COMUNE DI CASORATE SEMPIONE
Provincia di Varese

REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO PERMANENTE DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.

Articolo 1
Premessa

a. Il presente Regolamento aggiorna il precedente che definiva compiti e responsabilità del Nucleo di Valutazione.

b. Quest'ultimo è stato definito Organismo permanente della valutazione della performance (successivamente denominato "Organismo") per significare che si è tenuto conto con completezza di quanto può essere ritenuto d'interesse dei Comuni nelle norme approvate nel corso del 2009 e del 2010.

Articolo 2
Normativa di riferimento

a. Il presente regolamento è stato compilato in ottemperanza a quanto disposto dalle seguenti norme:

- D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, "Testo Unico degli Enti locali";
- D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche";
- L. 6 agosto 2008, n. 133, "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria"
- L. 4 marzo 2009, n. 15, "Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche amministrazioni".
- D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15".

b. Quest'ultimo decreto legislativo è stato considerato esclusivamente per quanto attiene agli Enti locali.

c. Inoltre è stato tenuto conto:

- dell'Atto Camera n. 3118, presentato al Senato il 13 gennaio 2010 ed assegnato il 26 gennaio 2010: "Individuazione delle funzioni fondamentali di Province e Comuni, semplificazione dell'ordinamento regionale e degli enti locali, nonché delega al Governo in materia di trasferimento di funzioni amministrative, Carta delle autonomie locali, razionalizzazione delle Province e degli Uffici territoriali del Governo. Riordino di enti ed organismi decentrati";

- del Disegno di legge approvato dal Governo il 1° marzo 2010: “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”;
- delle linee guida desumibili dalle deliberazioni della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità delle Amministrazioni pubbliche.

d. E’ stato, infine, tenuto conto dello Statuto del Comune, delle caratteristiche del Comune stesso, delle connesse peculiarità e di quanto l’Ente ha posto in essere, in passato, in merito alla performance.

Articolo 2
La performance ed il suo monitoraggio

a. Il compito di base dell’Organismo consiste nel monitoraggio della performance dell’Ente.

b. Per la definizione della performance e del suo monitoraggio si fa riferimento allo specifico articolato in Annesso n. 1, parte integrante del presente regolamento.

Articolo 3
Principi generali

a. I principi generali cui deve riferirsi l’attività dell’Organismo sono:
- attuare i propri compiti e funzioni in piena autonomia e indipendenza, per quanto attiene, in particolare, allo svolgimento delle analisi e alla formulazione delle valutazioni e dei giudizi;
- acquisire una concreta imparzialità di giudizio ed un’effettiva autorevolezza istituzionale;
- fruire di un supporto tecnico idoneo e funzionale che faciliti una reale operatività;
- garantire idonee conoscenze nel campo della programmazione e del controllo di gestione, adeguate capacità di management, provate esperienze nel campo della misurazione e valutazione della performance delle strutture e del personale, un incisivo impegno nell’innovazione;
- porre in essere il principio della trasparenza,
- ispirarsi al principio di integrità,
- avere un carattere funzionale e proporzionato alle dimensioni ed alla complessità della struttura organizzativa comunale;
- svolgere con continuità la funzione di controllo interno, tenendo conto dell’efficacia, dell’efficienza e dell’economicità dei Servizi dell’Ente;
- tener conto, in relazione alle esigenze ed alle caratteristiche del Comune, dell’analisi e dell’attuazione dell’insieme delle linee guida espresse, nel campo della valutazione delle strutture statali, dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l’integrità (di seguito: “Commissione”).

