



COMUNE DI NIBIONNO
PROVINCIA DI LECCO

***REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA
MISURAZIONE, VALUTAZIONE, INTEGRITÀ
E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE
(con allegato il documento del sistema di
valutazione delle risorse umane)***

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 27.02.2013

Si attesta che il presente regolamento è conforme al testo depositato presso la Segreteria

SOMMARIO

OGGETTO

CAPO I

Programmazione, organizzazione e valutazione annuale della performance

Art. 1 Programmazione e articolazione del sistema di misurazione e valutazione della performance

Art. 2 Qualità dei servizi pubblici

Art. 3 Relazione consuntiva sulla performance

CAPO II

Sistema di valutazione della performance

Art. 4 Il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente

Art. 5 Organo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)

Art. 6 Il sistema di misurazione e valutazione individuale

Art. 7 Le schede di valutazione individuali

Art. 8 Sistema premiante

Art. 9 Ufficio di controllo di gestione

Art. 10 Integrità e controlli di regolarità

Art. 11 Trasparenza

Art. 12 Disposizioni finali ed entrata in vigore

OGGETTO

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa. Quale strumento operativo la Giunta Comunale approva il Piano della performance con validità triennale suscettibile di modifica su base annuale.

Gli obiettivi sono, di norma, programmati su base triennale essendo riferibili, in linea generale, ai programmi e agli atti fondamentali finanziari e contabili approvati dal Consiglio Comunale. Su base annuale essi sono definibili in relazione a quanto stabilito nel Bilancio di Previsione e quindi nel P.E.G.

Gli obiettivi devono essere: avere le seguenti caratteristiche programmatiche e specifiche:

- ✓ *correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili;*
- ✓ *rilevanti e pertinenti in relazione alle priorità amministrative definite;*
- ✓ *specifici e misurabili;*
- ✓ *riferibili ad un arco temporale determinato, triennale e/o annuale;*
- ✓ *avere limiti di tempo temporali congrui e possibili.*

CAPO I - PROGRAMMAZIONE, ORGANIZZAZIONE E VALUTAZIONE ANNUALE DELLA PERFORMANCE

Art. 1 – Programmazione e articolazione del sistema di misurazione e valutazione della performance

1. *Il Bilancio di Previsione annuale, il Bilancio Pluriennale e la Relazione Previsionale e Programmatica sono posti alla base del ciclo della performance.*
2. *Il Piano della performance è il documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target, cioè gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. Stante la dimensione del Comune di Nibionno il Piano della Performance è recepito direttamente nel P.E.G. che incorpora altresì il Piano degli Obiettivi.*
3. *Il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) che incorpora il Piano degli Obiettivi (P.D.O.), costituisce il Piano della performance annuale dell'Ente automaticamente aggiornato a seguito di modifiche, integrazioni, variazioni del P.E.G.*
4. *Il P.E.G., quale Piano della performance annuale, è predisposto dal Responsabile del Settore Economico Finanziario su proposta del Segretario Comunale, sentito in merito l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), come individuato all'art. 34 del Regolamento organizzativo degli Uffici e dei Servizi e sentiti altresì i Responsabili di Settore, l'Assessore alle Risorse Finanziarie, il Sindaco. Il P.E.G. quale piano degli obiettivi e piano della performance è approvato dalla Giunta Comunale entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione dell'esercizio finanziario di riferimento.*
5. *Il Segretario Comunale affida ai Responsabili di Settore gli obiettivi da raggiungere con riferimento al Piano della performance approvato ed incorporato nel P.E.G.*
6. *Il Piano della performance è oggetto delle relazioni come successivamente definite al punto 3.*
7. *Ai fini della trasparenza è assicurata la pubblicazione sul sito istituzionale.*

Art. 2 – Qualità dei servizi pubblici

1. *L'Ente ha adottato nell'ambito del Regolamento per la disciplina dei Controlli interni all'art. 9 il controllo della qualità dei servizi erogati volto a misurare il grado di soddisfazione degli utenti esterni o interni all'Ente.*
2. *I risultati della valutazione dei servizi da parte dell'utenza confluiscono in una relazione da trasmettere all'OIV.*

