

**REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, VALUTAZIONE,
INTEGRITÀ E TRASPARENZA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE.**

INDICE

Sezione I

Programmazione, organizzazione e valutazione annuale della performance

Art. 1 - PRINCIPI GENERALI

Art. 2 - PROGRAMMAZIONE

Art. 3 - ACCESSIBILITÀ E TRASPARENZA

Art. 4 - RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E RENDICONTAZIONE

Sezione II

Valutazione della performance individuale e premi

Art. 5 - VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITÀ

Art. 6 - VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 7 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Art. 8 - SISTEMA PREMIANTE

Sezione III

Integrità, trasparenza e organismo indipendente di valutazione O.I.V.

Art. 9 - INTEGRITÀ E CONTROLLI DI REGOLARITÀ

Art. 10 - ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)

1. *Funzioni*

2. *Composizione*

3. *Requisiti e incompatibilità*

4. *Modalità di nomina*

5. *Durata in carica e revoca*

6. *Struttura tecnica per il controllo di gestione*

Art. 11 - NORMA FINALE

COMUNE DI DUEVILLE
Provincia di Vicenza
Regolamento della performance

SEZIONE I
PROGRAMMAZIONE, ORGANIZZAZIONE E VALUTAZIONE ANNUALE DELLA
PERFORMANCE

Art. 1 - PRINCIPI GENERALI

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dal Comune, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.
2. Ai fini di cui al comma precedente, la Giunta comunale prende atto annualmente della Relazione sulla performance di cui al successivo art. 4.

Art. 2 - PROGRAMMAZIONE

1. Gli atti della programmazione sono alla base del ciclo della performance.
2. Il Bilancio, l'allegata Relazione previsionale e programmatica, il Piano esecutivo di gestione (PEG), il Piano dettagliato degli obiettivi (PDO) contengono gli elementi per il piano della performance del Comune e nel loro insieme realizzano il ciclo di gestione della performance.
3. Il PEG ed il PDO costituiscono il Piano della performance e sono approvati entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio annuale di previsione.
4. Ai fini della trasparenza di cui al successivo art. 3, il Sindaco assicura la pubblicazione sul sito istituzionale di un estratto dei documenti di programmazione di cui al precedente comma 2.

Art. 3 - ACCESSIBILITA' E TRASPARENZA

Al fine di garantire il rispetto delle norme sulla trasparenza, il Comune provvede a tutti gli interventi necessari atti a garantire l'accessibilità delle informazioni concernenti l'organizzazione e lo svolgimento delle funzioni e dei servizi comunali, anche a mezzo del sito internet istituzionale.

Art. 4 - RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E RENDICONTAZIONE

1. La Relazione sulla performance costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati del Comune. Essa si aggiunge alla Relazione al rendiconto della gestione ed è pubblicata sul sito istituzionale del Comune all'interno della sezione denominata "trasparenza valutazione e merito".
2. La Relazione sulla performance, con i dati definitivi della gestione, validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, è trasmessa al Sindaco entro il 30 giugno di ciascun anno. La Relazione viene impostata, in prima versione, con il contributo del Segretario generale e del Servizio Controllo di Gestione, sulla base delle rilevazioni e delle relazioni predisposte dai settori e verificate dall'O.I.V.; successivamente viene validata dal medesimo organismo tenuto conto del raggiungimento degli obiettivi di gestione.

SEZIONE II
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E PREMI

COMUNE DI DUEVILLE
Provincia di Vicenza
Regolamento della performance

Art. 5 - 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 delle posizioni organizzative e del personale a seguito della valutazione della performance avviene anche con il sistema premiante di cui al successivo art. 8.

Art. 6 - VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. La valutazione delle posizioni organizzative riguarda l'apporto alla integrazione ed ai risultati complessivi della gestione del Comune, la performance dei servizi e dei progetti di competenza, nonché le capacità, le competenze tecniche e manageriali, la capacità di valutazione 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 gestionale e progettuale del Comune 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 alle posizioni organizzative è effettuata dal Sindaco, su proposta dell'O.I.V..
4. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi al Segretario generale è effettuata dal Sindaco, su proposta dell'O.I.V..

Art. 7 - 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 del personale è effettuata dal responsabile della struttura organizzativa in cui il dipendente è collocato ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale del Comune, 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, trasparenza e buon andamento.
3. I responsabili di servizio supportano la posizione organizzativa responsabile della struttura nella valutazione dei loro collaboratori.

Art. 8 - SISTEMA PREMIANTE

1. Il sistema premiante il merito, a seguito della valutazione della performance individuale annuale e pluriennale, è costituito dall'insieme dei trattamenti e dei premi previsti dall'ordinamento.
2. Con appositi provvedimenti sono approvati la metodologia operativa di valutazione, le eventuali fasce di merito e le procedure per l'erogazione dei premi.

SEZIONE III
INTEGRITÀ, TRASPARENZA E ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Art. 9 - INTEGRITÀ E CONTROLLI DI REGOLARITÀ

1. L'integrità dell'azione amministrativa è assicurata con sistematici controlli ispettivi di regolarità.
2. Le posizioni organizzative, 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.
3. Il Segretario generale sovrintende ai controlli di regolarità con i poteri attribuiti dalla legge.

Art. 10 - ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)

1. Funzioni

L'Organismo Indipendente di Valutazione, costituito ai sensi dell'art. 147 del D.lgs. 267/2000:

- a) nel rispetto della funzione di valutazione della performance propria delle posizioni organizzative, collabora nella predisposizione ed aggiornamento del sistema di misurazione, valutazione della performance dell'organizzazione, delle posizioni organizzative e dei dipendenti, del sistema di integrità e trasparenza di cui ai precedenti articoli 3 e 9;
- b) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale e attesta, altresì, l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza;
- c) valida la Relazione annuale sulla performance, nonché i risparmi ivi documentati, attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione del Comune;
- d) collabora con il Sindaco nella valutazione delle posizioni organizzative e nell'attribuzione dei premi;
- e) elabora la proposta di valutazione della performance individuale e di attribuzione dei premi al Segretario generale da sottoporre al Sindaco;
- f) assolve agli obblighi di certificazione richiesti;
- g) stabilisce le modalità per il proprio efficace funzionamento.

2. Composizione

L'Organismo Indipendente di Valutazione è un organo monocratico costituito da un solo componente esterno all'Ente.

3. Requisiti e incompatibilità

- a) Al componente dell'Organismo Indipendente di Valutazione sono richieste documentate competenze, capacità intellettuali, manageriali, relazionali, esperienza pregressa manageriale e di progettazione e realizzazione di sistemi di valutazione e controllo. In particolare sono richieste:
 - 1) capacità di valutazione e visione strategica (identificazione e valutazione delle missioni strategiche);
 - 2) competenze sulla valorizzazione delle risorse umane (valutazione dei comportamenti organizzativi).

Il componente deve in ogni caso possedere diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi, unitamente al titolo

COMUNE DI DUEVILLE

Provincia di Vicenza

Regolamento della performance

post-universitario o, in alternativa, almeno 5 anni di lavoro con ruoli di responsabilità nei seguenti ambiti professionali: management; pianificazione e controllo di gestione; misurazione e valutazione della performance delle strutture e del personale.

- b) Non possono costituire l'Organismo Indipendente di Valutazione soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali o che abbiano rivestito tali incarichi e cariche nell'anno precedente la nomina o che abbiano in corso rapporti di lavoro dipendente o rapporti continuativi di collaborazione con il Comune o che comunque siano per la loro attività in conflitto di interessi con il Comune.

4. Modalità di nomina

- a) L'Organismo Indipendente di Valutazione è nominato dal Sindaco con atto motivato e previo accertamento dei requisiti, delle competenze e delle capacità specifiche richieste mediante colloquio e tenuto conto dei curricula presentati.
- b) La nomina deve essere preceduta dalla pubblicazione di un avviso sul sito istituzionale del Comune.

5. Durata in carica e revoca

- a) L'O.I.V. ha durata non inferiore a 3 anni e non superiore al mandato del Sindaco, e decade con la presentazione della proposta di valutazione del Segretario generale relativa all'ultimo anno. Può essere rinnovato.
- b) La revoca dell'O.I.V. avviene con provvedimento motivato del Sindaco nel caso di sopraggiunta incompatibilità, di perdita dei requisiti richiesti o per comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine del Comune o in contrasto con il ruolo assegnato.

6. Struttura tecnica per il controllo di gestione

L'O.I.V. per lo svolgimento delle funzioni assegnate interloquisce costantemente con il Segretario generale e si avvale della Struttura tecnica per il Controllo di Gestione del Comune. Detta Struttura dipende gerarchicamente e funzionalmente dal Segretario generale che assicura il raccordo e le relazioni tra l'O.I.V. e l'organizzazione del Comune.

Art. 11 - NORMA FINALE

Con l'entrata in vigore del presente regolamento sono inapplicabili le disposizioni incompatibili contenute in altri regolamenti comunali.