



Deliberazione Originale della Giunta Comunale

Seduta del 10-08-18 Numero 131

Oggetto: Regolamento di disciplina della misurazione e valutazione delle performance. Approvazione.

L'anno duemiladiciotto, il giorno dieci del mese di agosto alle ore 10:00, nella sala delle adunanze, previa l'osservanza delle vigenti formalità previste dal decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, recante "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Signori:

Nominativo	Carica	Pres. /Ass.
Verrocchio Robert	SINDACO	Presente
Pallini Cleto	VICE SINDACO	Presente
Traini Laura	ASSESSORE	Assente
Mongia Claudio	ASSESSORE	Assente
Martella Gabriele	ASSESSORE	Presente
Mariani Daniela	ASSESSORE	Presente

Presenti n. 4 Assenti n. 2

Partecipa il Segretario Generale Dott. FEDERICO CUCCOLINI

Risultato legale il numero degli intervenuti, il Sig Robert Verrocchio, nella sua qualità di SINDACO, assume la presidenza e dichiara aperta la discussione per deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- alla luce di quanto disposto dall'art. 1 D.Lgs. 286/1999 e dall'art. 147 D.Lgs. 267/2000, con deliberazione di G.C. n. 13 del 5.03.2013 è stato approvato il Regolamento del Sistema dei controlli interni, al fine di garantire la regolarità, la correttezza, l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa e di garantire il principio di distinzione fra funzioni politiche e compiti di gestione, costituzionalmente sancito;
- ai sensi dell'art. 147 D.lgs. 267/00, del D.Lgs. 165/01 e del D.lgs. 150/09, con deliberazione di G.C. n. 150 del 03.12.2014 è stato altresì approvato il Regolamento sull'istituzione e sul funzionamento del Nucleo di Valutazione, al fine di garantire un efficace controllo di gestione dell'Ente, delle prestazioni del personale e dell'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti e garantire interventi correttivi per ottimizzare il rapporto fra costi e gestione;
- ai sensi della L. 190/2012, con delibera della Giunta comunale n. 8 del 30.01.2018, è stato approvato altresì il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018 – 2020;
- a seguito delle recenti modifiche, introdotte dal D.lgs. n. 74/2017, si rende necessario attuare un nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance.

CONSIDERATO CHE i recenti interventi legislativi prevedono che:

- ogni amministrazione pubblica e tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti o gruppi di dipendenti;
- oltre agli obiettivi specifici di ogni amministrazione, è stata introdotta la categoria degli obiettivi generali, che identificano le priorità in termini di attività delle pubbliche amministrazioni coerentemente con le politiche nazionali, definiti tenendo conto del comparto di contrattazione collettiva di appartenenza;
- gli organismi indipendenti di valutazione (OIV/NIV), tenendo conto delle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, dovranno verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalare eventuali necessità di interventi correttivi;
- viene riconosciuto, per la prima volta, un ruolo attivo dei cittadini ai fini della valutazione della performance organizzativa, mediante la definizione di sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi resi;
- nella misurazione delle performance individuali del personale responsabile, è attribuito un peso prevalente ai risultati della misurazione e valutazione della performance dell'ambito organizzativo di cui hanno essi diretta responsabilità;
- è definito un coordinamento temporale tra l'adozione del Piano della performance e della Relazione e il ciclo di programmazione economico-finanziaria, introducendo sanzioni più incisive in caso di mancata adozione del Piano;

VISTO il parere favorevole reso dal Nucleo di valutazione con nota del 21.06.2018 prot. n. 12550;

RITENUTO DI approvare l'allegato Regolamento della disciplina della misurazione e valutazione delle performance;

ACQUISITI il parere di regolarità tecnica ed il parere di regolarità contabile *ex art. 49 TUEL*;

PROPONE DI DELIBERARE

- 1) **LE PREMESSE** sono parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 2) **DI APPROVARE** l'allegato regolamento della disciplina della misurazione e valutazione delle performance;
- 3) **DI DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000;

COMUNE DI PINETO

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA

DELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE

DELLE PERFORMANCES

(Approvato con delibera n. del)

**REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE E
VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCES**

Indice

Art. 1 – PRINCIPI GENERALI

Art. 2 – DEFINIZIONE DI *PERFORMANCE*

Art. 3 – TRASPARENZA E COMUNICAZIONE

Art. 4 – SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA *PERFORMANCE*

Art. 5 – FASI E TEMPI DELLA VALUTAZIONE

Art. 6 – SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE

Art. 7 – LA *PERFORMANCE* ORGANIZZATIVA

Art. 8 – LA *PERFORMANCE* INDIVIDUALE

Art. 9 – NUCLEO DI VALUTAZIONE

Art. 10 – CICLO DI GESTIONE DELLA *PERFORMANCE*

Art. 11 – QUALITA' DEI SERVIZI PUBBLICI

Art. 12 – MONITORAGGIO E INTERVENTI CORRETTIVI

Art. 13 – ENTRATA IN VIGORE

Art. 1 – Principi generali.