Art. 3 – Relazione consuntiva sulla performance

1. *La Relazione consuntiva sulla Performance costituisce lo strumento di valutazione e di trasparenza dei risultati dell'Ente. Essa si aggiunge alla Relazione al rendiconto della gestione ed è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.*
2. *Entro il 30 giugno dell'esercizio finanziario di riferimento, l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) predispone e presenta al Sindaco una Relazione intermedia sulla performance che viene presentata alla Giunta Comunale.*
3. *La Relazione consuntiva sulla Performance, con i dati definitivi della gestione, predisposta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), è trasmessa al Sindaco, di norma, entro il 30 aprile dell'esercizio finanziario successivo a quello di riferimento per la presentazione alla Giunta Comunale che ne prende atto.*

CAPO II - SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 4 – Il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente

1. *La struttura organizzativa dell'Ente, nel rispetto del principio della flessibilità, si articola in Settori e Uffici interni a ciascun Settore.*
2. *I Settori sono individuati nell'Organigramma allegato al Regolamento Organizzativo degli Uffici e dei Servizi e come individuati dal Sistema di Valutazione delle Risorse Umane (S.V.R.U.) il cui documento è parte integrante di questo Regolamento.*
3. *Alla base del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente vi è l'individuazione di un nucleo di obiettivi considerati particolarmente rilevanti definiti prioritari in rapporto al programma di mandato, ai programmi ed indirizzi annuali e triennali e/o al grado di utilizzo delle risorse umane ed economiche assegnate ed obiettivi che, individuati nel P.E.G., a prescindere dal loro grado di priorità, sono comunque di natura complessa.*
4. *Detti obiettivi sono esplicitati con riferimento a ciascuna Settore di attività ed a ciascun Ufficio esistente all'interno del Settore prevedendo nel sistema di pesatura degli obiettivi anche il coinvolgimento delle risorse sia finanziarie che umane.*
5. *La misurazione della performance dell'Ente avviene sulla base di apposite schede redatte con riferimento a ciascun Settore di attività ed a ciascun Ufficio esistente all'interno del Settore.*

Art. 5 – Organo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)

1. *Ai sensi dell'art. 34 del Regolamento Organizzativo degli Uffici e dei Servizi l'O.I.V. è individuato nel Segretario Comunale o altro Segretario Comunale o Revisore dei Conti senza oneri aggiuntivi per l'Ente.*

2. *L'atto di nomina della persona avviene entro il 31 marzo di ciascun anno , e verrà pubblica sul sito istituzionale. All'O.I.V. è garantita l'autonomia e l'indipendenza necessaria per garantire allo stesso l'autorevolezza e l'imparzialità di giudizio necessario nell'esercizio delle funzioni assegnate.*
3. *La struttura tecnica permanente di supporto all'O.I.V. è individuata nella struttura dell'ufficio personale e/o dall'ufficio di controllo di gestione.*
4. *L'O.I.V., con il supporto del servizio interno competente, svolge le seguenti funzioni:*
 - a) *predispone e monitora il sistema della valutazione e della trasparenza dell'Ente e propone eventuali modifiche e/o integrazioni dello stesso;*
 - b) *predispone il Piano della performance di cui al precedente articolo 1 e affida ai Responsabili di Settore gli obiettivi previsti dal Piano della performance annuale;*
 - c) *garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione e dell'utilizzo dei premi nel rispetto delle disposizioni vigenti e del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;*
 - d) *valuta i Responsabili di Settore sulla base del sistema di valutazione adottato dall'ente. Il Segretario Comunale qualora abbia funzioni di Responsabile di Settore si deve astenere da valutazioni o verifiche attinenti gli atti da lui stesso adottati o proposti e dal proprio operato;*
 - e) *predispone la Relazione consuntiva sulla performance di cui al precedente articolo 4;*
 - f) *promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;*
 - g) *predispone metodologie integrative, che abbiano la caratteristica della generalità, finalizzate all'attività di monitoraggio, controllo e valutazione dell'operato dei responsabili di settore.*

