



COMUNE DI POZZOLENGO
PROVINCIA DI BRESCIA

**ADEGUAMENTO AL REGOLAMENTO
DI ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI:
“MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA
DELLA PERFORMANCE”**

ALLEGATO ALLA DELEBERA
DI GIUNTA COMUNALE
n° 112 DEL 12-10-2011

MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

Art. 1 Oggetto e finalità

1. Il Comune di Pozzolengo misura e valuta la performance con riferimento alla Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti tramite la crescita della professionalità dei dipendenti e la valorizzazione del merito di ciascuno, secondo il principio di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.
2. Il sistema di misurazione e valutazione è parte integrante del ciclo di gestione della performance dell'ente.

Art. 2 Ciclo della performance

In attuazione dell'art. 4 del D.Lgs. n. 150/2009, il ciclo di gestione della performance è costituito dal Piano degli Obiettivi [PDO] e dal sistema di valutazione, completati dal sistema di rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti ed ai destinatari dei servizi tramite pubblicazione sul sito istituzionale del comune.

Art. 3 Piano della performance

1. In applicazione dell'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 ed al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, il Segretario Comunale ed i responsabili di posizione organizzativa, entro 30 giorni dalla approvazione del bilancio, predispongono il piano degli obiettivi per l'approvazione da parte della Giunta comunale.
2. Entro i primi mesi dell'anno successivo, Il segretario comunale unitamente ai responsabili di Posizione Organizzativa, provvede alla redazione di un documento denominato Relazione sulla performance che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati, alle risorse ed agli eventuali scostamenti che si sono verificati. La relazione così come il piano della performance sono pubblicati sul sito dell'ente.
3. La mancata adozione del piano degli obiettivi preclude la possibilità di erogare la retribuzione di risultato ai Responsabili di Posizione Organizzativa che risultino aver concorso, per inerzia od omissioni, alla mancata adozione del piano;

Art. 4 Caratteristiche degli obiettivi

1. Gli obiettivi assegnati ai responsabili dei singoli dipartimenti sono definiti, in applicazione delle disposizioni del presente regolamento, di norma prima dell'inizio del rispettivo esercizio e devono essere:
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
 - b) specifici e misurabili;
 - c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi in rapporto alle risorse assegnate;
 - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;

- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni simili;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Art. 5 Monitoraggio dei risultati

La Giunta comunale, con il supporto dei Responsabili di Posizione Organizzativa, verifica l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi di cui all' articolo precedente durante il periodo di riferimento e propone in corso di esercizio, ove necessario, interventi correttivi.

Art. 6 Il sistema di misurazione e valutazione

1. Coerentemente con l'assegnazione degli obiettivi, il sistema di misurazione della performance misura il grado di raggiungimento degli stessi, la qualità e l'efficienza dei servizi erogati dall'ente e il contributo di ciascun responsabile di posizione organizzativa e le prestazioni individuali dei dipendenti.
2. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato dalla Giunta comunale, individua:
 - a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
 - b) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio e con i sistemi di controllo.
3. La performance è misurata e valutata con riferimento:
 - all'amministrazione nel suo complesso;
 - alle unità organizzative in cui si articola;
 - ai singoli dipendenti, Responsabili di Posizione Organizzativa e non.

Art. 7 Soggetti cui è affidata la valutazione

1. La funzione e valutazione della performance è affidata:
 - a) al Nucleo di Valutazione di cui al successivo articolo, cui compete la valutazione della performance di ciascun servizio nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei Responsabili di Posizione Organizzativa secondo le modalità indicate dal sistema di valutazione della performance;
 - b) al Sindaco cui compete, sentita la Giunta comunale, l'approvazione della proposta di valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa formulata dal Nucleo di Valutazione secondo le modalità contenute nel sistema di valutazione;
 - c) ai Responsabili di Posizione Organizzativa, cui compete la valutazione del personale assegnato al proprio dipartimento/servizio in applicazione del sistema di valutazione in vigore nell'ente.

Art. 8 Valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa

1. La valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa, sulla base dei criteri previsti nel sistema di valutazione permanente approvato dalla Giunta, spetta al Sindaco, sulla base della proposta formale espressa dal nucleo di valutazione della performance.
2. La valutazione tiene conto:
 - a) della specificità e valenza della professionalità individuale;

- b) dei risultati raggiunti e della realizzazione dei programmi e progetti affidati, in relazione agli obiettivi ed agli indirizzi definiti dagli organi di governo ed alla disponibilità delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate;
- c) del miglioramento del sistema organizzativo e dell' innovazione tecnologica e procedimentale realizzata;
- d) del contributo dato all'integrazione tra i diversi servizi e del grado di adattamento alle mutate esigenze dei vari contesti di intervento.

3. Il Sindaco, di norma, effettua la valutazione entro il primo trimestre di ogni anno successivo al periodo oggetto di valutazione e la comunica ai Responsabili, con provvedimento scritto e motivato.

Il Responsabile cui sia stato contestato il risultato negativo della gestione o il mancato raggiungimento degli obiettivi può, entro 15 giorni dalla ricezione, inviare controdeduzioni scritte e motivate al Nucleo di valutazione.

4. Il Sindaco, entro i 30 giorni successivi, sentito il Nucleo di Valutazione, assume la decisione definitiva e la comunica al Responsabile.

5. La mancata osservanza della procedura di valutazione prevista nel sistema di valutazione da parte dei Responsabili di Posizione Organizzativa determina la proporzionale riduzione degli istituti accessori incentivanti ad essa connessi fino a costituire causa di revoca dell'incarico.

Art. 9 Valutazione dei dipendenti

1. Sulla base dei criteri previsti nel sistema di valutazione permanente viene effettuata la valutazione annuale dei dipendenti.

2. La responsabilità degli atti relativi è di competenza del Responsabile di Posizione Organizzativa.

Art. 10 Nucleo di valutazione

1. E' istituito presso questo Ente il Nucleo di Valutazione.

Ad esso competono, oltre alla definizione del sistema di valutazione, le funzioni inerenti la misurazione e valutazione della performance della struttura nel suo complesso, la proposta di valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa e la validazione della relazione annuale della performance dell'ente che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

2. Il nucleo di valutazione, nominato dal Sindaco, è composto dal Segretario Comunale con funzioni di presidente, e da un componente esterno, scelto tra professionisti altamente qualificati, con esperienza pluriennale nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, organizzazione e valutazione del personale.

L'incarico ha durata triennale e può essere rinnovato.

Art. 11 Trasparenza della performance

1. L'ente garantisce la trasparenza di ogni fase di attuazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. I risultati della misurazione della performance sono rendicontati agli organi di vertice e resi noti alla cittadinanza tramite la pubblicazione sul sito del comune, con relazione annuale del Nucleo di Valutazione, con il supporto dei Responsabili di Posizione Organizzativa.

3. Il ciclo della performance è oggetto di specifica pubblicità tramite pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente.

4. E' istituita sul sito istituzionale dell'ente, nell'home page, un'apposita sezione denominata "Trasparenza, valutazione e merito" di facile accesso e consultazione in cui sono pubblicati atti e informazioni previsti da specifiche norme di legge.