

COMUNE DI QUARTU SANT'ELENA

Provincia di Cagliari

REGOLAMENTO

DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE E INTEGRITA' E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

ART. 1 – LE FINALITA'

Il Comune di Quartu Sant'Elena assume il sistema di misurazione e valutazione della performance quale strumento per il miglioramento dei servizi offerti alla cittadinanza e per la crescita delle competenze professionali dei dipendenti. Riconosce il merito attraverso l'erogazione di premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

Ai sensi dell'art. 19, comma 6 del D.Lgs. n° 150/2009, nell'erogazione dei premi di cui al comma precedente in ogni caso è garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ad una parte limitata a non oltre il quarantanove per cento del personale con riguardo a quello in servizio presso ciascun Settore dell'Ente.

Ai sensi dell'art. 40, comma 3 bis del D.Lgs. n° 165/2001 al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale viene destinata una quota prevalente del trattamento economico complessivo comunque denominato, pari al cinquantuno per cento del medesimo; detta quota prevalente può essere ragionevolmente aumentata in sede di contrattazione integrativa decentrata.

ART. 2 – I SOGGETTI

Sono parti attive del processo di misurazione e valutazione delle performance:

- 1) Nucleo di Valutazione;
- 2) i Dirigenti.

ART. 3 – IL SINDACO

Compete al Sindaco la valutazione del Segretario Generale con il supporto del Nucleo di Valutazione.

ART. 4 – IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

La disciplina della nomina e del funzionamento del Nucleo di Valutazione è contenuta nel Regolamento degli Uffici e dei Servizi al Capo II del Titolo III.

In relazione alla materia in oggetto il Nucleo propone al Sindaco la valutazione dei Dirigenti.

ART. 5 – IL SEGRETARIO GENERALE

Il Sindaco definisce gli obiettivi da assegnare al Segretario Generale, nel quadro della gestione delle performance.

ART. 6 – I DIRIGENTI

Compete ai Dirigenti la valutazione del personale dipendente assegnato alla struttura dagli stessi diretta; qualora uno stesso dipendente sia assegnato a più strutture, la valutazione sarà espressa, in modo congiunto, dai responsabili delle strutture a cui è assegnato.

Il dipendente, entro quindici giorni dalla consegna, può proporre ricorso motivato al Nucleo di Valutazione contro gli esiti della valutazione.

ART. 7 – LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La performance organizzativa misura e valuta i seguenti aspetti:

- a) l'effettivo grado di attuazione dei piani, programmi ed obiettivi contenuti nella Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente e dal Bilancio di previsione considerando il rispetto delle fasi, dei tempi previsti, degli indicatori qualitativi e quantitativi nonché delle risorse utilizzate;
- b) il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi erogati ai cittadini considerando anche lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- c) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- d) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- e) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;

Le risorse destinate al trattamento accessorio di cui al presente articolo sono definite tenendo anche conto dei parametri di ponderazione connessi alle categorie di appartenenza del personale.

ART. 8 – LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti 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 e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori

La misurazione e valutazione svolte dai dirigenti 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 per trenta centesimi;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza per trenta centesimi;
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi per quaranta centesimi.

ART. 9 – IL CICLO DELLA PERFORMANCE

L'Ente sviluppa, in coerenza con il programma di mandato dell'Amministrazione, con la relazione previsionale e programmatica, con il bilancio di previsione dell'Ente, con il Piano Esecutivo di Gestione e con il Piano dettagliato degli Obiettivi, il ciclo di gestione delle performance.

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 premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati al Sindaco ed alla Giunta Comunale, ai Dirigenti, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

ART. 10 – GLI OBIETTIVI

La definizione e l'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:

- a) 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;
- b) la Relazione Previsionale e Programmatica e il Bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni i programmi e progetti assegnati ai centri di costo e le risorse finanziarie disponibili;
- c) il Piano Esecutivo di Gestione e il Piano dettagliato degli Obiettivi, approvato annualmente dalla Giunta, che contiene le risorse assegnate ai centri di costo.

Gli obiettivi sono:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione contenuti negli strumenti di programmazione di cui al comma precedente;
- 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) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

ART. 11 – IL PIANO DELLE PERFORMANCE

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.

