



COMUNE DI SAN PIETRO MOSEZZO

Provincia di Novara

**Stralcio del regolamento di organizzazione e di ordinamento degli uffici e dei servizi
approvato con deliberazione di G.C. n. 19 del 30.09.2008.**

STRALCIO APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI G.C. N. 11 DEL 29.01.2014

TITOLO I - Misurazione e Valutazione della performance

organizzativa ed individuale

Capo I - Principi e definizioni

Art. 1 - Finalità

1. Il Comune di San Pietro Mosezzo misura e valuta la *performance* con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola ed 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.

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

Art. 3 - Definizione di performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della *performance* individuale del personale responsabile 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;
 - d) alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - e) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.
2. La misurazione e la valutazione del personale dipendente 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;
 - d) ai comportamenti professionali e organizzativi.

CAPO II - Sistema di valutazione della *performance*

Art. 4 - Soggetti

1. La funzione di misurazione e valutazione della *performance* è svolta:
 - a. dal Nucleo di valutazione interno che valuta la *performance* dell'ente, dei settori e dei responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa,
 - b. dai responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa, che valutano le *performance* individuali del personale assegnato.
2. La valutazione della *performance* da parte dei soggetti di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto dei parametri e modelli di riferimento definiti dalla commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, ora Autorità Nazionale Anti Corruzione (Anac), istituita a livello centrale.

Art. 5 - Nucleo interno di valutazione

1. Il Nucleo di valutazione:
 - a) propone alla Giunta la metodologia permanente di valutazione della performance e le sue eventuali modifiche periodiche;
 - b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione;
 - c) comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco;
 - d) garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione secondo quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - e) propone al Sindaco la valutazione annuale dei responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa e l'attribuzione ad essi dei premi (indennità), secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione, avvalendosi dello strumento della "scheda di valutazione";
 - f) valida la Relazione annuale sulla performance, composta dalle relazioni annuali presentate dai responsabili dei servizi titolari di posizione organizzativa;
 - g) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Autorità Nazionale Anti Corruzione (Anac);
 - h) promuove l'assolvimento degli obblighi relativi alla pubblicità, trasparenza ed integrità;
 - i) ha funzione fondamentale di attestazione/valutazione dell'adempimento da parte dei Responsabili degli obblighi in materia di trasparenza ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato;
 - j) ha funzione consultiva per l'emanazione del codice di comportamento dei dipendenti pubblici.
2. Per l'esercizio delle sue funzioni il Nucleo si avvale del supporto dell'attività del Segretario comunale (Presidente) e dei responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa.

Art. 6 - Composizione, requisiti e incompatibilità

1. Il Nucleo di Valutazione opera in autonomia, ha accesso ai documenti amministrativi, può richiedere informazioni alle unità organizzative dell'Amministrazione comunale e alle aziende ed enti dipendenti o partecipati dal Comune.
2. Il Nucleo di Valutazione è composto da due membri esterni scelti fra esperti con specifiche qualificazioni nel settore organizzativo/segretari comunali;
3. Il Segretario comunale è il Presidente del Nucleo;
4. Il Nucleo di Valutazione risponde al Sindaco, e riferisce allo stesso.
5. I componenti del Nucleo di Valutazione, su proposta del Segretario comunale, sono nominati dalla Giunta Comunale.
6. Ai componenti esterni viene corrisposto un compenso nei rispetto delle previsioni e dei limiti di bilancio;
7. Non possono far parte del Nucleo soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali o che abbiano in corso rapporti continuativi di collaborazione con l'Ente o che comunque siano per la loro attività in conflitto di interessi con l'Ente o che abbiano rivestito simili incarichi e cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina.
8. Le funzioni del Nucleo di valutazione possono essere garantite mediante l'esercizio in forma associata con altri Comuni.

Art. 7 - Modalità di nomina e durata dell'incarico

1. La nomina del Nucleo di valutazione deve essere approvata con deliberazione di Giunta, nella quale viene anche stabilita la finalità e gli obiettivi dello svolgimento dell'incarico.
2. I componenti restano in carica un anno e potranno essere riconfermati;
3. Il loro mandato, in caso di scadenza in corso di anno, si estende comunque al 31 dicembre dell'anno stesso, per garantire unicità di giudizio nel periodo annuale di riferimento. Il Nucleo resa obbligato a fornire le proprie valutazioni nei tempi regolamentari previsti;
4. La sua revoca può avvenire con deliberazione di Giunta nel caso di sopraggiunta incompatibilità o per comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine dell'Ente o in contrasto con il ruolo assegnato.

CAPO III - Ciclo di gestione della performance

Art. 8 - Fasi del ciclo di gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della *performance* si sviluppa 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 all'organo di vertice dell'amministrazione.

Art. 9 - Sistema integrato di pianificazione

1. La definizione e 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:
 - ✓ 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.

- ✓ La **Relazione Previsionale e Programmatica** approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati ai centri di costo. Attraverso la RPP si realizza il confronto delle linee programmatiche con le reali possibilità operative dell'ente e si esprimono le linee dell'azione dell'ente nell'organizzazione e nel funzionamento degli uffici, servizi gestiti direttamente o non, le risorse finanziarie correnti, gli investimenti e le opere pubbliche da realizzare.
- ✓ Il **Piano della performance** è rappresentato dal Piano dettagliato degli obiettivi. Esso è approvato annualmente dalla Giunta, successivamente al bilancio di previsione, contiene gli obiettivi e le risorse assegnati ai responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa e rappresenta il collegamento tra i livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'ente. Alla sua elaborazione partecipano i Responsabili di posizione organizzativa i quali individuano gli obiettivi per ciascuna area di riferimento e li propongono al Segretario comunale che li trasmette alla Giunta per l'adozione del Piano. La Relazione Previsionale e Programmatica del bilancio annuale e pluriennale costituisce la direttiva annuale del Piano della performance. Il Piano della *performance* è pubblicato, anche in stralcio, sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Art. 10 - Misurazione e valutazione della performance

1. La valutazione individuale dei titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti è effettuata con cadenza annuale secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della *performance* approvato dalla Giunta.
2. Nella valutazione di *performance* individuale, non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Art. 11 - Rendicontazione dei risultati

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione della Relazione sulla *performance* e del Rapporto (verbale) sulla performance.
2. La **Relazione sulla performance** evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate con il Piano degli obiettivi (P.d.o). Essa viene redatta da ciascun responsabile di servizio titolare di posizione organizzativa, con riferimento al settore di competenza.
3. Il **Rapporto sulla performance** è finalizzato alla presentazione dei risultati conseguiti all'organo di vertice dell'amministrazione. Esso viene redatto dal Nucleo a seguito dello svolgimento della seduta annuale per la valutazione delle P.O. sulla base delle relazioni sulla performance elaborate dai responsabili dei servizi titolari di posizione organizzativa e pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.
4. Costituiscono inoltre strumenti di rendicontazione adottati dall'ente il Rendiconto al Bilancio e i suoi allegati.

Art. 12 - Entrata in vigore e rinvio

1. Il presente regolamento entra in vigore dal giorno successivo all'approvazione, sostituendo ed abrogando qualsiasi altra disposizione con esso incompatibile.
2. Per tutto quanto non previsto nel presente regolamento si rinvia alla legislazione in materia ed ai contratti collettivi nazionali e decentrati.
3. L'entrata in vigore di nuove norme di leggi e Contratti collettivi attinenti alle materie considerate dal presente regolamento comporta l'adeguamento automatico del testo regolamentare senza che ciò costituisca variante al regolamento stesso.