Il presente Regolamento definisce gli istituti della misurazione, valutazione e trasparenza della *performance* organizzativa ed individuale di cui al D.Lgs. 150/09, così come modificato dal D.Lgs. 74/2017.

L'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della *performance*, del merito, della trasparenza e dell'integrità.

La misurazione e la valutazione della performance sono finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati ottenuti e delle risorse impiegate per il loro raggiungimento.

Il presente regolamento si applica a tutto il personale dell'Ente.

Art. 2 – Definizione di *Performance*

1. La *performance* costituisce il contributo che un soggetto apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi, generali e specifici, nonché alla soddisfazione dei bisogni degli utenti/cittadini.

2. La *performance*:

- fissa gli obiettivi;
- stabilisce gli indicatori;
- rileva i risultati conseguiti ed il contributo del dipendente sul livello di raggiungimento delle finalità dell'Amministrazione.

3. Ai sensi dell'art. 169 D.Lgs. 267/00 come in ultimo modificato dal D.Lgs. 126/14, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, co. 1, del medesimo decreto e il piano della *performance* sono unificati organicamente negli strumenti di programmazione di cui all'art. 11 del presente Regolamento.

Art. 3 – Trasparenza e comunicazione

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione delle informazioni concernenti ogni aspetto rilevante dell'organizzazione e dei risultati dell'attività della misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti.

2. Essa costituisce il livello essenziale delle prestazioni erogate dall'Amministrazione ai sensi dell'art. 117, co. 2, lett. m), della Costituzione.

3. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della *performance*, mediante pubblicazione sull'apposita sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale.

Art. 4 – Sistema della valutazione delle *Performance*

1. L'Amministrazione ha adottato con deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta comunale n. 56 del 30.05.2014 la metodologia per la misurazione della performance individuale del personale e con deliberazione della G.C. n. 14 del 29.01.2015 i criteri di valutazione dei responsabili di Area incaricati di P.O. ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato.

2. Si riconosce un ruolo attivo dei cittadini per la valutazione della *performance* organizzativa, mediante rinvio ai sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti sulla qualità dei servizi resi.

3. La valutazione negativa rileva ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale e ai fini dell'irrogazione del licenziamento disciplinare ai sensi dell'art. 55 quater, comma 1, lettera f-*quinquies* del D.Lgs. 165/2001.

Art. 5 – Fasi del ciclo di gestione della *performance*

1. Ai fini dell'attuazione dei principi generali del presente Regolamento e della normativa di riferimento, l'Amministrazione comunale sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della *performance* che si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, con riferimento alle risorse attribuite;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio, in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa, settoriale e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Art. 6 – Soggetti della valutazione

1. La funzione di misurazione e valutazione della *performance* è svolta:

- dall'organismo interno di valutazione, che valuta la *performance* organizzativa a livello di ente e di settore, nonché la *performance* individuale dei titolari di posizione organizzativa;
- dai titolari di posizione organizzativa, che valutano le performance individuali del personale loro assegnato;
- dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'Amministrazione, partecipando alla valutazione della *performance* organizzativa dell'Ente, secondo quanto stabilito nel successivo art. 11.

Art. 7 – Performance organizzativa

1. La performance organizzativa è articolata nei seguenti macro-ambiti:

- a) il grado di attuazione della strategia, esplicitando i collegamenti tra le linee programmatiche di mandato, i programmi contenuti nella relazione previsionale e programmatica, gli obiettivi operativi annuali individuati nei documenti di programmazione dell'ente, da attuarsi attraverso la valutazione dell'impatto dei programmi e del grado di attuazione degli stessi con gli obiettivi operativi annuali;
- b) il livello di performance nella erogazione dei servizi individuato sulla base di indicatori strutturati su diverse dimensioni secondo il sistema di misurazione in uso presso l'ente;
- c) gli impatti dell'azione amministrativa sull'ambiente di riferimento e/o sui bisogni della collettività.

2. I macro ambiti in cui è articolata la performance organizzativa costituiscono elementi che dovranno essere rappresentati nel piano della performance il quale rappresenta anche in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato ed i successivi strumenti di pianificazione e programmazione utilizzati presso il comune.

