

REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE E L'APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

TITOLO 1° – LE FINALITA'

Il Comune di Villafranca Padovana 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.

TITOLO 2° - I SOGGETTI

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

- 1) il Sindaco;
- 2) Il Nucleo di Valutazione;
- 3) i dipendenti titolari di posizione organizzativa;
- 4) Ufficio controllo di gestione.

Articolo 2.1 – il Sindaco

Compete al Sindaco la valutazione del Segretario Comunale e dei dipendenti titolari di posizione organizzativa, quest'ultimi sulla base della proposta formulata dal Nucleo di Valutazione. Qualora il Sindaco si discosti da tale proposta, ne fornisce idonea motivazione.

Articolo 2.2 – l'Nucleo di Valutazione

Compete al Nucleo di Valutazione proporre al Sindaco la valutazione dei dipendenti titolari di posizione organizzativa, sulla base della metodologia adottata da questo Comune. Per la disciplina della nomina e del funzionamento del Nucleo di Valutazione si fa rinvio ai regolamenti vigenti.

Supporta l'attività di controllo strategico, definisce il sistema di pesatura delle posizioni organizzative, definisce il sistema di valutazione da sottoporre all'approvazione della Giunta Comunale.

Articolo 2.3 – i dipendenti titolari di posizione organizzativa

Compete ai titolari di posizione organizzativa la valutazione del personale dipendente assegnato alla struttura dagli stessi diretta, sulla base della metodologia adottata da questo Comune. Qualora uno stesso dipendente sia assegnato a più strutture, la valutazione sarà espressa, in modo congiunto, dai responsabili delle strutture a cui è assegnato.

Articolo 2.3 – uffici controllo di gestione

Compete all'ufficio controllo di gestione fornire i dati di sintesi necessari per l'esplicazione delle funzioni del Nucleo di Valutazione.

TITOLO 3° - LA PERFORMANCE

Articolo 3.1 – 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 quale allegato al 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.

Articolo 3.2 – la performance individuale

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale titolare di posizione organizzativa 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 la 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;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza,
- c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

TITOLO 4° - IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Articolo 4.1 – il ciclo della performance

Il Comune di Villafranca Padovana sviluppa, in coerenza con il programma di mandato dell'amministrazione, con la relazione previsionale e programmatica, con il bilancio di previsione dell'ente e con il piano esecutivo di gestione / piano delle risorse ed 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 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.

Articolo 4.2 – 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 di assegnazione delle risorse, 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 e internazionale, 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.

Articolo 4.3 – 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 comunale da parte dei titolari di posizione organizzativa degli obiettivi da raggiungere nell'anno di riferimento in attuazione degli strumenti di

programmazione indicati nel comma precedente. Le proposte vengono analizzate dal segretario comunale e dal Sindaco i quale potranno introdurre modifiche ed integrazioni che verranno discusse con il titolare di posizione organizzativa interessato. Il nucleo di valutazione comunale predisporre successivamente lo schema di piano delle performance.

Lo schema di piano delle performance è analizzata dalla Giunta Comunale, la quale potrà proporre modifiche, integrazioni e specificazioni sentiti i titolari di posizione organizzativa interessati e il segretario comunale. Il piano delle performance è approvato dalla Giunta Comunale. Successivamente il Segretario Comunale procede all'attribuzione formale degli obiettivi ai titolari di posizione organizzativa con consegna formale anche della scheda di valutazione contenente tutti gli elementi utili per la misurazione e la valutazione della performance individuale delle posizioni organizzative.

Ciascun titolare di posizione organizzativa comunica ad ogni dipendente che dovrà successivamente valutare, il contenuto del piano delle performance utile per la valutazione finale. A tal fine consegna formalmente la scheda di valutazione contenente tutti gli elementi utili per la misurazione e la valutazione della performance individuale.

La proposta degli obiettivi e la predisposizione del piano delle performance è oggetto di valutazione della performance individuale rispettivamente dei titolari di posizione organizzativa e del segretario comunale. In ogni caso la predisposizione dello schema del piano delle performance deve avvenire entro 20 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione. La Giunta Comunale lo approva nei successivi 10 giorni.

