

# Disciplina del Sistema di definizione, misurazione e valutazione della performance

APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA G.C. N.35/04.04.2014  
MODIFICATO CON DELIBERAZIONE G.C. N.4/11.02.2015

## TITOLO PRIMO PRINCIPI E DEFINIZIONI

### ART. 1. FINALITA'

1. Il presente regolamento disciplina, ai sensi dei Titoli II e III del D.Lgs. 27.10.2009, n.150 le modalità con cui il Comune di Taino definisce misura e valuta la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative 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 dalle unità organizzative.
2. Per performance si intende sia il risultato ottenuto rispetto ad obiettivi specifici sia la prestazione in progress degli individui e della struttura nel suo complesso.
3. La performance complessiva dell'Ente si articola pertanto in:
  - a) Performance organizzativa
  - b) Performance individuale

### ART. 2. DEFINIZIONE DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. La performance organizzativa riguarda la capacità dell'organizzazione di ottenere i risultati attesi in termini di:
  - a) Efficacia esterna o strategica: impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
  - b) Efficacia interna o gestionale: attuazione di piani e programmi, ovvero 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) Qualità percepita: grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi rilevato anche attraverso modalità interattive;
  - d) Qualità dei processi interni: modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e capacità di attuazione di piani e programmi;
  - e) Comunicazione e trasparenza: 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) Efficienza produttiva e gestionale: efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
  - g) Efficacia, Efficienza ed Economicità complessive della gestione: qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati
  - h) Pari opportunità: raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità

### ART. 3. DEFINIZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. La performance individuale riguarda il contributo dei singoli dipendenti al perseguimento della performance organizzativa dell'Ente sia in termini di obiettivi conseguiti che di competenze professionali e organizzative dimostrate.

## TITOLO SECONDO CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

### ART. 4. DEFINIZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

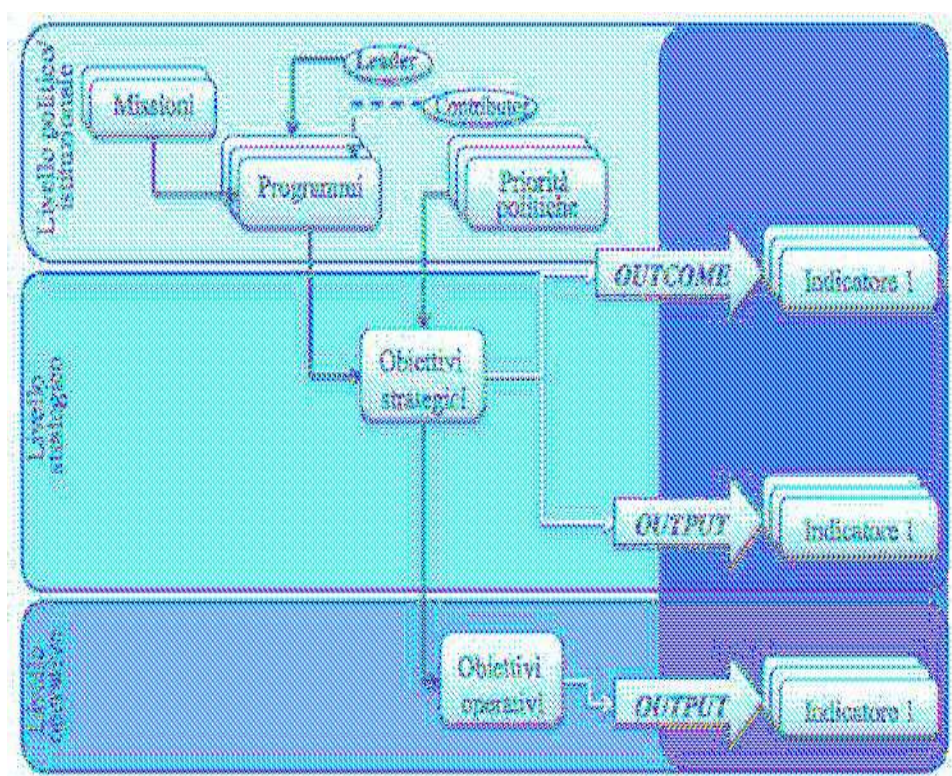
1. Il ciclo della performance è il processo che collega la pianificazione, la definizione degli obiettivi, la misurazione e la valutazione dei risultati declinata con riferimento all'Ente nella sua globalità, alle unità organizzative e al singolo dipendente.

