



COMUNE DI GAGGIO MONTANO
Provincia di Bologna

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA VALUTAZIONE, INTEGRITA' E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

Approvato con Deliberazione Giunta Municipale n. 156 in data 18/12/2010

INDICE .

TIT. 1

PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

- Art. 1 – PRINCIPI GENERALI
- Art. 2 – CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE
- Art. 2 bis. – PIANO DELLA PERFORMANCE
- Art. 3 – QUALITA' DEI SERVIZI PUBBLICI
- Art. 4 – RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E RENDICONTAZIONE
- Art. 5 – IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

TIT. 2

VALUTAZIONI INDIVIDUALE E PREMI

- Art. 6 – VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA'
- Art. 7 – VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO (A.P.O.)
- Art. 8 – VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE
- Art. 9 – SISTEMA PREMIANTE
- Art. 10 – INTEGRITA' E TRASPARENZA

TITOLO I : PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 1 – PRINCIPI GENERALI

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base del miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa .
2. La rendicontazione di cui al comma precedente avviene con la Relazione annuale sulla performance di cui al successivo art. 4 .

Art. 2 - CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il ciclo di gestione della performance è il procedimento che evidenzia tramite gli atti della programmazione gli obiettivi strategici dell'ente e gli obiettivi collettivi ed individuali necessari alla misurazione delle prestazioni di dipendenti , responsabili apicali e dell'Ente nel suo complesso .
2. Il ciclo di gestione della performance si basa sui documenti : Relazione revisionale e Programmatica (RPP) e Piano esecutivo di Gestione (PEG) .

Art. 2 bis – PIANO DELLA PERFORMANCE

1. Il piano della performance coincide con il PEG che, a tale scopo, è integrato, sulla base delle indicazioni della RPP e del Bilancio annuale e triennale, dagli obiettivi annuali delle strutture e degli ulteriori obiettivi su base triennale corredati degli indicatori di miglioramento . In particolare il PEG individua gli obiettivi strategici sulla base della Relazione Previsionale e Programmatica .
2. Il piano della performance ed i relativi obiettivi di miglioramento approvati dalla Giunta Comunale sono validati dal Nucleo di Valutazione .
3. Nell'ambito del piano della performance sono previsti gli indicatori di risultato tramite cui verificare il conseguimento degli obiettivi programmatici .
4. Ai fini della trasparenza dell'azione amministrativa è assicurata la pubblicazione sul sito istituzionale di un estratto dei documenti di programmazione .
5. Il piano della performance definisce, coerentemente con il sistema di valutazione, gli obiettivi collettivi e/o individuali alla base della misurazione delle prestazioni .
6. Nel corso dell'esercizio si procede al monitoraggio del conseguimento degli obiettivi programmatici e se necessario vengono attivati appositi interventi correttivi .

Art. 3 – QUALITA' DEI SERVIZI PUBBLICI

1. Ai fini dell'attuazione dell'art. 28 del D.Lgs. 150/2009 e del principio di valorizzazione dei rapporti con l'utenza , l'Ente individua nel piano della performance i servizi annualmente oggetto di rilevazione sistematica sui risultati dei servizi all'utenza per la definizione della qualità degli stessi e per attuare gli eventuali interventi correttivi .

Art. 4 – RELAZIONE SUL PIANO DELLA PERFORMANCE .

1 . La Relazione sul piano della performance costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati dell'Ente . Essa si aggiunge alla Relazione al rendiconto della gestione ed è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente .

2. La Relazione sulla performance , con i dati definitivi della gestione, la percentuale di raggiungimento dei risultati e la misurazione degli indicatori annuali e pluriennali è trasmessa, a cura del Nucleo di Valutazione , al Sindaco entro il 30 aprile di ciascun anno .

Art. 5 – IL NUCLEO DI VALUTAZIONE .

1. Il Nucleo di Valutazione del Comune di Gaggio Montano è costituito da uno a tre componenti esterni ed è supportato dal Segretario Comunale .
2. La nomina è effettuata dalla Giunta Municipale, ha durata non superiore a tre anni e l'incarico è rinnovabile .
3. Ai fini del contenimento dei costi di gestione è facoltà dell'Ente procedere ad una gestione associata e senza vincoli di esclusività dei membri del Nucleo di valutazione .
4. La nomina dei componenti esterni avviene nell'ambito di esperti con documentate competenze ed esperienza pregressa , non possono fare parte del Nucleo di Valutazione soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con le predette organizzazioni ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina o che siano comunque in conflitto di interessi con l'Ente .
5. Il Nucleo di Valutazione collabora nella predisposizione ed aggiornamento del sistema di misurazione, valutazione della performance dell'organizzazione, dei responsabili di servizio e dei dipendenti, del sistema di integrità e trasparenza di cui al successivo art. 10 .
6. Il Nucleo di valutazione controlla il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance e di controllo interno di integrità , promuove e attesta altresì l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza .
7. Predisporre la Relazione annuale sulla performance, verifica gli obiettivi raggiunti e i miglioramenti conseguiti attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'Ente .
8. Si avvale del Segretario Comunale per la valutazione dei Responsabili di Servizio (A.P.O.) e dei Titolari di Incarichi di Alta professionalità e propone al Sindaco la valutazione della performance individuale e la attribuzione dei premi al Segretario Comunale .
9. Il Nucleo di Valutazione supporta l'Ente nella attività relative alla gestione dei contratti decentrati e nelle attività relative alla determinazione delle quote attinenti ad emolumenti relativi alla posizione occupata dalle posizioni organizzative e da altri incarichi di responsabilità .
10. Nell'espletamento e per le finalità dell'incarico il Nucleo ha accesso ai documenti amministrativi e può richiedere dati alle strutture comunali , i componenti assumono la qualità di incaricati del trattamento dei dati personali relativi all'attività espletata, con i conseguenti doveri e responsabilità previsti dal D.Lgs. 196/2003 .