Articolo 4
Predisposizioni di base

a. Per attuare i principi generali, le predisposizioni di base sono le seguenti:
- a garanzia della sua autonomia e indipendenza non possono far parte dell’Organismo soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali o che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di

consulenza con le organizzazioni stesse o che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione;
- allo scopo di assicurarne l'imparzialità e l'autorevolezza, l'Organismo, nel quadro dell'organizzazione dell'Ente, viene collocato in stretto collegamento con il Sindaco e la Giunta e di esso fa parte il Segretario;
- per la sua operatività, il supporto tecnico con cui si coordina è il Settore Servizi Generali e Finanziari;
- in termini di competenze, capacità ed esperienze, la complessità delle funzioni dell'Organismo implica che i suoi componenti abbiano una buona conoscenza degli assetti organizzativi, delle risorse disponibili e del ruolo delle Amministrazioni comunali, oltre ad assolvere le proprie funzioni con capacità innovativa, con metodi e *standard* applicati in organizzazioni (pubbliche e private) strutturate e in condizioni di assoluta autonomia da quella rete di abitudini e prassi che possono essere di ostacolo ad un reale processo di innovazione ed a un sistema di misurazione e valutazione imparziale ed efficace;
- attuare la trasparenza, rendendo pubblici - in particolare *on line* - i risultati della propria attività;
- ispirarsi al principio dell'integrità, da verificare nella maniera più idonea nelle varie attività dell'Ente;
- essere costituito da un membro interno ed uno esterno all'Amministrazione, tale soluzione, infatti, anche per l'esperienza pregressa, appare funzionale e proporzionata alle esigenze del Comune;
- supportare – al fine di svolgere con continuità le funzioni di controllo interno - la redazione ed il monitoraggio del Piano delle Risorse e degli Obiettivi (PRO) e dei suoi allegati ed effettuare i vari monitoraggi semestrali concernenti sia la valutazione che il controllo di gestione e quello strategico;
- analizzare in appositi verbali, tenendo conto delle esigenze e delle caratteristiche della Comune, le linee guida della Commissione operante a livello statale formulando proposte e/o soluzioni sulle eventuali predisposizioni conseguenti.

Articolo 5
Funzioni e compiti

In relazione ai principi e tenendo conto delle predisposizioni di base, l'Organismo deve:
- monitorare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e della integrità dei controlli, elaborando una relazione annuale sullo stato dello stesso: la funzione primaria, quindi, è quella di proporre alla Giunta la valutazione annuale delle Posizioni organizzative, accertando il reale conseguimento degli obiettivi programmati, definendo l'indennità di posizione, precisando l'erogazione di quella di risultato, evidenziando l'attuazione delle finalità di Giunta, nel quadro dei criteri e delle modalità vigenti nel tempo;
- supportare l'attuazione del controllo di gestione tenendo in particolare conto quanto previsto dal PRO e verificando l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto fra costi e risultati;
- supportare il controllo strategico tenendo conto in particolare di quanto previsto dalla Relazione previsionale e programmatica, valutando l'adeguatezza delle scelte compiute per l'attuazione dei piani, programmi ed indirizzi espressi dalla Giunta, al fine di verificare la congruenza fra i risultati conseguiti e gli obiettivi generali predefiniti;
- comunicare con tempestività, di conseguenza, alla Giunta stessa le criticità eventualmente riscontrate, e, nei casi di particolare gravità, darne notizia alla Corte dei Conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica ed alla Commissione predetta;

- validare la Relazione sulla performance e pubblicarla sul sito del Comune;
- garantire la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e di attribuzione dei premi al personale;
- essere responsabile della corretta interpretazione e applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione;
- sottoporre all'approvazione della Giunta le metodologie permanenti di valutazione delle posizioni e delle prestazioni dei Posizioni organizzative – e le loro eventuali e necessarie variazioni - e, per garantire la necessaria omogeneità organizzativa all'interno dell'Ente, sottoporre per l'approvazione anche le analoghe metodologie – e variazioni - riguardanti le categorie;
- monitorare, indirettamente, anche la valutazione di queste ultime, nel quadro dell'analisi delle capacità di *leadership* espressa dai Posizioni organizzative;
- nello svolgimento di tali attività l'Organismo propone alla Giunta eventuali miglioramenti della struttura dell'Ente, della suddivisione degli incarichi, della ripartizione delle competenze, ecc..

