

# **COMUNE DI TRAVACO' SICCOMARIO**

## **PROVINCIA DI PAVIA**

**Regolamento di disciplina della valutazione,  
integrità e trasparenza della performance**  
(Approvato con deliberazione di G.C. n. 26 del 02.03.2011)

## **INDICE**

### **Titolo I**

#### **Programmazione e valutazione della performance**

- Art. 1 - PRINCIPI GENERALI
- Art. 2 - DEFINIZIONE DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
- Art. 3 - DEFINIZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE
- Art. 4 - CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE
- Art. 5 - PIANO DELLA PERFORMANCE
- Art. 6 - PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI (PDO)
- Art. 7 - QUALITA' DEI SERVIZI PUBBLICI
- Art. 8 - RELAZIONE SUL PIANO DELLA PERFORMANCE
- Art. 9 - ORGANISMO DI VALUTAZIONE (O.V.)

### **Titolo II**

#### **Valutazione individuale e premi**

- Art. 10 - VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA'
- Art. 11 - VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI RESPONSABILI APICALI
- Art. 12 - VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE
- Art. 13 - SISTEMA PREMIANTE
- Art. 14 - INTEGRITA' E TRASPARENZA

## **Titolo I**

### **Programmazione e valutazione della performance**

#### **Art. 1 - PRINCIPI GENERALI**

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono alla base del miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

2. L'Ente è tenuto a misurare e valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola ed ai singoli dipendenti .

#### **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 ed 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 ed 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 dei dirigenti e del personale

responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità 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, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.

2. 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.

#### **Art. 4 – CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

1. Il ciclo di gestione della performance è strumento che evidenzia tramite gli atti della programmazione, (Relazione Previsionale e Programmatica RPP, Piano Risorse e Obiettivi contenente il Piano Dettagliato degli Obiettivi, PRO , PDO) gli obiettivi strategici dell'ente e gli obiettivi collettivi e individuali necessari alla misurazione delle prestazioni dei dipendenti e dei responsabili.

2. Il ciclo di gestione della performance, formato dall'insieme dei documenti Relazione Previsionale Programmatica (RPP), Piano Risorse Obiettivi (PRO), Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO), viene trasmesso all'organismo di valutazione(di seguito detto O.V.)

#### **Art. 5 – PIANO DELLA PERFORMANCE**

1. Il piano della performance annuale coincide con il PRO, contenente il PDO che, a tale scopo, è integrato sulla base delle indicazioni della Relazione Previsionale e Programmatica e del Bilancio annuale e pluriennale, degli obiettivi annuali delle strutture, e degli ulteriori obiettivi su base triennale corredati dagli indicatori di miglioramento. In particolare il PRO individua obiettivi strategici sulla base della Relazione Previsionale e Programmatica definendo indicatori articolati annualmente.
2. Il piano della performance triennale coincide con la Relazione Previsionale e Programmatica.

#### **Art. 6– PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI (PDO)**

1. Nel PDO, il Segretario Comunale / Direttore Generale, definisce gli obiettivi per il raggiungimento degli indicatori approvati dalla giunta e ne articola fasi e indicatori di risultato.

2. Ai fini della trasparenza di cui al successivo art. 14, è assicurata la pubblicazione sul sito istituzionale di un estratto dei documenti di programmazione di cui al precedente comma 2.

3. In particolare il PDO definisce, coerentemente al sistema di valutazione delle prestazioni dei responsabili di posizione organizzativa, gli obiettivi collettivi e/o individuali alla base della misurazione delle prestazioni.

#### **Art. 7 - QUALITÀ DEI SERVIZI PUBBLICI**

1. Ai fini dell'attuazione dell'art. 28 del D.Lgs. 150/2009, l'Ente individua eventualmente i servizi annualmente oggetto di rilevazione sistematica sui risultati dei servizi all'utenza per la definizione della qualità degli stessi.

#### **Art. 8- RELAZIONE SUL PIANO DELLA PERFORMANCE**

1. La Relazione sul piano della Performance costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati dell'Ente. Essa si aggiunge alla Relazione al rendiconto della gestione ed è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.

2. La Relazione sulla Performance, con i dati definitivi della gestione, la percentuale di raggiungimento dei risultati e la misurazione degli indicatori annuali, è trasmessa al Sindaco entro il 30 aprile di ciascun anno.

3. La Relazione si avvale dei dati e delle risultanze del Controllo di Gestione.

#### **Art. 9- ORGANISMO DI VALUTAZIONE (O.V.)**

1. L'organismo di valutazione del Comune di Travacò Siccomario è costituito con deliberazione di C.C. N. 73 del 21/12/2010 e disciplinato dal Regolamento di Organizzazione dell'ente.

2. L'O.V., nel rispetto della funzione di valutazione della performance propria dei responsabili di servizio, collabora nella predisposizione ed aggiornamento del sistema di misurazione, valutazione della performance dell'organizzazione, dei dirigenti e dei dipendenti, del sistema di integrità e trasparenza di cui al successivo art. 14.

