

Comune di Taggia – Regolamento per la misurazione e la valutazione della performance

Finalità e principi

Art. 1 Finalità

Il presente regolamento disciplina il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Taggia, recependo e facendo propri, nel rispetto dell'autonomia istituzionale che l'ordinamento giuridico attribuisce all'ente, gli indirizzi e le disposizioni della L. 15/2009 e del D. Lgs. 150/2009.

Art. 2 Principi di riferimento

Il sistema di misurazione e valutazione della performance si ispira ai principi del miglioramento continuo della qualità dei servizi resi dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

In considerazione della complessità e della specificità del contesto operativo del Comune di Taggia, le modalità di implementazione del sistema di misurazione e valutazione della performance ed il relativo funzionamento devono ispirarsi ai criteri della condivisione, interazione e confronto tra tutti gli organismi ed i soggetti coinvolti.

Articolazione del sistema

Art. 3 Oggetto del sistema di misurazione e valutazione della performance

Per misurazione e valutazione della performance si intende un complesso di procedure, strumenti e comportamenti orientati al perseguimento coordinato delle finalità istituzionali dell'ente, secondo le priorità individuate ed aggiornate dall'organo di indirizzo politico amministrativo e nel rispetto dei principi di economicità della gestione e di efficacia organizzativa.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è articolato secondo le dimensioni della

performance organizzativa e della performance individuale.

Performance organizzativa e performance individuale rappresentano due dimensioni complementari, la cui evoluzione deve avvenire in modo equilibrato e tenendo conto delle interazioni reciproche. L'articolazione delle disposizioni che seguono e dei relativi strumenti e procedure finalizzati a garantire la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e della performance individuale, è finalizzata ad agevolare il coordinamento dei vari soggetti ed organismi coinvolti nel sistema, favorendo il recepimento

delle indicazioni e dei principi del D. Lgs. 150/2009 e delle linee guida emanate dalla CIVIT, in quanto applicabili.

Art. 4 Ambito della performance organizzativa

La performance organizzativa riguarda la capacità dell'ente di perseguire i propri compiti istituzionali secondo le priorità individuate dagli organi di indirizzo politico amministrativo in risposta ai bisogni della collettività e del territorio, nel rispetto degli equilibri economico patrimoniali, finanziari ed organizzativi.

La performance organizzativa riguarda, altresì, la capacità delle diverse unità operative, in cui si articola l'ente, di contribuire in modo coordinato, relativamente all'ambito di competenza, al perseguimento dei compiti e delle priorità di cui al comma precedente.

Art. 5 Misurazione della performance organizzativa

La misurazione della performance organizzativa si basa sulla definizione da parte dell'organo di indirizzo politico amministrativo delle priorità di mandato da conseguire nei vari ambiti in cui si articola l'attività istituzionale dell'ente. La definizione delle priorità da perseguire è effettuata all'inizio del mandato amministrativo ed è aggiornata annualmente o al manifestarsi di eventi ed accadimenti imprevisti che ne rendano opportuna una revisione.

Le priorità definite dall'organo di indirizzo politico amministrativo devono evidenziare l'impatto che ci si propone di conseguire rispetto ai bisogni della collettività e del territorio, da definirsi e misurarsi facendo riferimento a dati, parametri indicatori rilevati da fonte autorevole.

Le priorità definite dall'organo di indirizzo politico amministrativo sono aggiornate ed articolate annualmente in programmi, progetti ed azioni strategiche che comportano il coinvolgimento delle diverse unità operative in cui è suddiviso l'ente.

I programmi, i progetti e le azioni strategiche in cui si articolano le priorità dell'organo politico devono contenere specifici riferimenti:

- agli obiettivi strategici che si pongono rispetto alle priorità di mandato
- al profilo temporale di realizzazione
- alle fasi di realizzazione
- alle risorse economiche e finanziarie assegnate
- a parametri ed indicatori attesi
- alle unità operative coinvolte

I riferimenti di cui al comma precedente hanno un orizzonte temporale almeno pari a tre anni e presentano un livello di maggiore dettaglio per l'esercizio oggetto di programmazione, al fine di garantire una stretta correlazione con gli obiettivi operativi assegnati agli Apicali delle macrostrutture dell'ente.

La misurazione della performance organizzativa tiene conto anche del contributo che le unità organizzative apicali, laddove istituite, nel loro

complesso sono in grado di apportare annualmente al conseguimento delle priorità di mandato e dei relativi programmi e progetti.

