



COMUNE DI ROSE

Provincia di Cosenza

REGOLAMENTO PER LA GESTIONE

MISURAZIONE E VALUTAZIONE

DELLA PERFORMANCE

(Approvato con delibera G.C. n. 25 del 10.3.2015 e modificato
Con delibera G.C. n. 59 del 27.5.2022)

INDICE

CAPO I - PRINCIPI E DEFINIZIONI	
ART. 1	Finalità del Sistema permanente di Valutazione
ART. 2	Definizione e valutazione della performance organizzativa
ART. 3	Definizione e valutazione della performance individuale
CAPO II - IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	
ART. 4	Fasi del ciclo di gestione della performance
ART. 5	Definizione ed assegnazione degli obiettivi
ART. 6	Monitoraggio
ART. 7	Misurazione e valutazione della performance
ART. 8	Rendicontazione
CAPO III - IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	
ART. 9	Soggetti
ART. 10	Nucleo di Valutazione
ART. 11	Criteri generali per la valorizzazione del merito e della performance
ART. 12	Modalità di incentivazione delle performance
ART. 13	Modalità e tempi per la valutazione dei dipendenti
ART. 14	Modalità e tempi per la valutazione dei titolari di Posizioni Organizzative
ART. 15	Definizione annuale delle risorse
ART. 16	Valutazione del Segretario Comunale

CAPO I - PRINCIPI E DEFINIZIONI

Art. 1 - Finalità del Sistema permanente di Valutazione

1. Il Comune di Rose misura e valuta la *performance* con riferimento alla Amministrazione nel suo complesso, ai settori in cui si articola ed ai singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti e di favorire la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'eventuale erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

Art. 2 - Definizione e valutazione della *performance* organizzativa

1. La *performance* organizzativa viene determinata valutando i seguenti elementi:
- a) il conseguimento degli obiettivi assegnati alle unità organizzative e, di conseguenza, l'attuazione dei piani, dei programmi e degli obiettivi prefissati dall'Ente, mediante la misurazione dell'effettivo grado di realizzazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, nonché degli standard qualitativi e quantitativi, se definiti;
 - b) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso modalità interattive;
 - c) al miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
 - d) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
 - e) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

Art. 3 - Definizione e valutazione della *performance* individuale

1. La misurazione e la valutazione della *performance* individuale dei Responsabili dei Settori e del personale è effettuata sulla base del sistema di misurazione e valutazione allegato al presente regolamento ed è collegata:
- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) al contributo assicurato alla unità organizzativa di appartenenza;
 - c) al contributo assicurato alla *performance* generale dell'Ente;
 - d) ai comportamenti organizzativi posti in essere;
 - e) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori (per i titolari di Posizione Organizzativa).
2. Con deliberazione di Giunta, su proposta del Nucleo di valutazione, possono essere individuati criteri più dettagliati per la valutazione dei singoli dipendenti e dei Responsabili di Settore

CAPO II - IL CICLO DI GESTIONE DELLA *PERFORMANCE*

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) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - c) misurazione e valutazione della *performance* organizzativa e individuale;

- d) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai competenti organi esterni, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 5 - Definizione ed assegnazione degli obiettivi

1. Gli obiettivi vengono assegnati con apposito provvedimento della Giunta comunale. Fino alla definizione degli obiettivi per ciascuna specifica unità organizzativa, ovvero anche successivamente, qualora gli stessi non vengano definiti, gli obiettivi di ciascuna unità organizzativa sono ricavabili dagli atti di programmazione del Comune, ivi compresi il Bilancio di Previsione, la relazione previsionale e programmatica, il piano triennale per le opere pubbliche, il Piano esecutivo di gestione (PEG) ed il Piano degli obiettivi, qualora adottati, nonché ogni altro strumento programmatico.
2. Le risorse collegate ai singoli obiettivi, qualora non specificamente individuate, devono essere ricavate tra le risorse assegnate per i medesimi interventi nel Bilancio di Previsione e negli atti di assegnazione al Responsabile di Servizio delle dotazioni strumentali e di personale.
3. In alternativa a quanto previsto al comma 1, la Giunta Comunale può adottare, in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, un documento programmatico triennale, denominato Piano degli Obiettivi che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* dell'Amministrazione e delle unità organizzative di cui si compone la struttura amministrativa del Comune.