TITOLO II : VALUTAZIONE INDIVIDUALE E PREMI

Art. 6 – VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA’

1. La valutazione della performance individuale è in funzione della performance organizzativa ed è volta , in primo luogo, all’apprendimento organizzativo, allo sviluppo professionale ed al miglioramento del servizio pubblico .
2. La valorizzazione del merito dei responsabili di servizio e del personale a seguito della valutazione della performance avviene con il sistema premiante di cui al successivo art. 9 .

Art. 7 – VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO (A.P.O.)

1. La valutazione delle prestazioni dei Responsabili di Servizio riguarda l’apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi della gestione dell’Ente, la performance dei servizi e dei progetti di competenza, nonché le capacità, le competenze tecniche e manageriali, la capacità di valutazione delle prestazioni dei propri collaboratori e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo .
2. La valutazione è diretta in primo luogo, a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento organizzativo dell’attività dell’Ente ed in secondo luogo al riconoscimento del merito per l’apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità, trasparenza e buon andamento .
3. La valutazione della performance individuale e l’attribuzione dei premi ai Responsabili di Servizio è effettuata dal Sindaco previa verifica del Segretario in ordine al raggiungimento degli obiettivi e validata , anche con funzioni di riesame dal Nucleo di Valutazione.
4. La valutazione delle prestazioni dei Responsabili di Servizio è utilizzata per l’attribuzione e per il rinnovo degli incarichi da parte del Sindaco .
5. Analoghi criteri e procedimento vengono seguiti per la valutazione dei titolari di incarichi di alta professionalità qualora presenti .

Art. 8 – VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE

1. La valutazione delle prestazioni del personale riguarda il raggiungimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo , la qualità del contributo assicurato all’unità organizzativa , nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo .
2. La valutazione è competenza del Responsabile di Servizio (A.P.O) o Titolare di incarichi di Alta Professionalità della struttura organizzativa in cui il dipendente è collocato ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell’attività gestionale 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 del Nucleo o del Segretario Comunale in funzione di riesame delle valutazioni adottate dai Responsabili e per la soluzione di conflitti sorti nell'ambito del processo di valutazione, occorre in ogni caso che tali soggetti risultino terzi rispetto al valutato e valutatore .
4. Le valutazioni delle prestazioni del personale , ed in particolare quelle inerenti la capacità di raggiungere obiettivi e alti livelli di professionalità sono utilizzate per l'attribuzione di incarichi ed indennità di responsabilità .

Art. 9 – SISTEMA PREMIANTE

1. Il sistema premiante il merito è improntato sul raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali a seguito della valutazione della performance individuale .
2. Le risorse annualmente destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale sono attribuite al personale solo a seguito del raggiungimento dei risultati collegati ed in base alla fascia di valutazione ottenuta .
3. Con appositi provvedimenti sono approvati la metodologia operativa e le procedure per l'erogazione dei premi ivi compresa la suddivisione in fasce del personale sulla base delle valutazioni ottenute , nel rispetto dei criteri di premialità e selettività , su proposta del Nucleo di Valutazione.

Art. 10 – INTEGRITA' E TRASPARENZA

1. I Responsabili di Servizio , in relazione all'esercizio delle funzioni di competenza , sono direttamente responsabili dell'integrità dell'azione amministrativa e della relativa vigilanza e controllo della regolarità .
2. Negli strumenti di programmazione, anche su proposta del Nucleo, possono essere previsti strumenti o obiettivi per l'incentivazione dei controlli di cui al comma 1 .
3. La Giunta Municipale oltre al piano della performance provvede ad adottare il piano triennale per la trasparenza garantendo l'accessibilità a tutte le informazioni concernenti l'organizzazione, gli andamenti gestionali, l'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle finalità istituzionali e dei risultati, l'attività di misurazione e valutazione per consentire forme diffuse di controllo .
4. Nell'organizzazione della struttura relazionante con l'esterno si dovranno agevolare quanto più possibile le relazioni con i cittadini in modo idoneo a dare risposta immediata ai bisogni della comunità locale anche con l'ausilio dell'informatica e con lo snellimento delle procedure .
5. Il Comune di Gaggio Montano favorisce la rilevazione delle contestazioni e dei reclami per l'esame approfondito delle cause degli stessi ai fini dell'adozione di appositi programmi di miglioramento .
6. Il Nucleo di Valutazione può segnalare al Sindaco l'esigenze di misure e attività tese a favorire migliori sistemi di controlli interni e regolarità amministrativa .
7. Il Nucleo di Valutazione segnala direttamente all'Ufficio per i procedimenti disciplinari eventuali comportamenti ritenuti rilevanti dal punto di vista disciplinare emersi nella fase della valutazione .
8. 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 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 .