Art. 6 Valutazione della performance organizzativa

La valutazione della performance organizzativa avviene annualmente e si basa sul confronto tra le priorità prefissate ed i risultati conseguiti attraverso la realizzazione dei programmi e dei progetti.

La valutazione della performance organizzativa è condotta dall'organo di indirizzo politico amministrativo con il supporto del Nucleo di Valutazione.

La valutazione della performance si avvale, oltre che degli strumenti e delle procedure interne, di iniziative finalizzate alla rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi dell'ente. Il ricorso alla rilevazione esterna è condotto compatibilmente con le capacità organizzative e la sostenibilità finanziaria dell'ente.

Nell'ambito del processo di valutazione della performance organizzativa, l'organo di indirizzo politico amministrativo formula la valutazione anche sul contributo reso dalle singole unità organizzative apicali in cui si articola l'ente. Tale valutazione si incentra su profili organizzativi complessivi dell'intera unità organizzativa e prende in considerazione, congiuntamente alla capacità di perseguire gli obiettivi assegnati, l'adeguatezza dell'articolazione operativa interna adottata, la partecipazione attiva e coordinata alle tematiche ed agli interventi trasversali, l'attenzione ad un utilizzo equilibrato delle risorse ed al rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

Art. 7 Ambito della performance individuale

La performance individuale riguarda la capacità del singolo dipendente dell'ente di contribuire con il proprio comportamento e le capacità maturate, alla definizione ed al conseguimento degli obiettivi operativi funzionali alla realizzazione dei programmi e dei progetti in cui si articolano le priorità di mandato dell'ente.

Art. 8 Misurazione della performance individuale

La misurazione della performance individuale si basa sulla definizione di obiettivi operativi cui il dipendente è tenuto a garantire il proprio contributo e sulla condivisione di fattori comportamentali virtuosi cui orientare il proprio apporto professionale. Gli obiettivi operativi devono essere individuati in correlazione con le priorità, i programmi/progetti e le azioni strategiche definiti dall'organo di indirizzo politico amministrativo.

I fattori comportamentali sono esplicitati in specifici documenti e sono oggetto di condivisione preliminare tra organo/soggetto valutatore e soggetto valutato.

Art. 9 Valutazione della performance individuale

La valutazione della performance individuale si basa sia sulle capacità operative dimostrate, intese come contributo personale reso per il conseguimento di specifici obiettivi, sia sul comportamento professionale ed organizzativo dimostrato.

Il peso della componente operativa e della componente comportamentale nella valutazione individuale può variare a seconda della categoria di appartenenza del dipendente.

Art. 10 Approccio graduale e miglioramento continuo del sistema

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del Comune di Taggia, nel rispetto delle indicazioni di cui ai precedenti articoli, si avvale di strumenti e procedure sostenibili e compatibili con le dimensioni, le caratteristiche organizzative e le disponibilità finanziarie dell'ente, seguendo un approccio graduale nel recepimento e nell'introduzione delle Linee guida della CIVIT, ove applicabili, ed assicurando un processo di miglioramento continuo.

In relazione al disposto del comma precedente, lo sviluppo del sistema di misurazione e valutazione della performance nel Comune di Taggia, deve seguire un approccio equilibrato, garantendo coerenza ed omogeneità tra tutti gli strumenti e le procedure adottate.

Art. 11 Raccordo con i sistemi informativi contabili

Le informazioni derivanti dal sistema informativo contabile rappresentano una componente fondante ed imprescindibile del sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale si sviluppa in modo coordinato con l'articolazione temporale del sistema informativo contabile dell'ente.

Lo sviluppo ed il potenziamento del sistema di misurazione e valutazione della performance tiene altresì conto delle caratteristiche dei sistemi informativi contabili adottati dall'ente nonché delle loro evoluzioni.

Art. 12 Raccordo con il sistema dei controlli interni

Il presente regolamento integra le disposizioni di cui al D. Lgs. 286/1999 ed all'art. 147 e successive modifiche ed integrazioni del D. Lgs. 267/2000 in materia di controlli interni presso l'ente.

In particolare, il presente regolamento disciplina procedure e strumenti riconducibili ai sistemi di:

- pianificazione, programmazione e controllo strategico;
- programmazione e controllo di gestione
- valutazione delle prestazioni.