Articolo 6
Scopi.

a. Migliorare la determinazione dei compiti e degli obiettivi assegnati, attuando nella maniera migliore un tipo di valutazione che tenga conto non solo dei risultati ma anche dei comportamenti tenuti nel conseguirli.

b. Migliorare, altresì, l'orientamento del personale ai risultati dell'Ente con un sempre maggiore coinvolgimento delle risorse umane ed un continuo chiarimento delle rispettive responsabilità.

c. Favorire l'attuazione delle innovazioni previste dalle norme e dai contratti, per facilitare l'incremento della produttività delle varie componenti dell'Amministrazione.

d. Tendere, attraverso la rilevazione sistematica e, per quanto possibile, obiettiva delle prestazioni, ad un sistema di gestione e di sviluppo delle risorse umane sempre più coerente con le finalità della Giunta.

e. Facilitare l'operato delle Posizioni organizzative promuovendo l'aggiornamento, a tutti i livelli, della cultura manageriale, il miglioramento delle relazioni interne e l'incremento della responsabilizzazione, della partecipazione, della motivazione, della costruzione dei ruoli delle varie risorse umane.

f. Supportare una valida, funzionale divisione dei ruoli fra la Giunta e la Direzione amministrativa.

g. Valutare e proporre miglioramenti organizzativi.

h. Più in generale, contribuire ad un deciso miglioramento della produttività generale dell'Amministrazione.

Articolo 7
Modalità particolari.

a. Per lo svolgimento delle funzioni di sua competenza, l'Organismo utilizza il supporto del Settore Servizi Generali e Finanziari, approfondendo e confrontando i dati, le informazioni, gli indicatori, i parametri ed ogni altro possibile elemento ricavabile dai documenti di programmazione, gestione, bilancio, ecc.: fra questi elemento basilare di riferimento è il PRO.

b. L'attività dell'Organismo viene svolta, in prevalenza, tramite colloqui con le Posizioni organizzative ed, eventualmente, con gli Assessori. Se necessario, possono essere incontrati altri componenti dell'Amministrazione. In particolare, l'Organismo assiste gli Assessori e le Posizioni organizzative nella condivisione della programmazione delle varie componenti dell'Ente, collaborando – nel quadro delle finalità della Giunta - alla definizione degli obiettivi, degli indicatori (temporali, quantitativi, qualitativi, ecc.) e delle scadenze dei vari processi lavorativi.

c. Elementi essenziali da considerare nella valutazione sono, comunque, le modalità di programmazione, gestione e controllo che ciascuna Posizione organizzativa pone in essere nel corso della propria attività e che emergono dalla redazione ed utilizzo del PRO e dall'intera documentazione in uso.

d. Sono considerati nella valutazione anche tutti gli elementi che evidenziano il grado di soddisfazione dell'utenza (interna ed esterna), indicano la distribuzione dei carichi di lavoro individuali, ecc..

e. L'Organismo ha accesso a tutti i documenti amministrativi, ai precedenti delle valutazioni, a tutte le valutazioni delle categorie, a qualsiasi altro documento che venga ritenuto utile per la valutazione.

Articolo 8
Composizione e nomina

a. L'Organismo è composto dal Segretario e da un membro esterno all'Ente.

b. Tale membro va ricercato a seguito di avviso pubblico per l'affidamento dello specifico incarico, chiedendo agli interessati di far pervenire il rispettivo *curriculum*, da cui deve risultare sia il possesso di una laurea attinente ai compiti dell'Organismo, sia un'esperienza nella specifica attività di almeno cinque anni. Al *curriculum* va allegata una relazione nella quale viene integrato quanto precisato nel *curriculum* stesso in ordine ad ulteriori, eventuali esperienze ritenute significative ai fini della nomina.

c. I *curricula* sono analizzati da una commissione formata dal Sindaco e da due Assessori, con la segreteria del Segretario. Se ritenuto opportuno, gli stessi possono procedere a specifici incontri.

