

Regolamento di organizzazione uffici e dei servizi

- Sezione...

Norme attuative dei principi del D.Lvo 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"

INDICE SISTEMATICO DI SEZIONE

Articolo 1. Finalità della sezione del regolamento.

Capo I - Il ciclo della performance

Articolo 2 La performance.

Articolo 3 Il ciclo di gestione della performance.

Articolo 4 Sistema integrato di pianificazione e controllo

Articolo 5 Sistema integrato di rendicontazione e controllo

Articolo 6 Trasparenza

Articolo 7 Qualità dei servizi

Capo II Misurazione e valutazione della performance

Articolo 8 La valutazione individuale e la premialità

Articolo 9 Soggetti

Articolo 10 Organismo di valutazione della performance

Articolo 11 Struttura tecnica di supporto

Articolo 12 Norma transitoria

ALLEGATO 1 alla delibera
di G.C.
CC N. 144
del 20/12/2010
Il Segretario Comunale

Articolo 1 - Finalità della corrente sezione

1. La presente sezione del regolamento è espressione della potestà normativa esclusiva attribuita al Comune in tema di organizzazione e svolgimento delle funzioni comunali, dall'articolo 117, sesto comma, della Costituzione. Essa ha la finalità di recepire i principi contenuti nel d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (in seguito definito "decreto"), adeguando ad essi la propria organizzazione.

2. L'attività amministrativa e di diritto privato nonché le mere azioni materiali del Comune sono ispirate, oltre che ai principi contenuti nei Trattati dell'Unione Europea, nella Costituzione e nell'articolo 1 della legge 7 agosto 1990 n. 241, altresì ai seguenti principi e sono declinate attraverso gli istituti di cui al decreto, come recepiti nel presente regolamento:

- a) misurazione e valutazione dei risultati prodotti dall'organizzazione nel suo complesso, nelle sue articolazioni e dai dipendenti;
- b) trasparenza, intesa quale accessibilità totale da parte dell'intera collettività a tutte le informazioni pubbliche relative all'organizzazione dell'ente secondo il paradigma della libertà d'informazione, nel rispetto della normativa sulla tutela e trattamento dei dati personali;
- c) legalità e sviluppo della cultura della promozione dell'integrità, della responsabilità e della buona fede nella gestione degli affari pubblici e dei beni pubblici;
- d) individuazione delle differenti capacità e dei differenti risultati prodotti dai dipendenti.

Capo I

Il ciclo della performance

Articolo 2 - La performance.

1. La performance è il contributo che un soggetto apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.
2. Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso (performance del Comune) e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola (performance di UO), e la performance individuale con riferimento ai singoli dipendenti.
3. La misurazione e valutazione della performance organizzativa abbraccia i seguenti ambiti:
 - a) l'impatto delle politiche attivate in funzione dei bisogni della collettività rilevati;
 - b) l'attuazione di piani e programmi (rispetto di fasi, tempi, consumo risorse, standard previsti);
 - c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi (*customer satisfaction*);
 - d) la modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;
 - 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 e 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) la promozione di obiettivi di tutela delle pari opportunità sia internamente che esternamente.
4. La misurazione e la valutazione della performance individuale delle Posizioni organizzative è collegata:
 - a) alla performance generale del Comune;
 - b) al raggiungimento di obiettivi relativi all'UO di appartenenza;
 - c) al raggiungimento di obiettivi individuali;
 - d) alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - e) alla capacità di differenziare la valutazione dei propri collaboratori (significativa differenziazione dei giudizi).
5. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dipendenti è collegata:
 - a) alla performance generale dell'UO di appartenenza;
 - b) al raggiungimento di obiettivi individuali;
 - c) alle competenze e ai comportamenti dimostrati.
6. Il Comune adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

Articolo 3 - Il ciclo di gestione della performance.

1. Le finalità indicate all'articolo 1 sono perseguite e gli strumenti specificati all'articolo 2 sono attuati attraverso la messa in atto di una sequenza di attività tra esse coordinate definita ciclo di gestione della performance.
2. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle fasi di pianificazione, attuazione, controllo, rendicontazione, valutazione e premialità.
3. L'ente definisce il proprio ciclo di gestione della performance nel provvedimento "Sistema di misurazione e valutazione della performance", proposto dall'Organismo di valutazione della Performance (O.V.P.) e adottato dalla Giunta.

