

Allegato n. 8 al
Regolamento
sull'ordinamento e
sull'organizzazione
degli Uffici e servizi



CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

SOMMARIO

<u>CAPO I IL CICLO DELLA PERFORMANCE</u>	3
<u>ART. 1 MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE</u>	3
<u>ART. 2 DEFINIZIONE DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</u>	4
<u>ART. 3 DEFINIZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE</u>	5
<u>ART. 4 FASI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE</u>	6
<u>ART. 5 SISTEMA INTEGRATO DI PIANIFICAZIONE E CONTROLLO</u>	7
<u>ART. 6 SISTEMA INTEGRATO DI RENDICONTAZIONE E CONTROLLO</u>	8
<u>CAPO II VALUTAZIONE INDIVIDUALE E PREMI</u>	9
<u>ART. 7 VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLA PROFESSIONALITÀ</u>	9
<u>ART. 8 VALUTAZIONE DEL PERSONALE</u>	10
<u>ART. 9 SISTEMA PREMIANTE</u>	11
<u>ART. 10 INTEGRITÀ E TRASPARENZA</u>	12
<u>ART. 11 ENTRATA IN VIGORE</u>	13

CAPO I
IL CICLO DELLA PERFORMANCE

ART. 1

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il Comune di Codogno 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 nonché la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

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 del responsabile titolare di posizione organizzativa 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 responsabili titolari di posizione organizzativa 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

FASI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - a) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - b) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
 - c) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - d) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

ART. 5

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:
 - ♦ 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;
 - ♦ 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;
 - ♦ Il Piano esecutivo di gestione, approvato annualmente dalla Giunta, che contiene gli obiettivi e le risorse assegnati;
 - ♦ Il Piano dettagliato degli obiettivi, approvato annualmente, che individua le schede di dettaglio dei singoli obiettivi assegnati nel PEG ai titolari di posizione organizzativa.
2. Il piano esecutivo di gestione e il piano dettagliato degli obiettivi possono essere adottati in unico documento dalla Giunta.
3. Il Piano della performance, costituito dalle linee programmatiche di Mandato e dagli altri livelli di programmazione, rappresenta la performance attesa dall'ente.
4. Il Piano della performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

ART. 6

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:
 - la deliberazione consiliare di ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi di cui all'articolo 193 del decreto legislativo n. 267/2000
 - - il rendiconto di gestione di cui all'articolo 227 del decreto legislativo n. 267/2000, con cui l'Ente dimostra i risultati di gestione.
 - - 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.
 - la relazione annuale sulla performance, con la quale l'O.I.V. verifica gli obiettivi raggiunti ed i risparmi ivi documentati, attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'Ente e fornisce le conclusioni del controllo agli amministratori ai fini della verifica dello stato di attuazione degli obiettivi programmati ed ai responsabili di posizione organizzativa, affinché questi ultimi abbiano gli elementi necessari per valutare l'andamento della gestione dei servizi di cui sono responsabili.
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.

CAPO II
VALUTAZIONE INDIVIDUALE E PREMI

ART. 7

VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLA PROFESSIONALITA'

1. 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, secondo quanto previsto dal Capo III del D.Lgs 150/2009, al riconoscimento del merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento.
2. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi al personale non apicale è effettuata dai responsabili titolari di posizione organizzativa.
3. L'O.I.V. supporta il Sindaco nella valutazione della performance individuale e nell'attribuzione dell'indennità di risultato dei responsabili titolari di posizione organizzativa
4. La valutazione del personale titolare di posizione organizzativa è utilizzata anche per l'attribuzione e per il rinnovo degli incarichi.

ART. 8

VALUTAZIONE DEL PERSONALE

1. La valutazione 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 di competenza 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 può prevedere l'intervento dell'OIV in funzione di riesame delle valutazioni adottate dai responsabili.

ART. 9

SISTEMA PREMIANTE

1. Il sistema premiante 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 e ai responsabili titolari di posizione organizzativa solo a seguito del raggiungimento dei risultati collegati alla performance e in base alla fascia di valutazione ottenuta.
3. Con appositi provvedimenti sono approvati la metodologia operativa e le procedure per l'erogazione dei premi.

ART. 10

INTEGRITÀ E TRASPARENZA

1. I Responsabili titolari di posizione organizzativa, 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. L'O.I.V. può segnalare al Sindaco l'esigenza di misure ed attività tese a favorire migliori sistemi di controlli interni e regolarità amministrativa.
3. L'O.I.V. segnala direttamente all'Ufficio per i procedimenti disciplinari, identificato nell'Ufficio Organizzazione e Personale, eventuali comportamenti ritenuti rilevanti dal punto di vista disciplinare emersi nella fase della valutazione.
4. 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.

ART. 11

ENTRATA IN VIGORE

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno della pubblicazione, attesa l'urgenza di provvedere.