d. I risultati dell'istruttoria sono sottoposti per la nomina all'approvazione della Giunta. Successivamente le parti firmano il connesso contratto.

e. **Al fine di garantire all'Ente un'adeguata continuità nell'attuale fase innovativa, viene confermato per il primo triennio l'attuale nucleo, previo accertamento del possesso dei requisiti di cui all' art. 9 da parte dei soggetti interessati.**

Articolo 9

Valutazione dei requisiti

a. La valutazione dei requisiti degli interessati viene effettuata in relazione a tre aree di analisi concernenti, rispettivamente, le conoscenze, le capacità e le esperienze.

b. La prima area consiste nella formazione dell'interessato, valutabile in termini di percorsi di studio e di specializzazioni, che consentano di accertare la presenza di una adeguata cultura organizzativa.

c. La seconda, quella delle capacità, riguarda sia la promozione di modalità di lavoro sempre più manageriali, sia l'idoneità al lavoro di gruppo, sia le potenzialità nell'attività di collaborazione con la struttura tecnica di supporto (il Settore Servizi Generali e Finanziari).

d. La terza area, quella dell'esperienza, è strettamente connessa a quella delle capacità e consiste nella presa d'atto di una documentazione attestante che la specifica attività è stata effettuata per almeno sette anni.

Articolo 10
Durata

a. La durata della nomina dell'Organismo è di tre anni, rinnovabile.

Articolo 11
Compenso

a. Il compenso viene definito in analogia a quello dei Revisori dei Conti, più un eventuale incremento fino ad un terzo in più, nella considerazione della maggiore presenza presso l'Ente resa necessaria dai compiti dell'Organismo.

b. In relazione al comma e) dell'art. 8, il compenso per i primi due anni di attività viene stabilito nella misura attualmente in essere.

Articolo 12
Presidente.

a. A garanzia dell'indipendenza del Nucleo viene nominato Presidente dell'Organismo il membro esterno.

b. Il Presidente convoca le riunioni, stabilisce le scadenze ed il ritmo dell'attività operativa dell'Organismo, lo rappresenta, definisce il calendario degli incontri con gli Assessori, le Posizioni organizzative, ecc..

Articolo 13
Segreteria.

a. L'attività di Segreteria riguarda il reperimento di atti, le comunicazioni, la tenuta dell'archivio, il supporto digitale. ecc. E' gestita dalla Posizione organizzativa responsabile del Settore Servizi Generali e Finanziari.

b. Infatti la predetta attività coincide con il supporto tecnico fornito dal predetto Settore Servizi generali e finanziari. Attività che, comunque, deve essere riportata fra le finalità e gli obiettivi del PRO assegnati al responsabile dei Servizi stessi.

Articolo 14
Impugnazioni.

a. Contro giudizi negativi o parzialmente negativi le Posizioni organizzative possono chiedere all'Organismo il riesame della propria valutazione, con richiesta motivata fatta pervenire entro quindici giorni dalla comunicazione.

b. L'Organismo, alla ricezione della richiesta, la valuta e, previa analisi motivata, la respinge o, entro sessanta giorni, procede al riesame.

c. L'Organismo ha il compito di trattare i ricorsi delle categorie presentati contro le valutazioni dei responsabili dei Settori.

Articolo 15
Particolari inadempienze.

a. Qualora l'Organismo rilevi inadempienze o inadeguatezze da parte di un Dirigente, con apposito verbale ne dà notizia alla Giunta.

Articolo 16
Tempi attuativi

a. Il presente regolamento ed il relativo annesso sulla performance entreranno in vigore dal 1° gennaio 2011.

COMUNE DI CASORATE SEMPIONE

Provincia diVarese

REGOLAMENTO DELL'ORGANISMO PERMANENTE DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.