Eventuali novità normative che dovessero interessare il sistema dei controlli interni degli enti locali dovranno essere coordinate con il presente regolamento.

Il processo di misurazione e valutazione della performance

Art. 13 Articolazione in macrofasi

Il sistema di misurazione e valutazione della performance si articola nelle seguenti macrofasi sviluppate ciclicamente in riferimento all'esercizio di bilancio annuale:

- programmazione
- monitoraggio
- consuntivazione

La macrofase di programmazione deve completarsi entro due mesi dall'approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio oggetto di misurazione e valutazione della performance.

Art. 14 Programmazione della performance

La macrofase di programmazione della performance prende avvio a partire dal mese di settembre dell'esercizio antecedente a quello oggetto di misurazione e valutazione e si completa con la predisposizione del piano integrato degli obiettivi.

La programmazione ha inizio con la definizione, da parte dell'organo di indirizzo politico, delle azioni strategiche che si intendono realizzare nel successivo triennio, in coerenza con le priorità politiche ed i programmi/progetti individuati negli strumenti di pianificazione del mandato ed aggiornati periodicamente attraverso la Relazione previsionale e programmatica, e compatibilmente con le risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione e con i vincoli di finanza pubblica.

Le azioni strategiche definite dall'organo di indirizzo politico ricomprendono, per l'esercizio oggetto di programmazione, un insieme di parametri, indicatori, risultati attesi, criteri di comportamento che ci si propone di conseguire rispetto ai bisogni della collettività e del territorio, finalizzati a costituire elemento di riferimento per la misurazione della performance organizzativa.

Nell'ambito della definizione delle azioni strategiche, sono congiuntamente individuati una serie di parametri ed indicatori da alimentarsi attraverso dati del sistema contabile dell'ente, finalizzati a preservare l'equilibrio economico finanziario e patrimoniale dell'ente ed a rispettare i parametri ed i vincoli di finanza pubblica.

Sulla base delle azioni strategiche individuate dall'organo di indirizzo politico ed a seguito di costante confronto con i rappresentanti che lo compongono, i Responsabili apicali delle macrostrutture dell'Ente sviluppano il programma degli interventi operativi che definirà, unitamente alle azioni strategiche, il piano integrato degli obiettivi.

Il Segretario Generale, anche attraverso specifiche riunioni della Conferenza dei Responsabili apicali delle macrostrutture dell'Ente, sollecita la partecipazione propositiva degli stessi al processo annuale di identificazione degli obiettivi operativi e di assegnazione delle risorse. Le proposte definitive del Piano Esecutivo di Gestione e del Piano Integrato degli Obiettivi, sulla base delle proposte formulate dai Responsabili di Area, vengono formulate dal Segretario Generale, di concerto con il Responsabile dei Servizi Finanziari per la parte economico-finanziaria, e sono sottoposti all'esame ed alla approvazione della Giunta Comunale.

Art. 15 Monitoraggio della performance

L'attività di monitoraggio della performance prende avvio con l'approvazione del piano integrato degli obiettivi e comporta un costante riscontro, da parte di tutti i soggetti coinvolti per l'ambito di propria competenza, della coerenza e della sostenibilità delle azioni e degli interventi posti in essere rispetto agli obiettivi da conseguire. In caso di rilevazione di accadimenti o informazioni che potrebbero comportare un significativo scostamento rispetto agli obiettivi prefissati, ogni soggetto è tenuto ad informare il proprio Capo Servizio o il Segretario Generale, se trattasi di personale amministrativo, ovvero il Sindaco, se trattasi di rappresentanti politici, affinché vengano avviate azioni di verifica e di eventuale riequilibrio; tali interventi comportano il coinvolgimento del Nucleo di Valutazione.

Nel corso dell'esercizio, in corrispondenza con gli interventi di salvaguardia degli equilibri di bilancio di cui all'art. 193 del D. Lgs. 267/2000, è previsto un monitoraggio formale della performance, attraverso cui verificare il corretto perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali. Tale adempimento prende avvio con la ricognizione, condotta dagli Apicali delle macrostrutture dell'Ente, degli obiettivi perseguiti e dell'attività svolta, e richiede il coinvolgimento dei rispettivi collaboratori, con conseguente riscontro dei fattori comportamentali; l'attività di ricognizione degli Apicali prosegue con un confronto con i referenti dell'organo di indirizzo politico, al fine di concordare eventuali azioni correttive ed integrative, che possono portare anche all'annullamento e/o all'inserimento di nuovi obiettivi. Il monitoraggio formale della performance si completa con la predisposizione di un Report in cui l'organo di indirizzo politico attesta con il supporto del Nucleo di valutazione l'evoluzione della performance organizzativa ed in cui sono ricomprese le schede di monitoraggio degli obiettivi aggiornate dai vari Apicali delle macrostrutture dell'Ente.

