



COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO
PROVINCIA DI FIRENZE

SERVIZIO AFFARI GENERALI

**REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE
E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

(Parte integrante dell'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi)

Approvato con delibera della Giunta comunale n 63 del 31.10.2011



COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO

PROVINCIA DI FIRENZE

SERVIZIO AFFARI GENERALI

CAPO I

PRINCIPI GENERALI E FINALITÀ

Art. 1

Principi generali

1. Il presente Regolamento è parte integrante dell'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi del Comune di Palazzuolo Sul Senio, ai sensi dell'art. 89 del D.Lgs. n. 267/2000. Esso costituisce attuazione delle disposizioni contenute negli artt. 16 e 31 del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150 e adeguamento dell'ordinamento dell'ente ai principi contenuti negli artt. 3, 4, 5 comma 2, 7, 9, 15 comma 1, 17 comma 2, 18, 23 comma 1 e 2, 24 commi 1 e 2, 25, 26 e 27 comma 1, del medesimo decreto legislativo.

Art. 2

Finalità

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi per far fronte ai fabbisogni dell'utenza, nonché alla crescita delle competenze professionali individuali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. L'amministrazione misura e valuta la performance con riferimento all'ente nel suo complesso, ai singoli servizi in cui esso si articola ed ai singoli dipendenti. Valorizza le competenze e le professionalità interne dei propri dipendenti e ne riconosce il merito, anche attraverso l'erogazione dei premi collegati alle performance.
3. Il ciclo di gestione della performance organizzativa e di quella individuale, caratterizzato dalle fasi di programmazione, misurazione, valutazione e premialità è coerente con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.
4. L'amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase e di ogni fase del ciclo di gestione della performance mediante pubblicazione sul sito istituzionale 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 e imparzialità.
5. Il rispetto delle disposizioni del presente titolo è condizione necessaria e imprescindibile per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.

CAPO II

IL SISTEMA DELLA PERFORMANCE

Art. 3

Ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali di cui all'art. 1 l'ente sviluppa, in modo coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il 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 e dei rispettivi indicatori (Piano della performance);



COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO

PROVINCIA DI FIRENZE

SERVIZIO AFFARI GENERALI

- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio, in corso di esercizio, dello stato di attuazione degli obiettivi e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati.

Art. 4

Piano della performance

1. Il Piano della performance rappresenta il collegamento tra le linee del programma di mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione chiara ed unitaria delle performance attese nell'ente per affrontare e risolvere i bisogni dell'utenza.
2. Il Bilancio, la Relazione Previsionale e Programmatica, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), il Piano degli obiettivi costituiscono il Piano della performance dell'ente.
3. La Relazione Previsionale e Programmatica (RPP), di competenza dell'organo consiliare, rappresenta il documento di programmazione delle performance strategica annuale e triennale degli obiettivi e strategie del programma di mandato del Sindaco.
4. Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), facoltativo per gli enti con meno di 15.000 abitanti, e il Piano degli obiettivi strutturato a livello di servizio, ed eventualmente di ufficio, rappresentano i documenti di programmazione operativa ed attuativa degli indirizzi e degli obiettivi strategici di gestione. A regime, tali strumenti di programmazione vengono approvati dalla giunta comunale, annualmente, entro il termine massimo di 50 giorni dall'esecutività della delibera di approvazione del bilancio di previsione.

Art. 5

Obiettivi, indicatori e variazioni

1. Il conseguimento degli obiettivi costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi ad essi collegati. Gli incentivi potranno essere riconosciuti anche nel caso di realizzazione parziale degli obiettivi.
2. Gli obiettivi devono essere:
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
 - b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
 - e) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili nell'ente ed in ciascun servizio.
3. La variazione di un obiettivo consiste nella sua sostituzione totale, nella rimodulazione delle attività previste o nella ridefinizione della tempistica di realizzazione.
4. I Responsabili di Servizio segnalano all'Organismo indipendente di valutazione (di seguito OIV) eventuali proposte di variazione degli obiettivi assegnati entro il termine del 20 novembre di ogni anno.
5. Al fine di non vanificare i principi della programmazione, la sostituzione totale o parziale di un obiettivo sarà ammissibile solo ove la mancata attuazione sia dovuta ad un'impossibilità di carattere oggettivo (e dunque ad eventi ostativi estranei all'operato del servizio/ufficio) o a un riscontrabile mutato indirizzo politico espresso mediante l'adozione di atti formali, ovvero tramite comportamenti concludenti comunque verificabili.



COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO

PROVINCIA DI FIRENZE

SERVIZIO AFFARI GENERALI

6. Le variazioni, apportabili durante l'esercizio e comunque entro il 15 dicembre, sono approvate dalla giunta comunale.

Art. 6

Monitoraggio della performance

1. La Giunta verifica l'andamento delle performance avvalendosi delle risultanze periodiche dell'OIV.
2. Con periodicità quadrimestrale, i Responsabili di Servizio relazionano per iscritto l'OIV sullo stato di attuazione degli obiettivi assegnati, anche al fine di proporre la riprogrammazione ai sensi dell'articolo precedente.

