

Comune di Roccaraso



REGOLAMENTO PER IL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE e DELL'ORGANO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

A cura dell'*Organismo interno di Valutazione 2011*
del Comune di Roccaraso
dott. Vittorio Orlano
dott. Angelo Frate
dott.ssa Paola Papadia

approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.

del

REGOLAMENTO PER IL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE e DELL'ORGANO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

sommario:

Articolo 1.....	3
Oggetto e norme di riferimento -Misurazione e valutazione della performance	3
Articolo 2.....	3
Definizione di performance organizzativa.....	3
Articolo 3.....	4
Definizione di performance individuale	4
Articolo 4.....	4
Fasi del ciclo di gestione della performance.....	4
Articolo 5.....	4
Sistema integrato di pianificazione e controllo	4
Articolo 6.....	5
Sistema integrato di rendicontazione e controllo.....	5
Articolo 7.....	6
Organismo indipendente di valutazione	6
Articolo 8.....	6
Valutazione del Servizio e valorizzazione delle professionalità.....	6
Articolo 9.....	7
Valutazione del Personale	7
Articolo 10.....	7
Sistema premiante	7
Articolo 11.....	7
Bonus annuale delle eccellenze	7
Articolo 12.....	8
Premio annuale per l'innovazione	8
Articolo 13.....	8
Integrità e trasparenza.....	8
Articolo 13.....	8
Entrata in vigore	8

The block contains three handwritten marks: a large, stylized signature on the left, a set of initials 'PB' on the right, and a small, simple mark at the bottom center.

REGOLAMENTO PER IL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE e DELL'ORGANO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Articolo 1

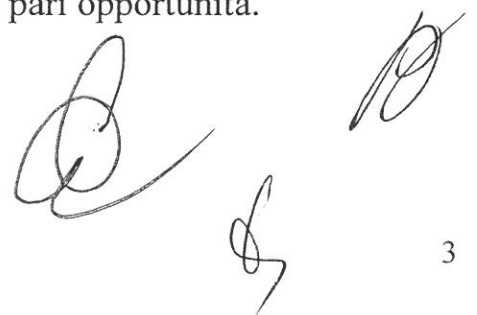
Oggetto e norme di riferimento -Misurazione e valutazione della performance

1. Il Comune di Roccaraso adegua il proprio ordinamento ai principi dettati dal d.lgs. 150/2009 articoli 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1.
2. Altresì, il Comune di Roccaraso utilizza gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere c), d), e) ed f), nonchè, adattandoli alla specificità del proprio ordinamento, quelli di cui alle lettere a) e b) del d.lgs. 150/2009.
3. Il Comune di Roccaraso misura e valuta la performance con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, ai Settori in cui si articola e ai singoli 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 dai Settori.

Articolo 2

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 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 ed 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 ed 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 e alla riduzione dei costi, nonché nell'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - g) la qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
 - h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.



Articolo 3
Definizione di performance individuale

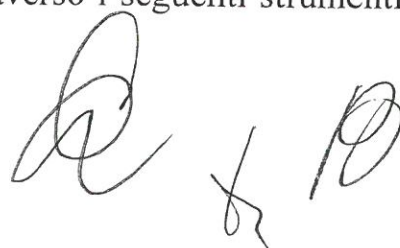
1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei Capo settore è collegata:
 - a) agli indicatori di performance relativi al proprio Settore;
 - b) raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni;
2. La misurazione svolta dai Capo Settore sulla performance individuale del personale 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 del settore di appartenenza;
 - c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Articolo 4
Fasi del ciclo di gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:
 - a) definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - b) collegamento fra 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 ed individuale;
 - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - f) rendicontazione dei risultati agli organi d'indirizzo politico – amministrativo, ai vertici dell'amministrazione nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.

Articolo 5
Sistema integrato di pianificazione e controllo

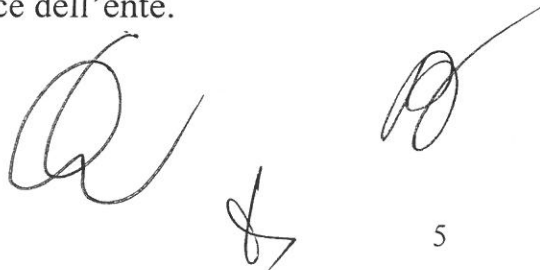
1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento fra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:



- 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 dettate per la durata del mandato (5 anni), sulla base delle 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, per un triennio i programmi ed i progetti assegnati;
 - Il Piano Esecutivo di Gestione, approvato annualmente dalla Giunta che contiene gli obiettivi e le risorse assegnate;
 - Il Piano dettagliato degli obiettivi che traduce gli obiettivi associati alle risorse individuate nel Peg in attività pianificate da realizzare;
2. Il piano della performance rappresenta in modo schematico integrato il collegamento fra 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 è pubblicato sul sito istituzionale del Comune Roccaraso.

Articolo 6 ***Sistema integrato di rendicontazione e controllo***

1. La rendicontazione rispetto agli obiettivi assegnati, con riferimento al raggiungimento dei valori attesi di risultato monitorati attraverso i rispettivi indicatori, nonché attraverso il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse avviene attraverso i seguenti strumenti di rendicontazione:
 - la deliberazione consiliare di ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi di cui all'art.193 del d.lgs.267/2000;
 - il rendiconto di gestione di cui all'art.227 del d.lgs.267/2000 con cui l'ente controlla i risultati della gestione;
 - la relazione con cui la giunta, ai sensi dell'art.151, comma 6, del d.lgs.267/2000 esprime le valutazioni di efficacia dell'azione condotta sulla base dei risultati conseguiti in rapporto ai programmi ed ai costi sostenuti;
 - il referto del controllo di gestione con cui si fornisce ai sensi dell'art. 198 del d.lgs.267/2000 le conclusioni del controllo agli organi politico amministrativi, ai fini della verifica dello stato di attuazione degli obiettivi programmati, e ai Capo settore affinché questi ultimi abbiano gli elementi necessari per valutare l'andamento della gestione dei servizi di cui sono responsabili.
2. La relazione sulla performance rappresenta in modo schematico ed integrato il collegamento fra gli strumenti di rendicontazione per garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance dell'ente.