Il Nucleo di valutazione presiede e coordina i vari interventi in cui si articola il monitoraggio formale; il Nucleo di Valutazione può inoltre concordare con gli organi di indirizzo politico, l'espletamento di ulteriori interventi formali di monitoraggio della performance organizzativa ed individuale.

Art. 16 Consuntivazione della performance

L'attività di consuntivazione prende avvio al termine (dopo il 31 dicembre) dell'esercizio oggetto di misurazione e valutazione.

Gli Apicali delle macrostrutture dell'Ente raccolgono e rielaborano le informazioni operative e contabili relative agli obiettivi di propria competenza ed aggiornano i prospetti di misurazione. Il Segretario Generale, in collaborazione con i componenti del Nucleo di Valutazione, coordina il reperimento di tutti i prospetti di misurazione e predispone un documento aggregato da sottoporre, unitamente alle risultanze complessive di bilancio ed al riscontro dei vincoli di finanza pubblica, all'organo di indirizzo politico, affinché quest'ultimo formuli la valutazione della performance organizzativa complessiva e del contributo reso alla stessa dalle varie unità organizzative apicali. L'organo di indirizzo politico amministrativo prende atto degli eventuali scostamenti rilevati nel perseguimento degli obiettivi prefissati e, sulla base degli stessi, provvede ad integrare ed aggiornare le priorità di mandato ed i relativi programmi, progetti ed azioni strategiche.

Gli Apicali delle macrostrutture dell'Ente, dopo aver aggiornato i prospetti di misurazione, effettuano l'attività di valutazione dei propri collaboratori con l'impiego degli strumenti e dei criteri definiti dal successivo art. 21.

Completate le attività di cui ai punti precedenti, il Nucleo di Valutazione formula la valutazione della performance organizzativa e la valutazione delle performance individuali dei capi servizio. Recepite le proposte di valutazione dal Nucleo di Valutazione, l'Organo di indirizzo politico amministrativo attribuisce in via definitiva i punteggi ai Responsabili di Servizio.

Gli Apicali delle strutture in cui si articola l'Ente provvedono alla valutazione delle performance individuali del personale appartenente alla propria Unità Organizzativa.

L'attività di consuntivazione della performance deve completarsi entro il termine di approvazione da parte del Comune di Taggia del rendiconto relativo all'esercizio oggetto di misurazione e valutazione.

L'organo di indirizzo politico amministrativo può disporre l'organizzazione di incontri con rappresentanti della collettività in cui illustrare i risultati della performance conseguita, al fine di acquisire elementi utili per integrare le priorità di mandato ed i relativi programmi, progetti ed azioni strategiche.

I prospetti di misurazione e le valutazioni concernenti la performance organizzativa ed individuale sono raccolti e sintetizzati in un unico documento denominato Relazione sulla performance, da predisporre entro 60 giorni dal termine dal completamento dell'attività di consuntivazione di cui sopra.

Art. 17 Trasparenza e comunicazione sull'evoluzione della performance

Il Piano integrato degli obiettivi, il Report di monitoraggio intermedio e la Relazione sulla performance sono pubblicati sul sito istituzionale dell'ente.

In osservanza del principio di trasparenza, per ogni macrofase in cui si articola il sistema di misurazione e valutazione della performance, è inoltre prevista la pubblicazione di tutti i documenti che possano rappresentare un utile supporto per illustrare e condividere l'evoluzione della performance.

