

## **CAPO II: MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

### **Art.28 - Ruolo dell' organo di indirizzo politico ed amministrativo**

1. Gli organi di indirizzo politico amministrativo dell'ente partecipano attivamente alla realizzazione dei percorsi di valorizzazione delle prestazioni di lavoro per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e della integrità.
2. In proposito si stabilisce che le valutazioni delle prestazioni lavorative dovranno avere a riferimento il soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi, ponendo al centro dell'azione dell'ente l'aspettativa dei cittadini utenti e fruitori dei servizi forniti dalla organizzazione dell'ente stesso. La presente disposizione costituisce principio di indirizzo generale finalizzato alla creazione di una cultura della responsabilità degli operatori comunali che individuano, nel soddisfacimento delle aspettative degli utenti, il principale obiettivo della propria azione lavorativa.
3. In fase di approvazione dei documenti di indirizzo politico ed economico ed in applicazione dei principi indicati dall'art. 10 del decreto, pur di non diretta applicazione per gli enti locali, gli amministratori locali, nell'ambito della relazione previsionale programmatica, individuano su base triennale, con la eventuale collaborazione dell' Organo Comunale di Valutazione, gli obiettivi e le direttive generali finalizzati alla predisposizione del "piano della performance".
4. Con apposito provvedimento, da approvare unitamente al P.R.O. e/o altro documento di programmazione, a valere a decorrere dall'esercizio 2011 (delibera n. 3/2010 della Commissione Civit), la Giunta Comunale individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi della amministrazione nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione e gli obiettivi assegnati al personale titolare di posizioni organizzative ed i relativi indicatori.
5. Ai fini della individuazione del sistema per la misurazione e valutazione della performance potrà essere fatto riferimento a quanto previsto dalla deliberazione della Commissione Civit n. 89 del 29.7.2010 che costituisce linee guida per gli enti locali ed ai protocolli di collaborazione previsti dall'art. 13 comma 2 del D. Lgs. n. 150/2009.
6. In sede di relazione di accompagnamento al rendiconto di gestione dell'esercizio precedente sarà predisposta la "relazione sulla performance" con la quale saranno evidenziati a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati.
7. Gli organi di indirizzo politico – amministrativo verificano l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati e propongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.
8. Il conseguimento degli obiettivi programmati costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

### **Art. 29 - Performance organizzativa ed individuale**

1. In attuazione dei principi generali previsti dall'art. 3 del decreto, la valorizzazione del merito e la conseguente erogazione dei premi deve essere effettuata con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente ed ai singoli dipendenti, previo confronto con le Organizzazioni sindacali e le R.S.U. secondo quanto previsto dal CCNL vigente.
2. A tal fine nel P.R.O./Piano della Performance vengono individuate le aree di responsabilità collegate alle posizioni organizzative con il relativo personale assegnato.

### **Art. 30 - Le fasi del ciclo di gestione della performance – Gli obiettivi**

1. In attuazione dell' art. 5, comma 2 del decreto, gli obiettivi, programmati dagli organi di indirizzo politico – amministrativo con le modalità indicate al precedente articolo, dovranno essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle priorità politiche ed alle strategie della amministrazione
- commisurabili in termini concreti e chiari
- tali da determinare miglioramenti della qualità dei servizi erogati
- riferibili ad un arco temporale determinato, corrispondente di norma ad un anno
- commisurati a valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o a comparazioni con amministrazioni omologhe
- confrontabili con dati relativi alla amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili
- gli obiettivi sono concordati con il personale interessato.

### **Art. 31 - Le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance individuale (ai sensi degli articoli 7 e 9 del decreto)**

1. La valutazione della performance individuale è svolta attraverso le modalità di misurazione e di valutazione previste dal presente articolo, sulla base del sistema di indicatori di cui al precedente articolo 28 comma 4 e della metodologia contenuta nelle schede adottate dall'ente.
2. La misurazione e valutazione della performance individuale dei dipendenti è svolta dai responsabili delle singole posizioni organizzative indicate al precedente articolo 29 ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della posizione organizzativa. Il personale condiviso tra più responsabili è valutato congiuntamente.
3. Ai sensi dell'art. 17 comma 1 lett. e-bis del D. Lgs n. 165/2001, la valutazione della performance individuale produce effetti, nel rispetto dei principi del merito, ai fini della progressione economica e dei premi incentivanti con le modalità previste dalla contrattazione decentrata integrativa.
4. La misurazione e valutazione della performance individuale del personale responsabile di posizioni organizzative è attribuita ad un organismo denominato Organo Comunale di Valutazione, previo accertamento dei requisiti e delle competenze dei suoi componenti.
5. L'organismo è costituito in forma associata presso la Comunità Montana ed opera presso questo ente con tre componenti, di cui due esperti esterni e da un Segretario Comunale (che può anche essere il segretario titolare) individuato dal Sindaco.
6. La valutazione del Segretario Comunale è attribuita alla competenza del Sindaco con l'ausilio dei componenti esterni dell'Organo Comunale di Valutazione.
7. Ai sensi dell'art 9 del decreto, la misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di posizioni organizzative e dei segretari comunali è collegata:
  - a) alla presenza di indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
  - b) al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - c) al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
  - d) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
  - e) alle capacità di relazione con l'utenza;
  - f) alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso l'equità e l'adeguatezza dei giudizi.
8. Gli indici relativi alle lettere a, b, c, sono valutati nelle schede obiettivi, con un peso pari al 60% del totale. Gli indici relativi alle lettere d, e, f, sono valutati nella scheda comportamenti organizzativi, con un peso pari al 40% del totale.
9. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale da parte dei responsabili di posizione organizzativa è collegata:
  - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