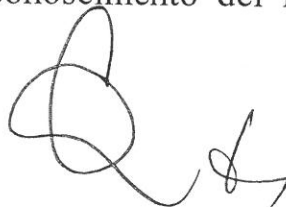


Articolo 7
Organismo indipendente di valutazione

1. L'OIV è composto da tre membri, uno con funzione di Presidente e due membri esterni scelti fra soggetti dotati di documentate competenze, capacità intellettuali, manageriali, relazionali, esperienze nella valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche. I componenti dell'OIV non possono essere nominati fra soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina.
2. E' nominato con decreto del Sindaco, segue il mandato dell'organo che lo nomina e può essere riconfermato o revocato ad insindacabile giudizio del nominante.
3. L'OIV nel rispetto della funzione di valutazione della performance dei Capo settore collabora nella predisposizione e nell'aggiornamento dei sistemi di misurazione, valutazione della performance dell'organizzazione, dei Capo settore e dei dipendenti, del sistema d'integrità e trasparenza di cui all'art.11 del d.lgs.150/2009:
4. L'OIV controlla il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale e di controllo interno d'integrità, promuove e attesta altresì l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.
5. Predisporre la relazione annuale sulla performance, verifica gli obiettivi raggiunti ed i risparmi ivi documentati attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'ente.
6. Per le attività di sua competenza usa i dati in possesso di tutti i settori dell'ente con accesso diretto o con la collaborazione per la ricerca dei responsabili dei settori.
7. In caso di astensione di uno dei componenti o del Presidente in considerazione ai contenuti delle decisioni che devono essere adottate, queste possono essere validamente assunte da due componenti o da un componente e dal Presidente.

Articolo 8
Valutazione del Servizio e valorizzazione delle professionalità

1. La valutazione è diretta, in primo luogo, a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'ente e, in secondo luogo, secondo quanto previsto dal capo III del d.lgs.150/2009, al riconoscimento del merito per



l'apporto e la qualità del servizio reso secondo i principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

2. La valutazione delle performance individuali per l'attribuzione dei "premi" ai Capo Settore è proposta dall'OIV al Sindaco.

Articolo 9 **Valutazione del Personale**

1. 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 e responsabilità del Capo Settore competente 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 i principi di imparzialità e trasparenza.
3. Il sistema di valutazione può prevedere l'intervento correttivo dell'OIV quale garante della correttezza dei processi di misurazione e valutazione anche in relazione ai "premi", nel rispetto delle norme di legge e di contratto;

Articolo 10 **Sistema premiante**

1. Il sistema premiante è improntato sul raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali a seguito della valutazione della performance individuale annuale o pluriennale.
2. Le risorse annualmente destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale sono attribuite al personale dipendente e ai capo settore solo a seguito della valutazione dalla quale risulti il rapporto fra la performance attesa e quella conseguita.
3. E' confermata la metodologia di valutazione già in uso presso l'amministrazione, per quanto compatibile, che risponde ai principi del riconoscimento del merito e della professionalità con adeguata graduazione e selettività sanciti dal d.lgs.150/2009.
4. In prima applicazione del presente regolamento si avvia la procedura di verifica del metodo di valutazione per interventi di coordinamento e migliorativi secondo le previsioni di legge e di contratto, entro 6 mesi dal presente.

Articolo 11 **Bonus annuale delle eccellenze**

1. Il Comune può istituire annualmente il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre il personale anche responsabile di settore che si attesti al massimo del punteggio attribuibile in sede di valutazione.



2. Il bonus delle eccellenze può essere assegnato a non più del 10% del personale in servizio.
3. Il personale premiato con il bonus annuale delle eccellenze può accedere al premio annuale per l'innovazione.
4. L'attuazione del presente articolo è rinviata ai sensi dell'art.9, comma 1, del D.L. n.78/2010, convertito con legge n.122/2010.

Articolo 12
Premio annuale per l'innovazione

1. Al fine di premiare annualmente il miglior progetto realizzato in grado di produrre un significativo miglioramento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro con elevato impatto sulla performance organizzativa, il Comune può istituire il premio annuale per l'innovazione.
2. Il premio per l'innovazione assegnato individualmente non può essere superiore di quello del bonus annuale di eccellenza.
3. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete all'OIV sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da Capo settori, da dipendenti o da gruppi di lavoro.
4. L'attuazione del presente articolo è rinviata ai sensi dell'art.9, comma 1, del D.L. n.78/2010, convertito con legge n.122/2010.

Articolo 13
Integrità e trasparenza

1. I Capi Settore sono responsabili dell'integrità dell'azione amministrativa e della relativa attività di vigilanza e controllo della regolarità.
2. L'OIV propone al Sindaco soluzioni e strumenti per migliorare le attività di controllo interno.
3. L'OIV segnala al Sindaco le azioni migliorative per incrementare il piano delle azioni per la trasparenza.

Articolo 14
Entrata in vigore

1. Gli organi ed i metodi previsti dal presente regolamento sono riferiti al ciclo delle performance a decorrere dall'anno 2011.
2. Il presente regolamento è approvato con deliberazione di Giunta comunale ed entra in vigore con l'efficacia della stessa.