APPROFONDIMENTO ANNESSO all'art. 3: La performance ed il suo monitoraggio

Articolo 1
La misurazione della performance

a. Un'idonea misurazione ed una adeguata valutazione della performance tendono a migliorare la qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione e a garantire l'incremento delle competenze professionali dei suoi componenti, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione di premi legati al merito stesso ed al livello di performance da attribuire per i risultati conseguiti da ogni struttura e da ciascuna risorsa umana in un quadro di pari opportunità per quanto attiene ai diritti ed ai doveri e di trasparenza nell'analisi dei risultati conseguiti dal Comune, dalle sue strutture e dalle singole risorse impiegate per il loro perseguimento.

b. Pertanto la misurazione e la valutazione della performance si riferiscono sia al Comune nel suo complesso, sia ai Settori in cui si articola, sia alle singole risorse umane che lo compongono.

c. Il Comune pone in essere adeguate modalità di comunicazione per assicurare la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

d. Il Comune, inoltre, adotta metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale, quella organizzativa, le capacità innovative, gli elementi di eccellenza secondo criteri connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi.

Articolo 2

Ciclo di gestione della performance

a. Al fine di attuare i principi generali di cui all'Articolo 1, il Comune tende a sviluppare il ciclo di gestione della performance in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

b. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- 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 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.

Articolo 3

Obiettivi gestionali e indicatori

a. La valutazione viene effettuata in relazione al:

- conseguimento degli obiettivi gestionali elencati nel Piano delle Risorse e degli Obiettivi (PRO), in relazione alle aspettative dell'utenza sia interna che esterna;
- comportamento organizzativo dei responsabili, nel quadro dell'impiego delle risorse messe a loro disposizione, tenendo conto, in particolare, di quanto sia stato rilevato, in merito, da parte dell'utenza interna (gli Organi del Comune: Sindaco, Giunta, Consiglio);
- capacità e livelli connessi all'innovazione.

b. Gli obiettivi gestionali sono le attività, le azioni, gli interventi individuati con il supporto degli organi tecnici come funzionali e diretti alla realizzazione di risultati definiti a livello previsionale, collegati a specifiche finalità di Giunta e finalizzati alla realizzazione dei programmi evidenziati nella Relazione previsionale e programmatica. Le attività devono necessariamente essere poste in termini di obiettivo e contenere una precisa ed esplicita indicazione circa il risultato da raggiungere. Per le attività innovative, ancora da definire in tutti gli aspetti, oggetto di sperimentazioni ed aggiustamenti, l'obiettivo è desumibile direttamente come ricerca di ottimizzazione gestionale a cui far seguire il consolidamento dell'attività stessa negli atti successivi.

c. Gli obiettivi:

- sono definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, in condivisione con i responsabili delle unità organizzative.
- danno concretezza al PRO, per la sua capacità di essere guida della struttura operativa durante la gestione,
- hanno valenza annuale e, qualora si riferiscano ad azioni che si protraggano per periodi più lunghi, devono essere riproposti nei vari anni e misurati correttamente nel loro stato di avanzamento.
- devono essere coerenti con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici,
- manifestano il passaggio di consegne fra Organi politici e responsabili tecnico amministrativi;
- necessitano di un idoneo strumento di misurazione individuabile negli indicatori, che consistono in parametri gestionali definiti a preventivo e verificati a consuntivo: possono essere espressi in termini di tempo, di quantità (volume d'attività, costo, ecc.) e di qualità e devono evidenziare il livello di efficienza, di efficacia, di economicità, di produttività, di trasparenza e di integrità.

d. In ogni caso gli obiettivi devono essere:

- adeguati e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi o, comunque, il mantenimento degli standard previsti;
- riferibili ad un arco temporale determinato;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da *standard* definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con Amministrazioni analoghe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'Amministrazione in riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Articolo 4

Monitoraggio della performance

a. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

- dalle Posizioni organizzative responsabili dei Settori, che devono tener conto sia del conseguimento degli obiettivi assegnati ai propri Servizi/Uffici, sia delle specifiche responsabilità connesse all'attuazione degli obiettivi di coordinamento, proponendo, in corso di esercizio, eventuali correttivi;