Il ciclo di gestione della performance inizia con la proposta al Segretario Generale da parte dei Dirigenti degli obiettivi da raggiungere nell'anno di riferimento in attuazione degli strumenti di programmazione indicati nell'articolo precedente. Le proposte vengono analizzate e validate dal Segretario Generale il quale potrà introdurre modifiche ed integrazioni che verranno discusse con i Dirigenti interessati. Il Segretario Generale predispose lo schema del PEG (contenente obiettivi e PEG finanziario) sul quale chiede il parere dal Nucleo di Valutazione, quest'ultimo, prima di esprimere il parere, potrà proporre al Segretario Generale modifiche, integrazioni e specificazioni.

Lo schema di piano delle performance è valutato dalla Giunta Comunale, la quale potrà proporre modifiche, integrazioni e specificazioni, sentiti i Dirigenti interessati e il Segretario Generale.

Il piano delle performance è approvato dalla Giunta Comunale, con la condivisione dei singoli Dirigenti e la conseguente attribuzione formale degli obiettivi.

La proposta degli obiettivi e la predisposizione del piano delle performance è oggetto di valutazione della performance individuale rispettivamente dei Dirigenti e del Segretario Generale. In ogni caso la predisposizione dello schema del piano delle performance e la sua approvazione da parte della Giunta Comunale deve avvenire non oltre i sessanta giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione.

In caso di mancata adozione del piano delle performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai Dirigenti e al Segretario Generale che risultino avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti.

Il piano delle performance approvato potrà essere modificato con deliberazione della Giunta Comunale; le modifiche vanno comunicate ai Dirigenti interessati.

ART. 12 – IL MONITORAGGIO

Il Segretario Generale verifica nel corso dell'anno il grado di realizzazione del piano delle performance.

Almeno una volta l'anno, entro il 30 settembre, viene effettuato il monitoraggio infrannuale che viene formalizzato attraverso l'analisi, anche con stati di avanzamento dei lavori, del grado di raggiungimento degli obiettivi programmati. L'attività di monitoraggio verrà effettuata dal Nucleo di Valutazione per quanto riguarda i riflessi collegati alla performance organizzativa ed alla performance individuale dei dirigenti e da questi ultimi per quanto attiene la performance individuale dei dipendenti. L'esito del monitoraggio viene comunicato alla Giunta Comunale, ai Dirigenti.

Sia nel corso della verifica effettuata durante l'anno, che in sede di monitoraggio infrannuale possono essere proposte dai Dirigenti, sentito il Nucleo di Valutazione, alla Giunta Comunale eventuali modifiche.

ART. 13 - LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Al termine dell'esercizio, entro il 28 febbraio dell'anno successivo, i Dirigenti relazionano al Segretario Generale e al Nucleo di Valutazione, sul grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti e del comportamento organizzativo dei dipendenti. Il Segretario Generale predispone entro il 31 marzo, lo schema di relazione sulle performance conseguite che deve essere validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi e per gli effetti dell'art. 14 comma 6 del D. Lgs n. 150/2009. In caso di inadempimento di quanto previsto dal presente articolo è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai Dirigenti e al Segretario Generale che risultino avere concorso alla mancata predisposizione della Relazione per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti.

Il Nucleo di Valutazione valida entro il 30 Giugno, la relazione sulla performance e ne assicura la sua visibilità ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. n° 150/2009.

ART. 14 – LA TRASPARENZA

La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione, delle informazioni concernenti ogni aspetto rilevante dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali ed 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 nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione.

Ai fini della trasparenza, l'Amministrazione deve garantire la massima pubblicità di ogni fase del ciclo di misurazione e valutazione della performance attraverso la pubblicazione sul sito internet dell'Ente nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Il Nucleo di Valutazione, attraverso il Segretario Generale, sovrintende agli obblighi in materia di trasparenza.

ART. 15 – NORME FINALI

Il presente Regolamento sostituisce ogni altra disposizione regolamentare in materia di incentivi della produttività e per il miglioramento dei servizi e trova applicazione a decorrere dal 1 Gennaio 2011.