- b) al contributo fornito alla performance dell'area o del gruppo di lavoro in cui svolge l'attività lavorativa;
  - c) alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
  - d) alle capacità di relazione con l'utenza.
10. Gli indici relativi alle lettere a, b, sono valutati nelle schede obiettivi, con un peso pari al 70% del totale. Gli indici relativi alle lettere c, d, sono valutati nella scheda comportamenti organizzativi, con un peso pari al 30% del totale. Tale ripartizione si applica in via sperimentale per il primo anno (2011) e potrà essere oggetto di rivalutazione.

## **Art 32 - Le fasi del ciclo di gestione della performance – Tempi e procedure della valutazione**

1. La definizione degli obiettivi e degli indicatori avviene contestualmente alla elaborazione del PRO. Quindi, previo confronto e validazione preventiva dell'O.C.V., viene approvato il Piano della performance come allegato al PRO.
  2. E' prevista almeno una verifica infrannuale sullo stato di andamento della gestione e di ottenimento degli obiettivi, da tenersi nella seconda metà dell'anno, entro ottobre.
  3. Nel corso d'anno, ad iniziativa dell'Amministrazione o di ogni singola P.O. possono essere effettuate delle verifiche di rimodulazione degli obiettivi in relazione a sopravvenuti mutamenti sostanziali della programmazione finanziaria dell'ente.
  4. Di norma entro il mese di aprile, prima ciascun responsabile di posizione organizzativa procede alla valutazione consuntiva del proprio personale, quindi l'O.C.V. procede alla valutazione consuntiva di ogni responsabile di posizione organizzativa e del segretario.
1. Avverso le risultanze della valutazione sono previste le seguenti procedure di conciliazione:
    - a) per il personale di comparto, entro 15 giorni dalla comunicazione della scheda, l'interessato può presentare ricorso al Segretario dell'ente, che, sentiti il dipendente e il valutatore, con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale, decide sulla valutazione entro i successivi 20 giorni. Qualora il valutatore coincida con il Segretario, la revisione viene effettuata dall'O.C.V.;
    - b) per le posizioni organizzative, entro 15 giorni dalla comunicazione della scheda da parte dell'O.C.V., l'interessato può presentare ricorso al Sindaco dell'ente, che, sentiti ove occorra la P.O. e l'O.C.V., con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale, decide sulla valutazione entro i successivi 20 giorni.

## **Art. 33 - Organismo Comunale di Valutazione**

1. L' Organismo Comunale di Valutazione (O.C.V.), al momento del suo insediamento, stabilirà autonomamente i criteri e le modalità relative al proprio funzionamento.
2. Compito dello stesso è verificare la corretta ed economica gestione delle risorse dell' Ente, nonché la congruenza dei risultati gestionali con gli indirizzi e gli obiettivi politici di programmazione.
3. L' Organismo propone le metodologie permanenti di valutazione del personale dipendente nonché quella per la valutazione delle posizioni organizzative e del segretario comunale ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato. L'Ente, nel rispetto delle relazioni sindacali in merito previste dai contratti collettivi, adotta dette metodologie con propri atti regolamentari ed organizzativi.
4. L' organo svolge inoltre le seguenti attività:
  - a) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;

- b) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso, anche come parte della relazione sulla performance;
  - c) valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
  - d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi secondo i disposti di legge e dei contratti collettivi nazionali e dei contratti integrativi, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
  - e) propone, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei responsabili di posizione organizzativa.
5. L' O.C.V. per l'espletamento della sua attività ha accesso a tutti i documenti amministrativi dell'Ente e può richiedere, oralmente o per iscritto, informazioni alle Posizioni Organizzative.
6. La nomina dell'organismo comunale di valutazione è valida per un periodo di anni tre con scadenza al 31 dicembre del terzo anno successivo all'anno di nomina.
7. L'incarico dei componenti esterni all'ente può essere rinnovato una sola volta.

### **Art. 34 - Le fasi del ciclo di gestione della performance – La misurazione e la valutazione della performance organizzativa**

1. La misurazione e valutazione della performance collettiva, con riferimento alla amministrazione nel suo complesso ed alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività dell'ente, è svolta, con la collaborazione e il supporto tecnico dell'O.C.V., dal segretario comunale e da tutti i responsabili delle singole posizioni organizzative indicate al precedente articolo 29, i quali si esprimono ciascuno per i risultati riferiti alle proprie aree di responsabilità.
2. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa è effettuata sulla base del sistema di cui all'art. 28 comma 4.
3. Le valutazioni della performance organizzativa sono trasmesse alla Giunta Comunale ai fini della verifica del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici e della adozione della relazione sulla performance.