- dalla Giunta che, con il supporto delle Posizioni organizzative, ed avvalendosi dell'operato dell'Organismo, verifica l'andamento della performance rispetto agli obiettivi e definisce, ove ritenuto necessario, gli opportuni interventi correttivi;

- dall'Organismo, cui compete la misurazione e la valutazione della performance di ciascun Settore, nonché la proposta di valutazione annuale dei loro responsabili

Articolo 5

Sistema di misurazione e valutazione della performance.

a. Il Comune valuta annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine conferma il Sistema di misurazione e valutazione della performance attualmente in atto, da integrare, se necessario, nel nuovo contesto normativo, regolamentare, organizzativo e contrattuale. Quest'ultimo anche in relazione alle previste modifiche dei Contratti nazionali.

b. A tal fine, durante l'implementazione e la necessaria integrazione del sistema ed, in particolare, nel corso dell'anno 2011, andranno verificati:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance,
- le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio,
- i meccanismi intesi a definire la necessaria differenziazione nella valutazione del personale.

Articolo 6.

Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa

a. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

- l'attuazione delle politiche attivate in relazione alla 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.

Articolo 7

Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale

a. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei responsabili dei Settori 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 dei giudizi.

b. La misurazione e la valutazione svolte dai predetti responsabili sulla performance individuale del personale alle loro dipendenze sono effettuate sulla base del sistema in vigore nell'Ente e collegate:

   - al raggiungimento degli 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.

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

Articolo 8

Piano della performance e Relazione sulla performance

a. Al fine di assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, l'Ente redige annualmente:

   - entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato "Piano della performance", da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, 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, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

- entro il 30 giugno, un documento denominato: “Relazione sulla performance” che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all’anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato.

b. I predetti documenti, immediatamente trasmessi alla Commissione e al Ministero dell’economia e delle finanze, sono pubblicati sul sito istituzionale.

c. Le eventuali variazioni degli obiettivi e degli indicatori della performance -organizzativa e individuale - che si verifichino durante l’esercizio sono tempestivamente inserite nel Piano della performance.

d. L’Ente terrà conto che la mancata adozione del Piano della performance implica:

- il divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai responsabili dei Settori che risultino avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell’adempimento dei propri compiti,
- l’impossibilità a procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Articolo 10

Trasparenza

a. Il Comune garantisce la trasparenza, intesa come accessibilità totale, da conseguire anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul proprio sito istituzionale, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell’organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all’utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell’attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo nel rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

b. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dal Comune.

c. Quest’ultimo, pertanto, garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.
d. L’Organismo contribuisce alla redazione del programma triennale per la trasparenza e l’integrità.

Articolo 11

Responsabilità dell’organo di indirizzo politico – amministrativo.

a. L’organo di indirizzo politico-amministrativo:

- promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell’integrità.
- emana le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici;
- condivide con la Direzione amministrativa, utilizzando anche il supporto dell’Organismo, la Relazione previsionale e programmatica ed il PRO;
- definisce, in collaborazione con la Direzione amministrativa e con il supporto dell’Organismo, il Piano e la Relazione di cui all’Articolo 8;

- prende atto del conseguimento effettivo degli obiettivi strategici a seguito della valutazione dell'Organismo;
- definisce il programma triennale per la trasparenza e l'integrità nonché gli eventuali aggiornamenti annuali.

Articolo 12

Merito e premi

a. Per quanto riguarda:

- le disposizioni di valorizzazione del merito ed i metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa informati a principi di selettività e concorsualità nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi;
- i criteri e le modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivazione della performance;
- i criteri per la differenziazione delle valutazioni,

si rinvia alla specifica regolamentazione, che verrà adottata a seguito della stipulazione del prossimo Contratto nazionale e precisata nel conseguente Contratto decentrato.