Strumenti e modalità operative per la misurazione e la valutazione della performance

Art. 18 Sistema integrato di pianificazione, programmazione e controllo

Il complesso di interventi che compone il sistema di misurazione e valutazione della performance, ovvero 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, monitoraggio e consuntivazione:

-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;

-Il Piano Esecutivo di Gestione, approvato annualmente dalla Giunta, che contiene gli obiettivi e le risorse assegnati ai centri di costo;

-Il Piano Integrato degli Obiettivi, che definisce gli interventi correlati alla misurazione della performance organizzativa ed individua le schede di dettaglio dei singoli obiettivi assegnati nel PEG ai Responsabili di Area; attraverso il Piano Integrato degli Obiettivi sono definiti operativamente:

- a) gli obiettivi che il Comune intende perseguire prioritariamente in coerenza con gli strumenti di pianificazione e programmazione generale dell'ente;
- b) le dotazioni di risorse necessarie per il conseguimento degli stessi obiettivi;
- c) i Responsabili di struttura organizzativa, titolari degli obiettivi e delle dotazioni di cui ai punti precedenti.

Gli obiettivi ricompresi nel Piano integrato individuano:

- a) risultati attesi particolarmente qualificanti, sfidanti e significativi, specificamente orientati alla generazione di valore per l'utenza esterna o interna ovvero per la comunità locale nel suo complesso;

b) misure di risultato o altre tecniche di valutazione utilizzate per la verifica finale dei risultati effettivi e per l'analisi degli scostamenti.

-Il Report di monitoraggio della performance attraverso cui si riscontra, nel corso dell'esercizio, l'evoluzione della performance organizzativa e lo stato di avanzamento degli obiettivi assegnati ai Responsabili di Area, unitamente all'impiego delle risorse ed agli equilibri finanziari ed economico patrimoniali complessivi dell'ente

-La Relazione sulla performance che evidenzia i risultati conseguiti a livello di performance organizzativa ed individuale

Gli strumenti del sistema integrato di pianificazione, programmazione e controllo sono sviluppati progressivamente nel rispetto del principio di miglioramento continuo e secondo un percorso sostenibile per l'articolazione organizzativa del Comune.

Art. 19 Modalità di valutazione della performance organizzativa

La valutazione della performance organizzativa espletata dall'organo di indirizzo politico ha per oggetto il grado di conseguimento delle azioni strategiche definite ad inizio esercizio, la verifica degli equilibri finanziari ed economico patrimoniali dell'ente, nonché il rispetto dei vincoli di finanza pubblica; la valutazione prende atto dell'evoluzione delle azioni strategiche sulla base dei prospetti di misurazione degli obiettivi assegnati ai vari Apicali delle macrostrutture dell'Ente, ed individua eventuali interventi correttivi o integrativi finalizzati ad aggiornare la gestione in corso.

L'organo di indirizzo politico esprime altresì una valutazione del contributo reso da ogni unità organizzativa apicale al conseguimento della performance organizzativa complessiva, attraverso un'apposita scheda di misurazione che tiene conto esclusivamente di fattori comportamentali ed operativi di gruppo.

Art. 20 Modalità di valutazione della performance individuale dei Responsabili apicali dei Servizi dell'Ente

La valutazione degli Apicali dei Servizi dell'Ente avviene attraverso apposita scheda ed è articolata in due ambiti, ovvero "Risultati operativi" e "Comportamento professionale", la cui incidenza sulla valutazione complessiva è definita prima dell'avvio della gestione in accordo tra organo di indirizzo politico amministrativo e Nucleo di Valutazione. La valutazione è espressa in centesimi.

L'ambito di valutazione inerente i "Risultati operativi" ha per oggetto:

- i risultati di obiettivi individuali assegnati
- i risultati dell'unità organizzativa assegnata

L'ambito di valutazione inerente il "Comportamento professionale" ha per oggetto:

- l'utilizzo ottimale delle risorse e la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi

- le attitudini e le competenze organizzative e direzionali dimostrate nel corso della gestione;
- la propensione dimostrata a sostenere i processi di innovazione e di apprendimento organizzativo, partecipandovi attivamente.

Art. 21 Modalità di valutazione della performance individuale dei dipendenti

La valutazione del personale dipendente avviene attraverso specifiche schede ed è di competenza degli Apicali delle Unità Organizzative dell'Ente. La valutazione è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza. La valutazione è espressa in centesimi.

La valutazione del personale riguarda:

- l'apporto al lavoro di gruppo;
- l'impegno, le competenze ed i comportamenti organizzativi dimostrati;
- la capacità di assolvere ai compiti ed agli obiettivi operativi assegnati.