### ART. 5. FASI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:
- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
  - collegamento tra gli obiettivi e risorse (umane e finanziarie);
  - monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
  - misurazione dei risultati finali;
  - valutazione della performance organizzativa e individuale e applicazione dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
  - rendicontazione dei risultati della valutazione agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

### ART. 6. INTEGRAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE NEL SISTEMA DI PIANIFICAZIONE E CONTROLLO

1. Ai fini dell'attuazione delle finalità di cui all'articolo 1, il Comune di Taino integra il ciclo di gestione della performance, come sopra definito, nell'ambito del sistema di programmazione e controllo di gestione ed economico finanziario dell'Ente, secondo il seguente schema logico:



2. Il ciclo di gestione della performance adottato da questo Ente è basato su un sistema di obiettivi articolati in:

- a) Finalità politiche/istituzionali definite nel Programma di Mandato e declinate nei documenti di pianificazione generale;
- b) Obiettivi strategici (o finalità strategiche) declinati nelle relazioni previsionali e programmatiche triennali in relazione ai singoli programmi di attività;
- c) Obiettivi gestionali, operativi o di sviluppo declinati nel piano esecutivo di gestione (PEG) e nel Piano degli obiettivi individuali.

2. Gli obiettivi gestionali o operativi costituiscono gli obiettivi di azione amministrativa relativi al ciclo annuale di bilancio ed alle risorse assegnate ai responsabili e rappresentano specificazioni degli obiettivi strategici. La Giunta Comunale individua gli obiettivi gestionali e, all'interno degli stessi, i responsabili di area predispongono il piano degli obiettivi individuali per i dipendenti del proprio ambito organizzativo.

3. Il complesso degli obiettivi strategici, degli obiettivi gestionali, operativi, di sviluppo e gli obiettivi individuali costituiscono, previa definizione di appositi indicatori di risultato, il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs 150/2009.

## ART. 7. RISORSE

1. Il collegamento tra gli obiettivi e le risorse è assicurato a tutti i livelli tramite l'associazione degli obiettivi gestionali e degli indicatori di EEE (efficacia, efficienza, economicità) e degli obiettivi strategici ai programmi, tranne nei casi di particolari stanziamenti destinati ad obiettivi/progetti specifici.

## ART. 8. MONITORAGGIO E INTERVENTI CORRETTIVI

1. Il monitoraggio periodico e la rilevazione dei risultati finali degli obiettivi avviene, ai vari livelli, con le seguenti modalità:

Finalità politiche/istituzionali:

- Verifiche intermedie informali nel corso del mandato amministrativo;
- Verifica finale eventualmente svolta attraverso il "Rendiconto di Mandato"

Obiettivi strategici:

- Verifica intermedia in occasione della ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi, approvato dal Consiglio Comunale entro il 30 Settembre di ogni anno,
- Verifica finale in occasione dell'approvazione del Rendiconto di gestione, nell'ambito della relazione della Giunta sui risultati della gestione;

Piano degli obiettivi individuali:

- Rilevazione risultati finali entro il 31 gennaio di ogni anno.

2. Eventuali scostamenti e criticità riscontrate nel corso delle verifiche intermedie possono comportare modifiche nella programmazione purché adeguatamente motivate e comportano la modifica del Piano della Performance.

## ART. 9. RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI

1. Costituiscono strumenti di rendicontazione adottati dall'Ente i documenti predisposti a seguito delle verifiche finali di cui all'articolo precedente.
2. Ai fini della trasparenza e della rendicontazione della performance nei confronti degli stakeholders, il Comune di Taino può inoltre avvalersi di strumenti di Rendicontazione sociale.
3. La rendicontazione complessiva dei risultati avviene entro il 30 giugno attraverso la redazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera b, del D.Lgs n.150/2009, che evidenzia:
  - a) I risultati conseguiti in relazione agli obiettivi strategici, gestionali, operativi o di sviluppo del PEG;
  - b) I risultati conseguiti individualmente dai singoli dipendenti;
  - c) Gli eventuali scostamenti dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse impiegate
4. La relazione sulla performance, sulla base delle relazioni dei responsabili di area, è predisposta dal servizio cui è assegnato, nell'ambito dei controlli, il controllo di gestione, è validata dall'organismo indipendente di valutazione (O.I.V.) e recepita dalla Giunta;
5. La relazione sulla performance viene pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

## TITOLO TERZO SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

### ART. 10. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

1. La valutazione della performance organizzativa è basata sulla misurazione dei seguenti elementi, riferiti sia all'Ente nel suo complesso che alle singole aree:
  - a) gli impatti dell'azione amministrativa sui bisogni della collettività e sull'ambiente di riferimento, attraverso indicatori di outcome o di impatto;
  - b) il grado di attuazione delle strategie misurato sulla base del raggiungimento degli obiettivi generali e strategici dell'Amministrazione;
  - c) i confronti con altre Amministrazioni (benchmarking) attraverso un'analisi di posizionamento rispetto ad altri Enti che svolgono attività simili.