Art. 7

Rendicontazione dei risultati

1. La rendicontazione riassuntiva dei risultati effettuata dall'OIV sulla base delle relazioni predisposte ed inviate dai Responsabili di Servizio, avviene attraverso la redazione, entro il 30 maggio dell'anno successivo a quello di riferimento, di una Relazione sulla performance finalizzata alla presentazione dei risultati conseguiti agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi anche in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.

Art. 8

Sistema di misurazione e valutazione delle performance

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance, che disciplina le varie attività preordinate alla gestione del ciclo delle performance, viene proposto dall'OIV, di cui al successivo capo IV, e viene approvato con apposita deliberazione della giunta comunale.

CAPO III

VALUTAZIONE E PREMI

Art. 9

Sistema premiante

1. Al fine di migliorare la performance e valorizzare il merito, l'ente adotta sistemi premianti secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti, monetari o non monetari.
2. La distribuzione di incentivi o premi al personale dell'ente non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.
3. La validazione della Relazione sulla performance da parte dell'OIV è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

Art. 10

Oneri

1. Dall'applicazione delle disposizioni di cui al presente capo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio dell'Ente. A tal fine sono utilizzate le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.

Art. 11

Strumenti di incentivazione monetaria



COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO

PROVINCIA DI FIRENZE

SERVIZIO AFFARI GENERALI

1. Costituiscono strumenti premianti di incentivazione monetaria:
 - a) i premi annuali di risultato per i Responsabili di Servizio;
 - b) gli incentivi al merito ed all'incremento della produttività, per il restante personale (premi annuali collegati alle performance);
 - c) il bonus annuale delle eccellenze;
 - d) il premio annuale per l'innovazione;
 - e) le progressioni economiche.
2. Gli strumenti previsti dalle lettere b), c), d) ed e) sono assegnati utilizzando le risorse disponibili del fondo delle risorse decentrate a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.
3. Gli strumenti di cui alla lettera a) sono finanziati da specifiche risorse di bilancio.
4. Gli strumenti previsti dalle lettere c) e d) saranno attivabili dopo il 31/12/2013, in base alla legge n. 122/2010, e saranno finanziabili all'atto della relativa previsione nel prossimo contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 12

Premi annuali di risultato dei Responsabili di settore

1. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi ai Responsabili di Servizio è effettuata dal Sindaco su proposta dell'OIV.
2. L'attribuzione del trattamento economico accessorio collegato alla performance avverrà con riferimento ai limiti – minimo e massimo – delle relative indennità di risultato.
3. Nel Comune di Palazzuolo Sul Senio, non si effettua la distribuzione dei responsabili di servizio in fasce di merito, come previsto dall'art. 19 comma 6 del D. Lgs. 150/2009 come riformato dal D. Lgs. 141/2011.

Art. 13

Premi annuali sui risultati della performance del personale

1. I Responsabili di Servizio effettuano la valutazione del personale assegnato al proprio servizio.
2. Come previsto dall'art. 19 comma 6 del D. Lgs. 150/2009 come riformato dal D. Lgs. 141/2011, il personale del Comune di Palazzuolo Sul Senio non sarà distribuito in tre fasce di merito, anche se comunque dovrà essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale.
3. L'organizzazione e la gestione del sistema di premialità, sarà realizzato attraverso l'utilizzo di graduatorie di merito formate secondo i seguenti principi:
 - a) autonomia valutativa, secondo le metodologie adottate dall'ente;
 - b) unicità del soggetto valutatore per ciascuna graduatoria di merito.A tal fine, a ciascun Responsabile di Servizio, è affidato uno specifico budget di salario accessorio, commisurato al personale appartenente, destinato all'attribuzione degli incentivi al merito ed all'incremento della produttività al personale dipendente allo stesso assegnato.

Art. 14

Strumenti di incentivazione organizzativa

1. Per premiare il merito e la professionalità, il Comune di Palazzuolo Sul Senio può anche utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione organizzativa:
 - a) progressioni di carriera;
 - b) attribuzione di incarichi e responsabilità;



COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO

PROVINCIA DI FIRENZE

SERVIZIO AFFARI GENERALI

2. Gli incarichi e le responsabilità possono essere assegnati ai dipendenti attraverso l'utilizzo delle risorse decentrate destinate a tal fine nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa, anche in base alla collocazione conseguita nella graduatoria di merito.

CAPO IV

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (OIV)

Art. 15

Istituzione e composizione

1. L'OIV è un organo monocratico costituito da un membro esterno dotato di specifica professionalità ed esperienza, in possesso dei requisiti di cui al successivo art. 17.
3. L'OIV può essere istituito anche in forma associata con altre amministrazioni del territorio, in virtù di apposita convenzione, nell'ambito della quale vengono specificati gli impegni dei singoli soggetti contraenti.
4. L'OIV opera in posizione di autonomia sia nei confronti degli organi di governo che nei confronti dei responsabili della gestione, e risponde del proprio operato solo ed esclusivamente al Sindaco.
5. Il compenso è determinato nel Decreto sindacale di incarico.