3. L'inclusione dei macro-ambiti di performance nel sistema di misurazione e valutazione o la loro ulteriore strutturazione può essere disposta in modo graduale, in una logica di gradualità e progressivo miglioramento del sistema di gestione della performance.

La Performance Organizzativa viene monitorata, a regime, nel modo seguente:

Valutazione della performance organizzativa di ente:

Grado di realizzazione dei progetti e delle relative azioni previsti dal dup, come determinatosi in relazione al raggiungimento degli obiettivi contenuti nel Piano dettagliato degli obiettivi nel quale detti progetti e azioni si sviluppano%
Risultati della rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi attraverso i questionari di <i>customer satisfaction</i> e/o con altre modalità, anche interattive%
Raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo, in particolare attraverso la rendicontazione dell'attività del Cug%
Realizzazione delle iniziative previste nel Programma per la trasparenza e l'integrità e nel Piano di prevenzione della corruzione di cui il Programma costituisce una sezione, come certificato nell'apposita relazione annuale sullo stato di attuazione predisposta dal Segretario generale in qualità di referente%

Rendicontata come segue:

1) Grado di realizzazione dei progetti	Peso % x % Realizz.%%%
2) Risultati rilevazione grado soddisfazione destinatari attività	Peso % x % Realizz.%%%
3) Raggiungimento obiettivi promozione pari opportunità	Peso % x % Realizz.%%%
4) Realizzazione delle iniziative previste nel Programma per la trasparenza e l'integrità e nel Piano di prevenzione della corruzione	Peso % x % Realizz.%%%
Performance complessiva di ente	Media ponderata finale%		

In sede di prima applicazione, e comunque fino a nuova e diversa disposizione, del presente sistema di misurazione e valutazione della performance, gli indicatori di performance organizzativa dell'Ente saranno costituiti dalla percentuale di realizzazione degli obiettivi di PEG/PDO a livello di Ente: tale percentuale sarà data dalla media delle percentuali di realizzazione degli obiettivi da parte dei vari Centri di Responsabilità (Settori). Indipendentemente dal tipo di indicatore usato, gli indicatori dovranno comunque essere ricondotti ad un valore percentuale; la performance organizzativa dell'Ente, pertanto, sarà: ottima con valori dell'indicatore (o del valore medio degli indicatori nel caso di più indicatori) > dell' 80%; significativa con valori nell'intervallo 70,1%-80%; mediocre con valori nell'intervallo 60,1%-70%; scarsa con valori nell'intervallo 50,1%-60%; gravemente insufficiente con valori pari o inferiori a 50%.

Art. 8 – Performance individuale

1. La performance individuale dei Responsabili di Settore può essere misurata e valutata in relazione:

- a) al raggiungimento di obiettivi individuali;
- b) al contributo apportato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) al contributo apportato alla performance dell'ente;
- d) all'eventuale partecipazione del singolo al raggiungimento di obiettivi trasversali a più unità organizzative;
- e) alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla qualità dei comportamenti organizzativi;

2. La performance individuale del personale può essere misurata e valutata in relazione:

- a) al raggiungimento di obiettivi individuali e/o di gruppo;
- b) al contributo apportato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- c) alle competenze professionali dimostrate e alla qualità dei comportamenti organizzativi.

Art. 9 Nucleo di valutazione

1. La composizione, i compiti, le funzioni e le attività svolte dal Nucleo di valutazione, nonché la durata dell'incarico ed ogni aspetto ad esso concernente, sono disciplinati dall'art. 33 bis del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nonché dal regolamento sul sistema integrato dei controlli interni approvato dal Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio comunale n. 1 del 02.02.2004 ed in particolare gli artt. 4, 5 e 6 avente ad oggetto Nucleo di Valutazione;

Art. 10 – Ciclo di gestione della *performance*

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 approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- Il Documento Unico di programmazione approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati;
- Il Piano esecutivo di gestione, approvato annualmente dalla Giunta, che contiene gli obiettivi e le risorse assegnati;
- Il Piano dettagliato degli obiettivi, approvato annualmente dalla Giunta Comunale con propria deliberazione che individua le schede di dettaglio dei singoli obiettivi assegnati nel PEG ai dirigenti/responsabili.
- Il Piano della Performance, documento programmatico avente orizzonte temporale triennale, approvato annualmente dalla Giunta Comunale con propria deliberazione, 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;

2 Ai sensi delle nuove disposizioni sulla contabilità armonizzata contenute nel D.Lgs. 23 giugno 2011, n. 118, come modificato dal d.lgs. 10 agosto 2014, n. 126, di modifica dell'art.169 del TUEL comma 3-bis , il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1 e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG. Il piano esecutivo di gestione e il piano dettagliato degli obiettivi possono essere adottati in unico documento dalla Giunta.

3. Il Piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il 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.

4. Eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono tempestivamente inserite all'interno del Piano della performance.

5. La rendicontazione rispetto agli obiettivi assegnati, con riferimento al raggiungimento dei valori attesi di risultato monitorati attraverso i rispettivi indicatori, nonché attraverso il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse avviene attraverso i seguenti strumenti di rendicontazione:

– la deliberazione consiliare di ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi di cui all'articolo 193 del decreto legislativo n. 267/2000– il rendiconto di gestione di cui all'articolo 227 del decreto legislativo n. 267/2000, con cui l'Ente dimostra i risultati di gestione. 4– la relazione con cui la giunta, ai sensi dell'articolo 151 del decreto legislativo n. 267/2000, esprime le valutazioni di efficacia dell'azione condotta sulla base dei risultati conseguiti in rapporto ai programmi ed ai costi sostenuti.

– Il referto finale con cui il Nucleo di valutazione fornisce, ai sensi dell'articolo 198 del decreto legislativo n. 267/2000, le conclusioni del controllo agli amministratori ai fini della verifica dello stato di attuazione degli obiettivi programmati ed ai dirigenti affinché questi ultimi abbiano gli elementi necessari per valutare l'andamento della gestione dei servizi di cui sono responsabili.

- La Relazione sulla performance, da adottare entro il 30 giugno, 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. Ai sensi dell'art. 10 comma 1 bis del D.lgs n. 150/2009 la relazione sulla performance può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'art. 227 TUEL.

6. Il Piano della performance e la Relazione sulla performance sono pubblicate sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

7. Il Comune può implementare il sistema di rendicontazione attraverso l'adozione del bilancio sociale e del bilancio sociale di mandato.

8. Con periodicità quadrimestrale i responsabili di Area informano il Segretario Generale ed il Nucleo di Valutazione sullo stato di attuazione delle *performance* programmate, anche al fine di proporre la riprogrammazione degli obiettivi assegnati.

Art. 11 – Qualità dei servizi pubblici

1. Ai fini di realizzare un costante e continuo miglioramento della propria *performance* e di elevare la qualità dei servizi erogati, la Città di Silvi definisce i criteri di misurazione della qualità effettiva degli stessi da misurare e valutare nell'ambito del ciclo delle *performance* ed adotta dei sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti/cittadini (qualità percepita).

2. I criteri di misurazione e il sistema di rilevazione dei risultati dei servizi vengono disciplinati con apposito provvedimento del Segretario comunale entro il 30 aprile di ogni anno, salvo diverso indirizzo da parte della Conferenza Unificata di cui al D.Lgs. 281/97 e dell'ANAC.

3. I risultati della rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti/cittadini di cui sopra sono pubblicati, con cadenza annuale, sul sito dell'Amministrazione; il Nucleo di valutazione ne tiene conto ai fini della misurazione della *performance* organizzativa dell'Ente e dei singoli Responsabili di Settore.

Art. 12 – Monitoraggio ed interventi correttivi

1. Il monitoraggio in corso di esercizio è realizzato dal Nucleo di Valutazione, coadiuvato dalla struttura organizzativa preposta, attraverso la verifica degli stati di avanzamento di quanto contenuto nei documenti di programmazione.

2. A seguito di tali verifiche, la Giunta approva eventuali interventi correttivi necessari per l'effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'amministrazione e il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

Art. 13 – Entrata in vigore

Il presente Regolamento entra in vigore il quindicesimo giorno successivo alla data di pubblicazione.

PARERE: regolarita' tecnica del 03-08-2018: Favorevole

Il Segretario Generale CUCCOLINI FEDERICO
--

PARERE: regolarita' contabile del 21-08-2018: Favorevole

Il Responsabile del servizio interessato RABOTTINI LUCIA SIMONA
--

Del che si è redatto il presente verbale, approvato e sottoscritto:

Segretario Generale
Dott. FEDERICO CUCCOLINI

SINDACO
Robert Verrocchio

Della presente deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'albo pretorio del comune per quindici giorni consecutivi.
(art. 124, comma 1, del T.U. 18.08.2000, n. 267).

Il Responsabile della Pubblicazione
ANNAMARIA CICORIA

Il presente documento è generato dal Sistema Informatico del Comune di Pineto.
Le firme presenti sono state apposte in formato digitale (art. 24 d.lgs. 82/2005)