In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa e al Segretario Comunale che risultino avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti. L'amministrazione che non provvede all'approvazione del Piano non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Il piano delle performance approvato potrà essere modificato con delibera della Giunta Comunale. Le modifiche vanno comunicate ai titolari di posizione organizzativa interessati, i quali le trasmettono formalmente ai dipendenti coinvolti.

Articolo 4.4 – il monitoraggio

Il segretario comunale, con la collaborazione dei singoli titolari di posizione organizzativa e della conferenza dei predetti titolari, verifica continuamente nel corso dell'anno il grado di realizzazione del piano delle performance.

Almeno una volta l'anno, entro il 15 settembre, viene effettuato il monitoraggio infrannuale sul primo semestre che viene formalizzato attraverso l'analisi, anche con stati di avanzamento lavori, del grado di raggiungimento degli obiettivi programmati.

L'esito del monitoraggio viene approvato dalla Giunta Comunale, e comunicato ai titolari di posizione organizzativa e ai dipendenti.

Sia nel corso delle verifiche effettuate durante l'anno che in sede monitoraggio infrannuale possono essere proposte dal Nucleo di Valutazione alla Giunta Comunale eventuali modifiche ed integrazioni.

Articolo 4.5 – la relazione sulla performance

Al termine dell'esercizio, entro il 28 febbraio dell'anno successivo, i titolari di posizione organizzativa relazionano al segretario comunale ed al Nucleo di Valutazione, sentita la conferenza dei titolari di posizione organizzativa, sul grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti e del comportamento organizzativo dei dipendenti. Le singole posizioni organizzative predispongono, entro il 31 marzo, lo schema di relazione sulle performance che deve essere validata dal Nucleo di Valutazione. Lo schema di relazione sulle performance è analizzata dalla Giunta Comunale che può proporre eventuali modifiche ed integrazione da discutere con il titolare di posizione organizzativa interessato, con il segretario generale e col Nucleo di Valutazione. La Giunta Comunale approva la relazione sulle performance entro il 30 aprile.

In caso di inadempimento di quanto previsto dal presente articolo è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa e al Segretario Comunale che risultino avere concorso al mancato predisposizione della Relazione per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti. L'amministrazione che non provvede all'approvazione della Relazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Articolo 4.6 – il sistema di valutazione e misurazione della performance

Il sistema di valutazione e di misurazione della performance è definito dal Nucleo di Valutazione previa concertazione con il Sindaco e la conferenza dei titolari di posizione organizzativa e successivamente proposto alla Giunta Comunale per l'approvazione. In attesa di definizione del nuovo sistema di valutazione si applica il sistema premiante di valutazione di cui agli articoli 23 e 24 del vigente CCDI per i dipendenti non

titolari di posizione organizzative e quanto previsto in passato dal nucleo di valutazione per dipendenti titolari di posizione organizzativa.

FASI	Documento	Organo Competente/Deliberante
Programmazione	Relazione Previsionale e Programmatica	Consiglio Comunale
	Bilancio di Previsione	Consiglio Comunale
	PEG/Piano delle risorse e obiettivi	Giunta Comunale
	Delibera sistema di valutazione	Giunta Comunale (proposta dal nucleo di valutazione)
	Piano Performance	Giunta Comunale (proposta dal nucleo di valutazione)
	Consegna schede di valutazione PO	Segretario Comunale
	Consegna schede di valutazione dipendenti	P.O.
Monitoraggio	Monitoraggio	Giunta
Verifica	Verifica finale	Giunta
	Relazione finale sulla Performance	Giunta , Nucleo di Valutazione (validazione)
	Attribuzione premio PO	Sindaco, su proposta del Nucleo di Valutazione

TITOLO 5° - LA TRASPARENZA

Articolo 5.1 – 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 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. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall'Amministrazione ai sensi dell'articolo 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. In particolare deve essere tempestivamente pubblicato sia il piano delle performance, con eventuali modifiche approvate in corso d'anno, che la relazione sulle performance.

Il Presidente del Nucleo di Valutazione sovrintende agli obblighi in materia di trasparenza.

Articolo 5.2 – Pubblicazione – entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore a intervenuta esecutività della relativa delibera di approvazione. Esso è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente allo scopo di favorire il controllo sul rispetto dei principi di buon andamento ed imparzialità.