delle verifiche e delle attestazioni previste dal sistema di valutazione in vigore.

Articolo 5. La valutazione della performance organizzativa.

1. La performance organizzativa, come definita all'art. 2 del presente regolamento è disciplinata dalle seguenti disposizioni nel rispetto dei principi contenuti agli artt. 3,4,5 comma 2 e art. 7 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.
2. L'erogazione delle risorse della contrattazione decentrata destinate a remunerare la performance organizzativa è subordinata e proporzionata alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi ed alla realizzazione dei progetti così come definiti nel Piano della Performance, da accertare e certificare nell'ambito delineato dal "sistema di misurazione e valutazione della performance", con gli strumenti ivi indicati.

Articolo 6. La valutazione della perfomance individuale e la premialità.

1. La misurazione e valutazione della performance individuale volta alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito, come descritta dall'art. 2 del vigente regolamento è disciplinata dalle disposizioni seguenti nonché dai principi contenuti negli art. 3,4,5 comma 2 ed art. 7 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150..
2. La valutazione della performance individuale è finalizzata alla corresponsione della quota del fondo delle risorse decentrate destinate a tale finalità ed è disciplinata nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance" con gli strumenti ivi indicati e sulla scorta di quanto indicato nel Piano della Performance dell'Ente.

Articolo 7. Soggetti.

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

   a) Dal Nucleo di Valutazione, che propone alla Giunta Comunale la valutazione sulla performance di Ente, di U.O. e formula al Sindaco la proposta annuale di valutazione della performance individuale del Segretario Comunale, delle Posizioni Organizzative e la relativa attribuzione dei premi;
   b) Dai titolari di Posizione Organizzativa che valutano le performance individuali del personale assegnato.

Articolo 8. Nucleo di Valutazione

1. Il presente articolato muove dalla deliberazione n. 121 del 9 dicembre 2010 della CIVIT, la quale in considerazione della non applicazione per i Comuni dell'articolo 14 D.Lgs. 150/2009, a seguito del mancato rinvio del disposto art. 16 comma 2 del citato decreto evidenzia la facoltà per l'Ente di poter mantenere l'organo di valutazione così come già operante denominato nucleo di valutazione performance (NVP).

2. La composizione e le modalità di nomina del nucleo di valutazione saranno disciplinate nel Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi adeguato al D.Lgs. n. 150/2009.

3. L'Ente valuta l'opportunità di nominare un NVP in forma associata con altri Enti. I rapporti verranno regolati da apposita convenzione. L'Ente può valutare, altresì, l'opportunità di nominare anche in forma associata, in alternativa al NVP, l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), con i requisiti previsti dalla legge.
4. L'NVP svolge le seguenti funzioni:

a) coadiuva il Segretario Comunale nella fase transitoria di innesto del sistema di misurazione e valutazione della performance.
b) collabora nella predisposizione e nell'adeguamento del Sistema di misurazione, valutazione della performance secondo quanto stabilito nel D.Lgs. 150/2009 e in linea con le linee guida CIVIT;
c) monitora il funzionamento complessivo del Sistema di valutazione della performance, promuove e attesta altresì l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza. A questo fine trasmette al Sindaco/Giunta almeno ogni anno, una relazione sull'attività di monitoraggio svolta evidenziando funzionalità e criticità rilevate;
d) valida la proposta di Piano di Performance;
e) valida la Relazione annuale sulla performance, nonché i risparmi ivi documentati, attestando che i risultati presentati rispecchino l'effettiva situazione dell'Ente;
f) comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco e alla Giunta;
g) garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D.Lgs 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo, dal presente documento e, dal sistema di valutazione e misurazione dalla performance, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
h) propone al Sindaco ed alla Giunta la proposta annuale di valutazione della performance individuale del Segretario Generale, delle Posizioni Organizzative e la relativa attribuzione dei premi; in considerazione della composizione del NVP la valutazione del Segretario Comunale avverrà a cura dei due membri esterni;
i) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
j) assolve ai compiti previsti all'interno del Sistema di misurazione e valutazione della performance;
k) stabilisce le modalità per il proprio efficace funzionamento, fermo restando l'obbligatoria compresenza in tutte le fasi decisionali ad esclusione di quanto indicato alla lettera h).

Il. NVP inoltre esprime un parere sulla proposta di metodologia per la graduazione delle Posizioni Organizzative.

Artìcolo 9. Trasparenza.

1. La trasparenza è intesa, attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, come accessibilità alle informazioni concernenti ogni aspetto 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 e nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa

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.