



CITTA' DI BORGO SAN DALMAZZO

Provincia di Cuneo

Ufficio del Segretario Generale

D.LGS. 150 DEL 27/10/2009.

**DISPOSIZIONI REGOLAMENTARI DI
ADEGUAMENTO DELL'ORDINAMENTO
UFFICI E SERVIZI.**

**CICLO DELLA PERFORMANCE
SISTEMA DI VALUTAZIONE E INCENTIVAZIONE
ORGANI DI VALUTAZIONE**

PREMESSA

Il presente documento viene disposto ed assunto in ottemperanza al D.Lgs. 150/2009 e in esecuzione della delibera del Consiglio Comunale n° 61 del 29/11/2010; dettaglia il ciclo di gestione della performance e ne dispone il collegamento con la programmazione dell'Ente; specifica le disposizioni riguardanti gli organi di valutazione e detta indicazioni sul sistema di valutazione, le procedure di conciliazione e la trasparenza.

CAPO I

IL CICLO DELLA PERFORMANCE (artt. 3, 4 e 5 comma 2 del Decreto L.vo 150/2009)

ART. 1

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E TRASPARENZA

1. Il Comune di Borgo San Dalmazzo misura e valuta la performance con riferimento:

-alla struttura comunale nel suo complesso;

-alle unità organizzative in cui si articola, rappresentate dalle posizioni organizzative;

- ai singoli dipendenti (performance individuale).

2. Le attività di misurazione e valutazione della performance sono volte a migliorare la qualità dei servizi offerti nonché alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

3. Attraverso il sito istituzionale dell'Ente e le altre modalità di comunicazione il Comune di Borgo San Dalmazzo informa su ogni aspetto della propria organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle proprie funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti.

4. Il Comune garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance e pubblica sul proprio sito istituzionale gli atti elencati all'art. 11 comma 8 del Decreto L.vo 150/2009, non escludendo altri efficaci mezzi di informazione.

ART. 2

FASI DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE E COLLEGAMENTO CON LA PROGRAMMAZIONE.

LE FASI DEL CICLO

1. In aderenza a quanto stabilito dall'art. 4 del Decreto L.vo 150/2009, le fasi del ciclo di gestione della performance si articolano come segue:

- 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) verifica in corso di esercizio dello stato di attuazione degli obiettivi ed 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 Consiglio Comunale, alla Giunta comunale, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi comunali

LO SVILUPPO DEL CICLO

2. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa in maniera coerente con la programmazione istituzionale dell'Ente ed ha luogo con l'approvazione dei seguenti atti:

-le linee programmatiche di mandato approvate dal Consiglio all'inizio del mandato amministrativo;

-la relazione previsionale e programmatica approvata annualmente quale allegato al bilancio di previsione ed il programma triennale dei lavori;

-il piano dettagliato degli obiettivi approvato annualmente dalla Giunta Comunale, che definisce ed assegna gli obiettivi e le risorse ai titolari delle posizioni organizzative per la piena operatività gestionale e stabilisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale. Il Piano contempla anche un numero limitato di obiettivi rilevanti, coerenti con ogni singola posizione organizzativa, il cui peso è prevalente in quanto collegati all'attuazione dei progetti prioritari dell'Amministrazione visti con riferimento al periodo annuale di valutazione.

- la deliberazione che verifica entro il 30 settembre di ogni anno lo stato di attuazione dei programmi, progetti e degli obiettivi attraverso i reports resi dai titolari di posizione organizzativa.

- il Rendiconto della gestione e la relativa relazione approvata dalla Giunta, con la quale sono evidenziati, con riferimento all'anno precedente, i risultati della struttura comunale, delle unità organizzative e dei singoli dipendenti rispetto agli obiettivi programmati. Al rendiconto è allegato il referto finale del controllo di gestione di cui all'art. 198 del TUEL.

GLI OBIETTIVI DA RAGGIUNGERE

1. Gli obiettivi da raggiungere devono essere:

- a) significativi 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) confrontabili con le tendenze della produttività dell'Ente.
- f) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili ed ai vincoli di spesa stabiliti dalle leggi.