Art. 6 - Monitoraggio

1. Il Nucleo di Valutazione procede al monitoraggio almeno una volta in corso di esercizio, di norma in corrispondenza della certificazione degli equilibri al 30 settembre di ogni anno. Il monitoraggio in corso di esercizio è inoltre realizzato continuativamente dal Segretario Comunale e dai Responsabili di Servizio, i quali verificano, per quanto di competenza, lo stato di attuazione di quanto contenuto nei documenti di programmazione. 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.
2. In caso di eventuali criticità rilevate e di proposte di modifiche ed integrazioni avanzate dai Responsabili di Servizio sulla scorta delle mutate condizioni o priorità eventualmente emerse, la Giunta Comunale adotta i necessari provvedimenti, compresa la modifica dei documenti di programmazione.

Art. 7 - Misurazione e valutazione della *performance*

1. La misurazione della *performance* dell'Ente e delle singole unità organizzative da parte del Nucleo di Valutazione viene effettuata dopo la fine dell'esercizio. In tale sede viene dato atto del raggiungimento degli obiettivi precedentemente fissati, dei vantaggi acquisiti per la comunità amministrata e degli indicatori relativi all'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.
2. La valutazione positiva delle *performance* individuali e di gruppo, può comportare l'attribuzione di incentivi, anche economici, nel rispetto dei vincoli generali di finanza pubblica, dei criteri individuati dalla legislazione vigente e delle eventuali ulteriori previsioni che verranno adottate in futuro in sede di contrattazione collettiva nazionale.

Art. 8 - Rendicontazione

1. La relazione sulla *performance* è il documento di rendicontazione della performance, organizzativa ed individuale, realizzata dal Comune, nonché degli scostamenti generatisi rispetto alle attese.
2. La Relazione annuale sulla *performance* è il documento attraverso il quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della Performance dell'anno precedente, evidenziando le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti

registrati a consuntivo rispetto a quanto programmato. Entro il 30 aprile di ogni anno, in coincidenza con la scadenza prevista dall'art. 151 co. 7 del TUEL per l'approvazione del rendiconto della gestione, l'organo di governo deve approvare la relazione sulla performance dell'anno precedente. Il processo che termina con la pubblicazione della relazione sulla performance validata entro il 30 giugno, vede coinvolti:

- a) L'Amministrazione, che cura la predisposizione del documento avvalendosi delle risultanze dei sistemi di misurazione e degli esiti delle valutazioni effettuate dai soggetti competenti;
 - b) L'organo di indirizzo politico amministrativo, che approva la relazione, verificando il conseguimento degli obiettivi specifici nonché della corretta rappresentazione di eventuali criticità emerse nel corso dell'anno di riferimento e per le quali il Nucleo di Valutazione ha ritenuto opportuno procedere alla segnalazione di cui all'art. 5 del d.lgs. 150/2009;
 - c) Il Nucleo di Valutazione, che misura e valuta la performance organizzativa complessiva e valida la relazione, garantendo in tal modo la correttezza, dal punto di vista metodologico, del processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione nonché la ragionevolezza della relativa tempistica.
3. La Relazione, così come ogni fase del ciclo di gestione della *performance*, viene pubblicata sul sito internet del Comune.

CAPO III - IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 9 - Soggetti

1. La funzione di misurazione e valutazione della *performance* è svolta:
 - dal nucleo di valutazione, che valuta la *performance* dell'Ente, delle singole unità organizzative e dei Responsabili titolari di Posizioni Organizzative, ai fini della corresponsione dell'indennità di risultato;
 - dai Responsabili di Servizio, che valutano le *performance* individuali del personale assegnato;
 - dal Sindaco, che valuta le *performance*, nonché il Segretario Comunale ai fini della quantificazione della retribuzione di risultato.
2. La valutazione delle *performance* individuali del personale, dei Responsabili di Servizio e del Segretario Comunale è effettuata sulla base delle schede di valutazione contenute nell'allegato "SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE", che costituisce parte integrante e sostanziale del presente regolamento.
3. Qualora più soggetti si succedano nella Responsabilità di un Servizio, la competenza ad effettuare la valutazione è del soggetto titolare della Responsabilità al momento della valutazione. Quest'ultimo utilizza tutti gli elementi agli atti, anche se antecedenti al proprio incarico, e può richiedere pareri e relazioni al precedente Responsabile.
4. Nel caso in cui un dipendente sia stato trasferito nel corso dell'anno da un'unità organizzativa ad un'altra, la valutazione viene effettuata dal Responsabile di Servizio presso cui il dipendente presta servizio al momento della valutazione, previa acquisizione di elementi di valutazione presso il Responsabile del Servizio ove il dipendente ha operato precedentemente.
5. Qualora un dipendente operi permanentemente alle dipendenze di più unità organizzative, la valutazione viene effettuata congiuntamente da tutti i Responsabili di Servizio coinvolti. In caso di disaccordo tra i Responsabili, ciascuno di essi provvede alla propria valutazione che concorre, in proporzione al numero di ore effettuate presso ciascuna unità organizzativa, alla valutazione complessiva del dipendente. In caso di assegnazione occasionale di un dipendente a parziale supporto di altre unità organizzative, la valutazione compete al Responsabile del Servizio presso

cui è stabilmente incardinato previa acquisizione di elementi di valutazione presso i Responsabili di Servizio presso cui ha operato.