Art. 22 Strumenti di valutazione e Nucleo di Valutazione

Le schede di misurazione del contributo reso dalle unità organizzative apicali alla performance organizzativa e delle performance individuali, dei Responsabili di Servizio e del personale dipendente, sono definite annualmente dal Nucleo di Valutazione in conformità alle modalità ed agli ambiti di valutazione di cui agli articoli precedenti e sono adottate dall'Organo di indirizzo politico nel rispetto delle relazioni sindacali previste dai contratti collettivi di lavoro.

Art. 23 Formazione delle graduatorie delle valutazioni individuali e punteggi di accesso

La valutazione individuale del personale si basa sulla sommatoria dei punteggi attribuiti per il conseguimento di obiettivi operativi e per i comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati.

Sulla base del punteggio conseguito, il personale viene inserito in specifiche graduatorie distinte per titolari di posizione organizzativa e personale dipendente, cui correlare il grado di partecipazione al sistema premiante di cui al successivo art.24.

Per gli Apicali delle Unità Organizzative dell'Ente, il punteggio minimo per accedere al sistema premiante è pari a 120 e deve essere determinato da un punteggio per il conseguimento degli obiettivi almeno pari a 60 e per i comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati almeno pari a 60.

Per il personale dipendente, il punteggio minimo per accedere al sistema premiante è pari a 60.

Art. 24 Sistema premiante

1. Al fine di promuovere il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, l'Ente utilizza sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, e valorizza il personale che consegue le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di riconoscimenti sia monetari che non monetari e di carriera.
2. Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal contratto integrativo e dalle norme interne in materia.

Art. 25 -Definizione annuale delle risorse

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse decentrate è individuato nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e viene destinato alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione integrativa.
2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai CCNL, l'amministrazione definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento quali-quantitativo di quelli esistenti.
3. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione prevedono quindi una combinazione di premi da destinare in modo differenziato ai meritevoli su obiettivi di ente o di struttura, e di premi da destinare ad obiettivi ad elevato valore strategico da assegnare solo al personale che partecipa a quegli specifici obiettivi.

Art. 26 -Premio di efficienza

1. Le risorse annuali definite ai sensi dell'art. 25, possono essere annualmente incrementate di una quota fino al 50% delle eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate a seguito dell'adozione di piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche.
2. Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6, comma 1, del decreto legislativo 1 agosto 2011, n. 141, il 50 per cento delle economie di cui al comma 1 può essere annualmente destinato all'erogazione dei premi previsti dall'articolo 31 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. In tal caso, i dipendenti dell'ente sono collocati all'interno di fasce di merito sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale.
3. Le fasce di merito, di cui al comma precedente, non possono essere inferiori a tre e sono definite nell'ambito della contrattazione decentrata.
4. Al personale dipendente collocato nella fascia di merito alta è assegnata una quota prevalente delle risorse di cui al comma 1.

Art. 27 Valutazione del Segretario generale

La valutazione del Segretario generale è di competenza del Sindaco.

Nucleo di Valutazione

Art. 28 Composizione e nomina

Il Nucleo di Valutazione della performance è organo collegiale e può essere composto da componenti interni ed esterni, fino a tre componenti.

Alla sua costituzione provvede il Sindaco con atto motivato, previo accertamento dei requisiti, delle competenze e delle capacità specifiche richieste, mediante colloquio e tenuto conto dei curricula presentati.

L'avvio del procedimento di nomina ha inizio con pubblicazione di pubblico avviso sul sito istituzionale dell'ente.

Il Nucleo di Valutazione opera in posizione di autonomia e risponde direttamente al Sindaco. Ai componenti del Nucleo di Valutazione che non siano interni spetta un compenso annuo determinato all'atto della nomina.

Art. 29 Presidenza e segreteria del Nucleo di Valutazione

Il coordinamento delle attività del Nucleo di Valutazione è affidato al Presidente.

Per lo svolgimento dei compiti di segreteria, il Nucleo di Valutazione si può avvalere di un dipendente della Segreteria Generale, designato dal Segretario Generale, il quale cura la verbalizzazione delle sedute, la conservazione degli atti e tutte le altre formalità amministrative richieste.