CAPO II

IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (Art. 7 del Decreto L.vo 150/2009)

1. Il Comune valuta annualmente la performance della struttura comunale nel suo complesso, delle unità organizzative rappresentate dalle posizioni organizzative, e quella dei singoli dipendenti (il Segretario Comunale, i Responsabili di Servizio ed il restante personale)

2. Il sistema di valutazione e incentivazione deve assicurare il raccordo con il ciclo della performance e gli strumenti di programmazione dell'Ente.

ART. 5

LA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA COMUNALE

La performance della struttura comunale attiene alla quantità e qualità dei servizi offerti annualmente alla Cittadinanza.

La relativa funzione di misurazione e valutazione è svolta dal Segretario Comunale che si avvale dei Responsabili di servizio, e si compendia in un unico documento finale sulla performance costituito da:

- il piano dettagliato degli obiettivi approvato annualmente dalla Giunta Comunale;
- la deliberazione che verifica entro il 30 settembre di ogni anno lo stato di attuazione dei programmi e dei progetti attraverso i reports e le analisi dei titolari di posizione organizzativa.
- il Rendiconto della gestione e la relativa relazione approvata dalla Giunta..
- il referto finale del controllo di gestione di cui all'art. 198 del TUEL.

ART. 6

LA PERFORMANCE DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance delle singole unità organizzative è svolta dal Nucleo di Valutazione sulla base dei risultati annualmente conseguiti in ordine al livello complessivo degli obiettivi raggiunti nell'ambito di ciascuna unità organizzativa

ART. 7

LA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL SEGRETARIO COMUNALE, DEL DIRETTORE GENERALE, DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO E DEL RESTANTE PERSONALE

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance del Segretario Comunale e del Direttore Generale compete al Sindaco sulla base della metodologia individuata con deliberazione della Giunta Comunale n° 199 del 12.9.2008, od altra metodologia successivamente adottata dall'Ente.

2. La funzione di misurazione e valutazione della performance dei responsabili di servizio compete al Nucleo di Valutazione ed è collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, all'impegno dimostrato, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, anche nella gestione delle risorse umane, alle capacità relazionali e di cambiamento.

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

3. La funzione di misurazione e valutazione della performance del restante personale dipendente compete ai rispettivi responsabili di servizio, è collegata:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo (con misurazione dell'apporto) o individuali e/o alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza determinato da:

impegno lavorativo profuso, auto-coinvolgimento, competenze dimostrate e comportamenti professionali, organizzativi e relazionali, qualità specifiche delle prestazioni, collaborazione fornita e condivisione delle attività all'interno del servizio.

4. Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

ART. 8

PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Le procedure in argomento comprendono l'insieme di azioni volte a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance individuale e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale.

Allo scopo si istituisce la figura del "terzo" (monocratico) rispetto al valutato e al valutatore.

L'individuazione del "terzo" avviene con provvedimento del Sindaco a seguito formale e motivata richiesta da parte del valutato.

L'eventuale spesa per le funzioni del terzo è ripartita in parti uguali tra valutato e il Comune.

La valutazione sull'accettazione o meno, in ragione della fondatezza delle motivazioni, della richiesta del valutato di avvalimento del terzo sarà effettuata da parte del Sindaco.

ART. 9

CRITERI E MODALITA' PER LA VALORIZZAZIONE DEL MERITO E L'INCENTIVO DELLA PERFORMANCE

1. Il Comune di Borgo San Dalmazzo promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza di verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati dall'Ente.

3. Il Comune garantisce l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale ad una percentuale limitata del personale.

ART. 10 RINVIO

Per tutto quanto non previsto nel presente atto si rimanda alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009, del Decreto L.vo 165/2001, ed alle norme regolamentari del Comune non abrogate o non incompatibili con il presente atto.

ART. 11
ENTRATA IN VIGORE

Il presente atto entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione da parte della Giunta Comunale.