### ART. 11. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale titolare di P.O è collegata:
  - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente, misurata attraverso appositi indicatori di performance, e alle competenze professionali e manageriali dimostrate
  - c) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.
2. La misurazione e la valutazione sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del

sistema di misurazione e valutazione della performance e sono collegate:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (individuati nel piano degli obiettivi individuali);
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

## ART. 12. SOGGETTI

1. La funzione di valutazione della performance è svolta:

- a) dall'organismo indipendente di valutazione della performance di cui all'art. 14 del D.Lgs n.150/09 che valuta la performance organizzativa e la performance individuale dei Responsabili di Area;
- b) dai responsabili di area che valutano le performance individuali del personale assegnato.

2. La valutazione della performance è effettuata tenendo conto dei modelli di riferimento definiti dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), istituita a livello centrale.

## ART. 13. ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE: FUNZIONI E REGOLE PER LA COMPOSIZIONE

1. "L'organismo indipendente di valutazione è istituito a livello comunale ed è composto dal segretario del comune e da un componente esterno, segretario comunale o esperto in materia di valutazione del personale, designato dalla giunta. Il componente designato dura in carica 3 anni e può essere rinnovato una volta sola". (modificato con deliberazione G.C. n.4/11.02.2015)

2. L'organismo indipendente di valutazione opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco.

3. L'organismo indipendente di valutazione:

- a) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, comunicando tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni;
- b) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D.Lgs. n.150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- c) propone al Sindaco la valutazione annuale dei responsabili e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione e di incentivazione;
- d) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione per la valutazione e la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CIVIT);
- e) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.

**TITOLO QUARTO**  
**CRITERI E MODALITÀ DI VALORIZZAZIONE DEL MERITO**  
**SISTEMA PREMIANTE**

**ART. 14. PRINCIPI GENERALI**

1. Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'Ente utilizza sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia economici che non economici.

**ART. 15. STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE ECONOMICA**

1. Gli strumenti di incentivazione per premiare il merito e la professionalità sono i seguenti:
  - a) premi annuali individuali da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance annuale;
  - b) bonus annuale delle eccellenze;
  - c) premio annuale per l'innovazione;
  - d) progressioni economiche;
  - e) percorsi di carriera.

**ART. 16. PREMI ANNUALI SUI RISULTATI DELLA PERFORMANCE**

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance individuale, i dipendenti dell'ente sono collocati all'interno di almeno tre fasce di merito; una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale viene attribuita al personale dipendente che si colloca nella fascia di merito alta.

**ART. 17. PROGRESSIONI ECONOMICHE**

1. Le progressioni economiche sono attuate in riferimento a quanto definito nei contratti decentrati secondo principi di selettività.
2. Il Comune di Taino riconosce quale strumento di selettività, ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche, il sistema di misurazione e valutazione della performance di cui al presente Titolo III.

**ART. 18. PREMIO DI EFFICIENZA**

1. La Giunta definisce annualmente la quota dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni da destinare al premio di efficienza di cui all'art. 27 del D.Lgs. n.150/2009.
2. Tale quota, stabilita nell'ambito delle linee di indirizzo sulla costituzione annuale del Fondo per le risorse decentrate, non può essere superiore al 30% dei risparmi di cui al comma 1 ed è destinata, sulla base di criteri definiti nel contratto integrativo decentrato, in misura fino a due terzi a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto nel conseguimento dei risparmi e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.

3. Le risorse di cui al comma 2 possono essere utilizzate solo a seguito di apposita validazione da parte dell'organismo indipendente di valutazione nell'ambito della relazione sulla performance.

#### ART. 19. ALTRI STRUMENTI DI VALUTAZIONE DEL MERITO

1. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità, da attribuire in ogni caso secondo criteri oggettivi e pubblici.

2. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, il Comune di Taino promuove e finanzia annualmente, nell'ambito e nei limiti delle risorse assegnate alla formazione, percorsi formativi.

#### ART. 20. ONERI

1. Dall'applicazione delle disposizioni del presente titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio dell'Ente. L'Amministrazione utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.