Art. 30 Funzioni

Il Nucleo di Valutazione, entro tre mesi dal suo insediamento o comunque in tempo utile per supportare un nuovo ciclo della performance:

-riscontra il previgente sistema di misurazione e valutazione della performance;

-ne verifica l'efficacia rispetto ai principi contenuti nel D. Lgs. 150/2009 ed alle linee guida contenute nelle deliberazioni della CIVIT, ove applicabili;

-formula eventuali ipotesi di integrazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, verificandone la sostenibilità con la struttura tecnica di supporto;

-propone all'Organo di indirizzo politico amministrativo, previa predisposizione di apposita relazione tecnica, l'approvazione del sistema di misurazione e valutazione aggiornato, nonché le schede per la misurazione e la valutazione delle performance organizzative ed individuali;

Il Nucleo di Valutazione inoltre:

- a. monitora le modalità di svolgimento del controllo strategico e della valutazione della performance organizzativa;
- b. presiede il funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- c. formula la proposta di valutazione dei Dirigenti;
- d. riscontra gli obblighi relativi al rispetto dei principi di trasparenza ed integrità;
- e. riscontra gli interventi di promozione delle pari opportunità;
- f. supporta l'Ente nella graduazione delle posizioni organizzative e delle relative indennità.

Art. 31 Attività

Alla funzione indicata nell'art. 30, comma 1, lett. a), sono correlate le seguenti attività:

1. verificare l'efficace funzionamento del sistema e degli strumenti di pianificazione, programmazione e controllo strategico nonché del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, nel rispetto delle disposizioni normative, dei principi contabili degli enti locali e delle linee guida della CIVIT;
2. segnalare, nell'ambito della relazione annuale di cui al successivo c. 2, punto 1, eventuali criticità e proposte di miglioramento in ordine al funzionamento del sistema e degli strumenti di pianificazione, programmazione e controllo strategico e del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

Alla funzione indicata nell'art. 30, comma 1, lett. b), sono correlate le seguenti attività:

1. monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elaborare una relazione annuale sullo stato dello stesso;
2. comunicare tempestivamente le criticità riscontrate agli organi interni di governo e amministrazione dell'Ente, riservandosi di inoltrare le segnalazioni anche alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Civit;
3. validare il documento consuntivo annuale finalizzato ad evidenziare i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi prefissati e assicurarne la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente;
4. garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo, dalla regolamentazione interna, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e delle professionalità;
5. garantire la corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT);

6. promuovere annualmente, secondo le linee guida CIVIT, la realizzazione di indagini sul personale dipendente dirette a rilevare:

- a. il livello di benessere organizzativo;
- b. il grado di condivisione del sistema di valutazione;
- c. la valutazione dei Responsabili dei Settori/Servizi da parte del personale assegnato agli stessi;

7. promuovere l'adozione di modalità uniformi di formulazione delle valutazioni, svolgendo un ruolo di supporto ai Capi Servizio;

Alla funzione indicata nell'art. 30, comma 1, lett. c), è correlata la seguente attività:

1. proporre al Sindaco, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance, la valutazione annuale dei Titolari di Posizione Organizzativa e l'attribuzione ad essi dei premi;

Alla funzione indicata nell'art. 30, comma 1, lett. d), è correlata la seguente attività:

1. attestare, nell'ambito della relazione annuale di cui al precedente c. 2, punto 1, l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, segnalando eventuali criticità o proposte di miglioramento.

Alla funzione indicata nell'art. 30, comma 1, lett. e), è correlata la seguente attività:

1. verificare ed attestare, nell'ambito della relazione annuale di cui al precedente c. 2, punto 1, i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

Per lo svolgimento delle attività ai componenti Il Nucleo di Valutazione è garantito l'accesso a tutte le informazioni di natura contabile, patrimoniale, amministrativa e operativa gestite da ciascuna Area, Settore e Servizio.

Il Nucleo di Valutazione può affidare ai singoli membri attività istruttorie, di studio e di ricerca in riferimento a problemi specifici, nonché attività di verifica, definendone modalità e tempi di esecuzione.

Art. 32 Requisiti e incompatibilità

Ai componenti del Nucleo di Valutazione sono richieste documentate competenze, capacità intellettuali, manageriali, relazionali. In particolare è richiesta specifica esperienza nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati ovvero esperienza giuridico -organizzativa maturata anche in posizione di istituzionale autonomia e indipendenza.

Non possono essere nominati componenti del Nucleo di Valutazione:

-Coloro che rivestano o abbiano rivestito incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali nell'ambito del territorio provinciale di riferimento, negli ultimi tre anni;

-Coloro che abbiano rapporti di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, oppure che abbiano rivestito simili incarichi o cariche, o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina.

Art. 33 Durata in carica e rinnovo

Il Nucleo di Valutazione dura in carica tre anni e può essere rinnovato.

Art. 34 Dimissioni

In caso di dimissioni presentate dai componenti del Nucleo di Valutazione deve essere garantito un preavviso di almeno trenta giorni.

Il Sindaco provvede alla nomina del nuovo componente entro il termine dei successivi trenta giorni.

Art. 35 Revoca

La revoca dei componenti del Nucleo di Valutazione avviene con provvedimento motivato del Sindaco in caso di sopraggiunta incompatibilità o per comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine dell'Ente od in contrasto con il ruolo assegnato.

Art. 36 Decadenza

L'assenza consecutiva non giustificata a tre sedute comporta l'immediata e automatica decadenza dall'incarico.

Il Sindaco provvede alla nomina del nuovo componente entro il termine di sessanta giorni dalla data in cui si è verificata la decadenza.

Art. 37 Sostituzione dei componenti del Nucleo di Valutazione

I componenti nominati in sostituzione di altri cessati anticipatamente dall'incarico permangono in carica per il periodo residuale di durata del Nucleo di valutazione della performance.

Art. 38 Convocazioni

Il Nucleo di Valutazione si riunisce su convocazione del Presidente, che ne fissa l'ordine del giorno.

La convocazione avviene tramite avviso, anche per e-mail, recapitato ai singoli componenti almeno cinque giorni prima di quello fissato per la seduta, fatti salvi i casi di urgenza.

La convocazione contiene, oltre all'ordine del giorno, alla sede e all'ora della riunione, l'eventuale documentazione che si ritiene utile per la trattazione degli argomenti previsti.

Il Nucleo di Valutazione svolge la propria attività nei locali messi a disposizione dall'Amministrazione. Il Nucleo di Valutazione potrà decidere di fissare riunioni e incontri anche fuori dalla sede comunale.

Art. 39 Validità delle sedute

Il Nucleo di valutazione della performance, se collegiale, è validamente costituito quando tutti i componenti siano stati regolarmente convocati e quando sia presente la maggioranza degli stessi.

Le deliberazioni sono adottate a maggioranza semplice dei presenti.

Art. 40 Pubblicità e verbalizzazione

Le sedute del Nucleo di Valutazione della performance non sono pubbliche e dei relativi lavori viene redatto il verbale a cura del segretario.

Il verbale è approvato nella medesima seduta o nella seduta successiva.

I verbali sono inviati per conoscenza al Sindaco. Prima della scadenza dell'incarico, è fatto obbligo in capo al Nucleo di Valutazione di predisporre una specifica relazione, da sottoscrivere da parte di tutti i membri, relativa all'attività svolta ed agli elementi emersi durante il ciclo della performance in corso.

Il mancato adempimento di quanto previsto al comma precedente comporta la decurtazione del 50% del compenso ancora dovuto.

Art. 41 Accesso agli atti

Il Nucleo di valutazione ha accesso a tutti i documenti amministrativi dell'Ente con facoltà di richiedere, sia informalmente che per iscritto, tutte le informazioni ai Dirigenti.

Art. 42 Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance

Per lo svolgimento delle funzioni assegnate il Nucleo di valutazione della performance è supportato dal servizio controllo di gestione e dal relativo sistema informativo per il monitoraggio della performance; per la pubblicazione richiesta dalla normativa in materia di Trasparenza e Merito, il Nucleo di Valutazione si avvale della segreteria generale.

Procedure di conciliazione nell'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance

Art. 43 La procedura di conciliazione per le valutazioni individuali

Qualora un dipendente, voglia contestare il provvedimento di valutazione adottato nei suoi confronti, è sua facoltà promuovere dinanzi alle commissioni di conciliazione istituite presso la Direzione provinciale del lavoro il previo tentativo di conciliazione previsto dall'art. 410 c.p.c., così come novellato dall'art. 31, comma 1, della legge n. 183/2010".

Norme finali e transitorie

Art. 44 Disposizioni finali

È abrogata ogni disposizione contenuta in altri regolamenti comunali contrastante con il presente documento.

Art. 45 Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di intervenuta esecutività della deliberazione di approvazione.