Art. 16

Nomina, durata in carica e revoca dei membri dell'OIV

1. L'OIV è nominato dal Sindaco fra i soggetti aventi i requisiti indicati nell'articolo seguente, che abbiano presentato la propria candidatura a seguito di apposito avviso pubblicato sul sito internet dell'ente.
2. La durata dell'incarico è fissata in tre anni, e può essere confermato per una sola volta.
3. La cessazione anticipata dalla carica di componente dell'OIV avviene per sopravvenuta causa di incompatibilità, grave inadempimento nell'esercizio delle funzioni, preventivamente ed analiticamente contestato, dimissioni o impossibilità alla prosecuzione dell'incarico.

Art. 17

Requisiti per la nomina ed incompatibilità dei membri dell'OIV

- Cittadinanza italiana o dell'Unione Europea;
- Laurea specialistica o laurea quadriennale conseguita nel previgente ordinamento degli studi;
- Esperienza di almeno 5 anni nello svolgimento di compiti di controllo, organizzazione e gestione del personale, ovvero in possesso di un'esperienza giuridico-organizzativa, di almeno 5 anni, maturata anche in posizione di istituzionale autonomia ed indipendenza;
- Possesso di capacità manageriali e relazionali ed un'appropriata cultura organizzativa;
- Buona conoscenza della lingua inglese.

Le predette capacità e competenze specifiche sono accertate oltre che dagli elementi desumibili dal curriculum, nel corso dell'istruttoria finalizzata alla nomina, mediante un colloquio.

Non possono essere nominati componenti dell'OIV i soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali **svolti sul territorio dell'Ente**.

Art. 18

Funzionamento dell'OIV



COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO

PROVINCIA DI FIRENZE

SERVIZIO AFFARI GENERALI

1. I componenti dell'OIV sono tenuti a partecipare alle sedute e alle attività programmate, nonché a mantenere la riservatezza in ordine alle conoscenze acquisite nello svolgimento del loro incarico e a quelle che dovessero assumere, anche indirettamente, su singole situazioni individuali..
2. La convocazione può essere effettuata anche per via telefonica, per fax ovvero per via telematica.
4. L'Ente mette a disposizione dell'OIV idonee strutture per lo svolgimento delle attività di competenza.

Art. 19

Compiti dell'OIV

1. All'OIV compete:
 - a) proporre alla Giunta la valutazione annuale degli incaricati di posizione organizzativa (Responsabili di Servizio) e l'attribuzione ad essi dei premi di cui all'art. 11, comma 1, lettera a), secondo quanto previsto dal sistema di valutazione vigente;
 - b) monitorare il funzionamento complessivo del sistema di valutazione ed elaborare una relazione annuale sullo stato degli stessi;
 - c) comunicare tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei Conti e all'Ispettorato per la funzione pubblica;
 - d) garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi di cui all'art. 11, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - e) validare la relazione sulla performance;
 - g) verificare i risultati e le buone pratiche in tema di pari opportunità;
 - h) curare, con periodicità annuale, la realizzazione di indagini sul benessere organizzativo del personale dipendente;
 - i) proporre al Sindaco, se necessario, la valutazione annuale delle performance del Segretario Comunale.
2. All'OIV compete altresì:
 - a) promuovere e attestare l'assolvimento degli obblighi di trasparenza previsti dall'art. 11, commi 1 e 3, D.lgs. 150/2009;
 - b) relazionare con periodicità annuale, alla Giunta, sul livello di funzionamento del sistema di valutazione, della trasparenza e dei controlli interni;
 - c) ogni altra competenza eventualmente attribuitagli dalla legge.
3. Inoltre, compete all'OIV la formulazione di proposta dei sistemi di valutazione delle performance di cui all'art. 7, D. Lgs. 150/09.

Art. 20

Accesso agli atti e alle informazioni da parte dell'OIV

1. L'OIV ha diritto di accedere a tutti gli atti e i documenti amministrativi necessari per l'espletamento delle proprie funzioni, senza interferire né sovrapporsi alle attività di controllo di altri organi o uffici, esterni o interni, e senza recare intralcio al normale svolgimento delle attività degli uffici.
2. L'Ente è tenuto a fornire la massima collaborazione al fine di agevolare l'attività dell'OIV.

Art. 21

Struttura tecnica permanente di supporto

1. Le funzioni di supporto all'attività dell'O.I.V. sono svolte dal Servizio Gestione Risorse, competente in materia di personale.



COMUNE DI PALAZZUOLO SUL SENIO

PROVINCIA DI FIRENZE

SERVIZIO AFFARI GENERALI

Art. 22

Report operativi

1. L'Organismo indipendente di valutazione relaziona, con cadenza periodica, al Sindaco, sui risultati dell'attività svolta ai fini della ottimizzazione della funzione amministrativa.

Art. 23

Entrata in vigore

1. Il presente regolamento ha efficacia a partire dall'anno 2011.