3. L'O.V. controlla il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale e di controllo interno di integrità, promuove e attesta altresì l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.

4. Predisporre la Relazione annuale sulla performance, verifica gli obiettivi raggiunti ed i risparmi ivi documentati, attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'Ente.

5. Si avvale del Direttore Generale/Segretario per la valutazione dei responsabili di P.O. ed elabora la valutazione della performance individuale e di attribuzione dei premi al Segretario/Direttore Generale sulla base della proposta elaborata dai Sindaci.

6. L'O.V supporta l'Ente nelle attività relative alla gestione dei contratti decentrati e nella attività relative alla determinazione delle quote attinenti ad emolumenti relativi alla posizione occupata dai Responsabili, dalle posizioni organizzative e da altri incarichi di responsabilità.

7. Per le attività di sua competenza si avvale dei dati in possesso delle strutture comunali anche utilizzando gli uffici preposti al controllo di gestione ed alla gestione del personale.

8. Nell'espletamento e per le finalità dell'incarico, l'O.V. ha accesso ai documenti amministrativi e può richiedere dati alle strutture comunali, alle aziende ed enti dipendenti dal Comune. I componenti assumono la qualità di incaricati del trattamento dei dati personali relativi all'attività espletata, con i conseguenti doveri e responsabilità previsti dal D.Lgs. 196/2003.

9. L'O.V. può essere istituito in forma associata con altri Enti, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 267/2000: in tal caso la convenzione ne disciplinerà ulteriormente la costituzione, il funzionamento, il personale a supporto ed il riparto delle spese.

## **Titolo II**

### **Valutazione individuale e premi**

#### **Art. 10- VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA'**

1. La valutazione della performance individuale è in funzione della performance organizzativa ed è volta, in primo luogo, all'apprendimento organizzativo, allo sviluppo professionale ed al miglioramento del servizio pubblico.

2. La valorizzazione del merito dei dirigenti e del personale a seguito della valutazione della performance avviene anche con il sistema premiante di cui al successivo art. 13.

#### **Art.11 - VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI RESPONSABILI APICALI**

1. La valutazione delle prestazioni del personale apicale riguarda l'apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi della gestione dell'Ente, la performance dei servizi e dei progetti di competenza, nonché le capacità, le competenze tecniche e manageriali, la capacità di

valutazione delle prestazioni dei propri collaboratori e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.

2. La valutazione è diretta, in primo luogo, a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente ed, in secondo luogo, al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.

3. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi al personale apicale è effettuata dal Direttore Generale, Segretario Generale e validata, anche con funzioni di riesame, dall'O.V.

4. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi al Segretario/Direttore Generale è effettuata dai Sindaci e validata dall'O.V.

5. La valutazione delle prestazioni del personale apicale è utilizzata per l'attribuzione e per il rinnovo degli incarichi da parte del Sindaco.

#### **Art. 12 - VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE**

1. La valutazione delle prestazioni del personale riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.

2. La valutazione è responsabilità del Responsabile della struttura organizzativa in cui il dipendente è collocato ed 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.

3. Il sistema di valutazione prevede l'intervento dell'O.V. in funzione di riesame delle valutazioni adottate dai responsabili.

#### **Art. 13 - SISTEMA PREMIANTE**

1. Il sistema premiante il merito è improntato sul raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali a seguito della valutazione della performance individuale annuale o pluriennale.

2. Le risorse annualmente destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente solo a seguito del raggiungimento dei risultati collegati e in base alla fascia di valutazione ottenuta, laddove prevista.

3. Con appositi provvedimenti sono approvati la metodologia operativa e le procedure per l'erogazione dei premi.

#### **Art. 14 - INTEGRITA' E TRASPARENZA**

1. I Responsabili, in relazione all'esercizio delle funzioni di competenza, sono direttamente responsabili dell'integrità dell'azione amministrativa e della relativa attività di vigilanza e controllo della regolarità.

2. Negli strumenti di programmazione, anche su proposta dell'O.V., possono essere previsti strumenti o obiettivi per l'incentivazione dei controlli di cui al comma 1.

3. Il Comune di Travacò Siccomario favorisce la rilevazione delle contestazioni, degli eventi avversi e dei reclami, nonché l'esame approfondito delle cause degli stessi ai fini dell'adozione di specifici programmi di miglioramento.

4. L'O.V. segnala al Sindaco l'esigenza di misure ed attività tese a favorire migliori sistemi di controlli interni e regolarità amministrativa.

5. L'O.V. segnala direttamente all'Ufficio per i procedimenti disciplinari eventuali comportamenti ritenuti rilevanti dal punto di vista disciplinare emersi nella fase della valutazione.

6. Il sistema di misurazione, programmazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, il sistema premiante, il sistema di integrità e di trasparenza adottati dall'Ente e lo stato di attuazione dei relativi programmi, nonché quanto stabilito dall'art 11, comma 8, lettere da b) a i), del D.Lgs. n.150/2009, sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente.