



COMUNE DI CASTELVETRO PIACENTINO
Provincia di Piacenza

ESTRATTO INTEGRAZIONE E MODIFICA REGOLAMENTO PER L'ORDINAMENTO DEGLI
UFFICI E DEI SERVIZI APPROVATO CON DELIBERA GIUNTA COMUNALE N. 139 DEL
21.12.2010

PRINCIPI E DEFINIZIONI DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Finalità

Il Comune di Castelvetro Piacentino 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 (servizi).

La performance organizzativa

1) La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:

- *l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;*
- *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;*
- *la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;*
- *la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;*
- *lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;*
- *l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;*
- *la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;*
- *il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.*

Definizione di performance individuale

1. *La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale responsabile di unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:*
 - *agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;*
 - *al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;*
 - *alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;*
 - *alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.*

2. La misurazione e la valutazione svolte dal personale responsabile di unità organizzativa sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Soggetti

La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- dal Nucleo di Valutazione, che valuta la performance di ente, dei servizi e del personale responsabile di unità organizzativa;
- dai responsabili di unità organizzativa che valutano le performance individuali del personale assegnato.

Il Nucleo di Valutazione -

1) Il Nucleo di Valutazione:

- propone alla Giunta Comunale, il sistema di valutazione della performance e le sue eventuali modifiche periodiche;
- monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco;
- garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- propone al Sindaco la valutazione annuale del personale responsabile di unità organizzativa e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
- è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla commissione per la valutazione e la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche (Civit);
- promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- propone la metodologia per la graduazione delle posizioni direttive e i correlati valori economici delle retribuzioni di posizione;
- esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sulle tematiche della gestione del personale e del controllo;
- valida il rapporto sulla performance dell'Ente.

2. Per l'esercizio delle sue funzioni il Nucleo di Valutazione si avvale del supporto dell'attività del servizio personale e del servizio finanziario;

3. Il Nucleo di Valutazione può essere composto da uno a tre componenti, in quest'ultimo caso due sono esperti esterni all'ente e il Segretario Comunale, che lo presiede oppure potrà essere costituito in forma associata con altri Comuni.

4. I componenti del Nucleo di Valutazione sono nominati dalla Giunta Comunale. La Giunta nell'atto di nomina individua la durata in carica dell'organismo che non può eccedere la durata di anni tre rinnovabili; il Nucleo di Valutazione opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco.

5. Ai soli componenti esterni spetta un compenso annuo determinato dalla Giunta all'atto della nomina.

CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Fasi del ciclo di gestione della performance

Il ciclo di gestione della performance, finalizzato ad ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e migliorare l'efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni, si sviluppa nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi (così come definiti dall'art. 5 - co. 2 – del D.Lgs. n.150/2009) che si intendono raggiungere e dei valori attesi di risultato;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati al Sindaco, Giunta Comunale e soggetti interessati (cittadini, utenti e destinatari dei servizi).

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, la Relazione Previsionale e Programmatica, Il Piano esecutivo di gestione opportunamente dettagliato degli obiettivi assegnati.

2. Dovrà essere assicurato, eventualmente anche attraverso la redazione di apposito documento, un collegamento tra le linee programmatiche di Mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'ente.

Monitoraggio e interventi correttivi

In corso di esercizio il Nucleo di Valutazione, avvalendosi degli uffici, realizza almeno una verifica annuale di monitoraggio, sullo stato di avanzamento degli obiettivi. A seguito di tali verifiche sono proposti eventuali interventi correttivi necessari per la effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'amministrazione e il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

Misurazione e valutazione della performance

1. L'Amministrazione valuta annualmente al Performance organizzativa ed individuale sulla base di un apposito documento approvato dalla Giunta Comunale su proposta del Nucleo di Valutazione denominato " Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMIVAP)";

2. Lo SMIVAP individua :

- a) le fasi, i tempi e le modalità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della Performance;
- c) le modalità di raccordo ed integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

3. La valutazione dei titolari di posizione organizzativa è effettuata dal Nucleo di Valutazione secondo quanto previsto dal Sistema di Valutazione della Performance approvato dalla Giunta comprensivo della capacità di valutazione dimostrata dal Responsabile di Servizio nei confronti del personale dipendente in termini di differenziazione delle valutazioni.

4. La valutazione individuale dei dipendenti è effettuata con cadenza annuale dai titolari di posizione organizzativa secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta su proposta del Nucleo di Valutazione.

5. Nella valutazione di performance individuale, non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Rendicontazione dei risultati

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione di un Rapporto sulla

performance, da redigersi entro il 30 giugno dell'anno successivo finalizzato alla presentazione dei risultati conseguiti

- 2. Il Rapporto sulla performance, validato dal Nucleo di Valutazione, viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.*