6. I dipendenti ed i Responsabili di Servizio che svolgono la propria prestazione lavorativa nell'ambito di convenzioni o altre forme associative tra Enti, vengono valutati dai competenti organi del Comune titolare del rapporto di lavoro, sentiti gli Enti convenzionati/associati.

Art. 10 - Nucleo di Valutazione

1. Il Nucleo di Valutazione può avere la forma di organo monocratico .

Art. 11 - Criteri generali per la valorizzazione del merito e della performance

1. Non possono essere erogati trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.

2. L'Amministrazione comunale promuove il merito e il miglioramento dei risultati sia organizzativi che individuali attraverso l'utilizzo di sistemi premianti improntati a criteri di selettività secondo la disciplina contrattuale vigente ed in coerenza col sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato.

3. È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla *performance* in assenza delle verifiche e delle attestazioni previste dal sistema di valutazione in vigore.

Art. 12 - Modalità di incentivazione delle performance

1. Le *performance* del personale possono essere incentivate mediante assegnazione di specifici obiettivi contenenti, preferibilmente, l'indicazione di criteri per la misurabilità del raggiungimento degli stessi.

Art. 13 - Modalità e tempi per la valutazione dei dipendenti

1. Ciascun Responsabile di Servizio, entro il 15 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, considerando le attività svolte e gli obiettivi raggiunti, provvede a redigere una proposta di valutazione per il personale assegnato secondo le schede di valutazione allegate.

2. La proposta di valutazione è consegnata al dipendente interessato. Il dipendente, se non concorda con la valutazione ricevuta, ha la possibilità di proporre l'eventuale revisione della valutazione al Responsabile di Servizio entro i 5 giorni successivi.

3. Il Responsabile, ricevuta l'eventuale proposta di revisione della valutazione, ovvero trascorsi 5 giorni senza che il dipendente abbia fatto pervenire alcuna osservazione, procede alla valutazione dando sinteticamente conto delle eventuali deduzioni pertinenti presentate dal dipendente interessato.

4. Ogni scheda di valutazione è conservata nel fascicolo personale del dipendente.

Art. 14 - Modalità e tempi per la valutazione dei titolari di Posizioni Organizzative

1. Il Nucleo di Valutazione, validata la Relazione sulla performance, entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento, sentito il Sindaco, provvede a redigere una proposta di valutazione dei titolari di Posizioni Organizzative secondo le schede di valutazione allegate.

2. Si applicano i commi 2, 3 e 4 del precedente articolo 13.

Art. 15 - Definizione annuale delle risorse

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare sono individuate nel rispetto di quanto previsto dal CCNL e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.

2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai CCNL, l'Amministrazione definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento quali-quantitativo di quelli esistenti.

Art. 16 - Valutazione del Segretario Comunale

1. La misurazione e valutazione della *performance* del Segretario comunale viene effettuata, ai fini della quantificazione della retribuzione di risultato da corrispondere, sulla base della verifica dell'attività svolta dal Segretario, da parte del Sindaco utilizzando la allegata scheda di valutazione.
2. La verifica attiene alle funzioni ed ai compiti che la legge rimette al Segretario comunale, con particolare riferimento al positivo contributo fornito alla collaborazione attiva nel perseguimento degli obiettivi propri dell'Amministrazione.
3. La valutazione finale è effettuata entro il giorno 31 del mese di gennaio dell'anno successivo a quello oggetto della valutazione in base agli elementi acquisiti nel corso dell'anno.
4. La valutazione finale è trasmessa dal Sindaco al Segretario comunale, il quale può presentare le proprie controdeduzioni entro 7 giorni. Sulle controdeduzioni decide il Sindaco in maniera definitiva.
5. Nel caso in cui il Segretario Comunale sia titolare di una sede di segreteria convenzionata, la valutazione prevista dal presente articolo viene effettuata dal Sindaco del Comune capo-convenzione, sentiti i Sindaci dei Comuni convenzionati. La valutazione definitiva viene comunicata ai Comuni convenzionati entro 10 giorni.