Art. 6 – Il sistema di misurazione e valutazione individuale

1. *Il sistema si basa sulla valutazione di due componenti: gli obiettivi conseguiti ed i comportamenti organizzativi dimostrati.*
2. *La misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati al Settore di attività e all'Ufficio operativo è definita dal citato documento denominato Sistema di Valutazione delle Risorse Umane (S.V.R.U.).*
3. *In tale documento vengono individuate le procedure per definire:*
 - a) *un sistema di valutazione delle posizioni organizzative,*
 - b) *un sistema di valutazione dei risultati,*
 - c) *un sistema di valutazione delle prestazioni e comportamenti applicabili a tutti i dipendenti.*

Art. 7 – Le schede di valutazione individuali

1. *La valutazione dei dipendenti comunali Responsabili di Settore e non responsabili avviene sulla base delle schede definite dal Sistema di Valutazione delle Risorse Umane (S.V.R.U.).*

Art. 8 – Sistema premiante

1. *Il sistema premiante il merito, a seguito della valutazione della performance individuale annuale, è costituito dall'insieme dei trattamenti e dei premi previsti dall'ordinamento ed è stabilito nello S.V.R.U..*
2. *Al fine di garantire l'attribuzione selettiva delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, si procede all'erogazione della retribuzione variabile con le modalità definite nello S.V.R.U..*
3. *La ripartizione in fasce di merito avviene con riferimento a tutto il personale in servizio presso l'ente, in base a valutazioni conseguite e indipendentemente dalla posizione economica di ciascuno.*

Art. 9 – Ufficio di controllo di gestione

1. *Il controllo di gestione è effettuato con le modalità di cui all'art. 6 del Regolamento per la disciplina per i controlli interni. I dati relativi al controllo saranno raccolti ed elaborati in concise relazioni predisposte dai Referenti degli Uffici e dai Responsabili di Settore.
Il PEG quale strumento che incorpora sia il Piano degli Obiettivi che il Piano della performance costituisce l'atto fondamentale per il controllo di gestione in quanto elenca gli obiettivi strategici, derivanti dagli atti di programmazione del Bilancio, dalla Relazione Previsionale e Programmatica, dal Piano delle Opere Pubbliche nonché gli obiettivi ordinari fissati dalla Giunta Comunale su proposta del Sindaco, dell'Assessore alle Risorse Finanziarie, di intesa con il Segretario Comunale. Il raggiungimento degli obiettivi strategici ed ordinari costituiscono la base fondamentale del sistema di valutazione della performance a cui è tenuto l'O.I.V.*
2. *L'Ufficio preposto al controllo predispone prospetti, riferiti al settore e quindi ai vari uffici, nei quali semestralmente vengono riportati i vari gradi di attuazione degli obiettivi.*
- 3.
4. *Di norma i prospetti di verifica devono essere presentati all'O.I.V. entro la prima decade di settembre ed entro la prima decade di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento.*

Art. 10 – Integrità e controlli di regolarità

1. *L'integrità dell'azione amministrativa è assicurata con controlli interni di regolarità contabile di cui all'art. 5 del Regolamento per la disciplina dei controlli interni.*
2. *I Responsabili di Settore, 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 del proprio settore.*
3. *La Giunta Comunale, sentito l'O.I.V., può adottare un programma annuale per le ispezioni o controlli interni ulteriori da svolgere per la verifica delle azioni amministrative anche per il tramite dell'ufficio Controllo di Gestione che funge da supporto all'O.I.V. quale organo di controllo interno.*

Art. 11 – Trasparenza

1. *Il citato documento denominato Sistema di Valutazione delle Risorse Umane (S.V.R.U.) adottato dall'Ente e lo stato di attuazione dei relativi programmi, nonché quanto stabilito dall'art. 11, comma 8, del D.Lgs. n. 150/2009, sono pienamente accessibili a chiunque e sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente.*

Art. 12 – Disposizioni finali ed entrata in vigore

Il presente Regolamento consta di numero 12 articoli e di un allegato documento per il sistema di valutazione delle risorse umane di 10 pagine che è parte integrante del regolamento ed entra in vigore dalla data di esecutività dell'atto di approvazione da parte della Giunta Comunale e sostituisce ogni precedente disposizione in materia.

Si dà atto che ogni nuova disposizione legislativa in materia integra e modifica le norme del presente regolamento.