Articolo 4 - Sistema integrato di pianificazione e controllo

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:

1. 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;
2. 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;
3. Il Piano esecutivo di gestione (PEG)/Piano Risorse Obiettivi (PRO), approvato annualmente dalla Giunta, che contiene gli obiettivi e le risorse assegnati;
4. Il Piano dettagliato degli obiettivi che individua le schede di dettaglio dei singoli obiettivi assegnati nel PEG/PRO;

Il Piano esecutivo di gestione e il Piano dettagliato degli obiettivi possono essere compresi in un unico documento.


2. 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.

3. Il Piano della performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Articolo 5 - Sistema integrato di rendicontazione e controllo

1. La rendicontazione rispetto agli obiettivi assegnati, con riferimento al raggiungimento dei valori attesi di risultato monitorati attraverso i rispettivi indicatori, nonché attraverso il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse avviene attraverso i seguenti strumenti di rendicontazione:

1. la deliberazione consiliare di ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi di cui all'articolo 193 del decreto legislativo n. 267/2000

- 
2. il rendiconto di gestione di cui all'articolo 227 del decreto legislativo n. 267/2000, con cui l'Ente dimostra i risultati di gestione.
 3. la relazione con cui la giunta, ai sensi dell'articolo 151 del decreto legislativo n.267/2000, esprime le valutazioni di efficacia dell'azione condotta sulla base dei risultati conseguiti in rapporto ai programmi ed ai costi sostenuti.

2. La relazione sulla performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra gli strumenti di rendicontazione in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance dell'ente.

Articolo 6 - Trasparenza

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione, delle informazioni concernenti ogni aspetto 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.

2. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dall'amministrazione ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione e consente di rendere visibile e controllabile dall'esterno il proprio operato (inerente al rapporto tra governanti e governati) e permette la conoscibilità esterna dell'azione amministrativa (motivazione, responsabile del procedimento, avvio del procedimento, partecipazione, accesso, ecc.).

3. L'amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.

4. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente di quanto previsto dai commi del presente articolo deve essere permanente e deve essere effettuata con modalità che ne garantiscano la piena accessibilità e visibilità ai cittadini.

Articolo 7 - Qualità dei servizi

1. Il comune definisce, adotta e pubblicizza gli standard di qualità, i casi e le modalità di adozione delle carte dei servizi, i criteri di misurazione della qualità dei servizi, le condizioni di tutela degli utenti, nonché i casi e le modalità di indennizzo automatico e forfetario all'utenza per il mancato rispetto degli standard di qualità.

2. Le azioni previste dal comma 1 sono esercitate secondo quanto stabilito nel sistema di valutazione della performance nel rispetto degli atti di indirizzo e coordinamento adottati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri d'intesa con la Conferenza unificata di cui al decreto legislativo 28 agosto 1997, n.281, su proposta della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità nelle amministrazioni pubbliche.

Capo II

Misurazione e valutazione della performance

Articolo 8 - La valutazione individuale e la premialità.

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale sono volte alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità, diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro conseguimento. L'ente, compatibilmente con le disponibilità di bilancio, valorizzerà il merito anche attraverso adeguati percorsi formativi.
2. La valutazione della performance individuale e il sistema premiante sono disciplinati da apposito Allegato al "Sistema di misurazione e valutazione della performance".


Articolo 9 - Soggetti

1. La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:
 - dall'organismo di valutazione della performance (O.V.P.), che valuta la performance di ente, dei settori e formula alla Giunta la proposta annuale di valutazione della performance individuale del Segretario Generale, delle Posizioni organizzative e la relativa attribuzione dei premi;
 - dai titolari di Posizione organizzativa che valutano le performance individuali del personale assegnato;
 - dal Direttore generale, o, in mancanza, dal Segretario generale, che integra l'O.V.P. per la valutazione dei titolari di posizione organizzativa.

Articolo 10 - Organismo di valutazione della Performance

1. L'O.V.P. è nominato dal Sindaco.
2. Ai componenti dell'O.V.P. sono richieste documentate competenze, capacità intellettuali e manageriali, esperienza pregressa manageriale e di progettazione e realizzazione di sistemi di valutazione e controllo. In particolare sono richieste capacità di valutazione e visione strategica e competenze sulla valorizzazione delle risorse umane. I componenti devono in ogni caso possedere diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi.
3. Non possono far parte dell'O.V.P. soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali, o che abbiano rapporti collaborativi o di consulenza continuativi con i predetti organismi, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche nei tre anni precedente la nomina.
4. All'atto dell'accettazione dell'incarico i componenti dell'O.V.P. non devono avere in essere rapporti di collaborazione continuativa o consulenza con l'Ente, e si impegnano a non partecipare ad alcuna selezione bandita dall'Ente per un periodo di tre anni successivi al termine dell'incarico.

5. L'O.V.P. dura in carica 3 anni e i componenti decadono con la conclusione della fase di valutazione relativa all'ultimo anno. I componenti possono essere rinnovati una sola volta.
6. La revoca dei componenti dell'O.V.P. avviene con provvedimento motivato del Sindaco nel caso di sopraggiunta incompatibilità o per comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine dell'Ente o in contrasto con il ruolo assegnato.
7. L'O.V.P. è un organo collegiale costituito da tre membri a prevalenza esterna. Uno dei tre membri viene nominato dal Sindaco come Presidente dell'O.V.P.
8. L'Ente valuta l'opportunità di nominare un O.V.P. in forma associata con altri Enti. I rapporti verranno regolati da apposita convenzione.
9. L'O.V.P. opera con il supporto della Struttura Tecnica competente.
10. L'O.V.P. è nominato dal Sindaco con atto motivato e previo accertamento dei requisiti, delle competenze e delle capacità specifiche richieste tenuto conto dei *curricula* presentati. La nomina può essere preceduta dalla pubblicazione di un avviso sul sito istituzionale dell'Ente.
11. L'O.V.P. svolge le seguenti funzioni:
- a) collabora nella predisposizione e nell'adeguamento del Sistema di misurazione, valutazione della performance secondo quanto stabilito nel DLgs 150 e in linea con le linee guida Civit;
 - b) monitora il funzionamento complessivo del Sistema di valutazione della performance, promuove e attesta altresì l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza. A questo fine trasmette alla Giunta, almeno ogni sei mesi, una relazione sull'attività di monitoraggio svolta evidenziando funzionalità e criticità rilevate;
 - c) valida la proposta di Piano della Performance;
 - d) valida la Relazione annuale sulla performance, nonché i risparmi ivi documentati, attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'Ente;
 - e) comunica tempestivamente le criticità riscontrate alla Giunta;
 - f) 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;
 - g) sottopone alla Giunta la proposta annuale di valutazione della performance individuale del Segretario Generale, delle Posizioni organizzative e la relativa attribuzione dei premi;
 - h) sulla base delle valutazioni, compila la graduatoria dei dipendenti distinti per dirigenti/posizioni organizzative e non dirigenti, distribuendoli su differenti livelli di performance così come definito dall'Ente;
 - i) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;

- 
- j) assolve ai compiti previsti all'interno del Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale;
- k) stabilisce le modalità per il proprio efficace funzionamento, ferma restando l'obbligatoria compresenza in tutte le fasi decisionali.

12. L'O.V.P. inoltre collabora sulla proposta di metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative.

Articolo 11 - Struttura tecnica di supporto

1. E' istituita la struttura tecnica di supporto all'Organismo di Valutazione della Performance, in staff al Segretario generale/Direttore generale e funzionalmente dipendente dall'O.V.P.
2. In sede di approvazione del PEG/PRO si procede all'assegnazione delle relative risorse umane e finanziarie.
3. La struttura tecnica di supporto predispone il Piano della performance e la Relazione sulla performance.
4. I titolari di Posizione organizzativa provvedono a fornire tutti i dati e le informazioni necessarie alla formazione dei documenti sopra citati.

Articolo 12 - Norma transitoria

1. Per il primo triennio l'organismo indipendente di valutazione potrà essere monocratico e nominato per un periodo inferiore a tre anni.
2. Per il primo anno di entrata in vigore del presente Regolamento l'Amministrazione sottopone la validazione della proposta di Piano all'O.V.P. compatibilmente con i tempi previsti dalla normativa vigente per l'approvazione del Piano della Performance; in assenza di tempi sufficienti a garantire l'approvazione del Piano lo stesso verrà comunicato all'O.V.P. successivamente alla sua approvazione ed eventualmente adeguato in momento successivo su indicazioni dell'Organismo. Analogamente, per il primo anno il sistema di misurazione e valutazione della performance è adottato dalla Giunta e comunicato all'O.V.P.