

PARTE QUARTA
MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Capo I
Principi e definizioni

Art. 82
Finalità

Il Comune di Castiglione d'Orcia misura e valuta la performance con riferimento alla Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

Art. 83
Definizione di performance organizzativa

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:
- a) il grado di attuazione dei programmi in base al livello previsto di assorbimento delle risorse;
 - b) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
 - c) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;
 - 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. 84
Definizione di performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale delle posizioni organizzative è collegata:
- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
 - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
 - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
 - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.
2. La misurazione e la valutazione svolte dalle posizioni organizzative sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:
- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
 - c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Capo II
Sistema di valutazione della performance

Art. 85
Soggetti

La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta:

- dal nucleo di valutazione, che valuta la performance di ente, dei settori e delle P.O;
- dalle P.O., che valutano le performance individuali del personale assegnato.

Art. 86
Nucleo di valutazione

1. Il Nucleo di Valutazione vede la presenza congiunta del Segretario Comunale e da due esperti in materia giuridica e/o economica, nominato dal Sindaco, previa procedura ad evidenza pubblica ed accertamento delle capacità e

competenze richieste per il ruolo da ricoprire, oltre che sulla base del curriculum, per un periodo di anni tre, eventualmente rinnovabili per una sola volta.

2. Il Nucleo di Valutazione opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco.

3. Il Nucleo di Valutazione:

- a) propone alla Giunta il sistema di valutazione della performance e le sue eventuali modifiche periodiche;
- b) garantisce correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- c) propone al Sindaco la valutazione annuale dei Responsabili di P.O. e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
- d) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
- e) valida il Rapporto sulla performance dell'Ente.

Art. 87

Rapporti tra responsabili dei servizi e Nucleo di valutazione

1. I responsabili dei servizi sono tenuti a collaborare con il Nucleo di valutazione fornendo ad esso ogni informazione che venga ritenuta necessaria, con particolare riguardo all'eventuale approfondimento di specifici aspetti inerenti la valutazione dei risultati di cui sono diretti responsabili. Tale collaborazione può essere attivata anche attraverso l'elaborazione di documenti, relazioni o quant'altro richiesto dagli organismi sopra descritti.

2. I responsabili dei servizi, ove lo richiedono, possono chiedere incontri con il Nucleo di valutazione.

3. Il Nucleo di valutazione, prima di procedere alla definitiva formulazione di una valutazione non positiva, da rendersi in qualsiasi momento del procedimento valutativo può acquisire in contraddittorio un relazione specifica del responsabile interessato circa il non raggiungimento degli obiettivi.

Art. 88

Elementi di riferimento della valutazione

Il Nucleo di valutazione assume quali elementi di riferimento della valutazione:

- a) i programmi, gli obiettivi, le priorità e le direttive generali degli organi di direzione politica;
- b) i programmi di lavoro annuali e di attività dei servizi e degli uffici;
- c) le risorse finanziarie, strumentali e di personale assegnate con il P.d.O., od in mancanza, con gli atti di assegnazione e di indirizzo;
- d) capacità di gestire i fattori organizzativi promuovendo le opportune motivazioni tecnologiche e procedurali con particolare riferimento alle risorse umane ed ai relativi processi di formazione e sviluppo;
- e) capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo connesse alle funzioni affidate;
- f) quantità e qualità del lavoro direttamente svolto ed apporto personale specificatamente assicurato al conseguimento dei risultati.

Art. 89

Valutazione dei risultati ed erogazione della relativa retribuzione

1. Al fine della valutazione dei risultati, il Nucleo di valutazione verifica in via prioritaria l'aderenza tra i risultati raggiunti e gli obiettivi programmati, alla luce degli indicatori qualitativi, quantitativi economici e temporali individuati per ogni servizio.

2. Riferisce alla Giunta Comunale sui risultati della propria attività e presenta allo stesso organo, mediante una relazione intermedia da redigere entro il 15 agosto, proprie considerazioni sull'andamento della gestione al fine di offrire alla Giunta stessa utili riferimenti per eventuali interventi di indirizzo alla struttura,

3. Elabora un documento di valutazione finale da redigersi di norma entro il 15 marzo dell'anno successivo a quello oggetto della valutazione, il quale si articola in una relazione contenente la valutazione dei risultati e la valutazione delle prestazioni dei responsabili dei servizi ed in allegato contenente dati, interpretazioni e suggerimenti in ordine all'andamento della gestione amministrativa.

4. Alla liquidazione dell'indennità di risultato provvede il Segretario Comunale, conformemente alle valutazioni finali dell'esercizio effettuate dagli organismi descritti al comma 1 entro il primo trimestre dell'anno successivo e previamente comunicate agli interessati.

5. Copia della valutazione della prestazione dei responsabili dei servizi è inviata all'ufficio personale per l'inserimento nel relativo fascicolo.

Art. 89

Responsabili che cessano dal servizio durante il ciclo di valutazione

- 1) Il responsabile che cessa dal servizio trasmette al Nucleo di valutazione una relazione contenente le informazioni relative al funzionamento della struttura diretta e l'indicazione dei risultati raggiunti nel periodo dell'anno in cui è stato in servizio entro 30 gg. dalla cessazione;
- 2) Per i casi di cui al comma 1, il Nucleo formula la valutazione della prestazione individuale entro un termine congruo per la determinazione degli effetti sul piano giuridico ed economico.

CAPO III

Ciclo di gestione della performance

Art. 90

Fasi del ciclo di gestione della performance

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e dei valori di risultato raggiunto;
- 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 e individuale;
- e) rendicontazione dei risultati all'organo di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati e agli utenti.

Art. 91

Sistema integrato di pianificazione e controllo

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, che si desumono dal contenuto del 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;
- La Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati ai centri di costo;
- Il Piano degli obiettivi, approvato annualmente dalla Giunta, che contiene le finalità e le risorse assegnate alle Posizioni Organizzative;

2. 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.

3. Il Piano della performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Art. 92

Misurazione e valutazione della performance

1. La misurazione della performance si realizza attraverso le strutture dedicate al controllo di gestione nelle modalità definite dall'ente.

2. La validazione della performance dell'ente e dei titolari di P.O. è effettuata dal Nucleo di Valutazione secondo quanto previsto dal sistema di valutazione della performance approvato dalla Giunta.

3. Nella valutazione della performance individuale delle P.O., si tiene conto di quanto previsto all'art. 10.

4. La valutazione individuale dei dipendenti è effettuata con cadenza annuale dalle P.O. secondo quanto previsto dal sistema di valutazione vigente nell'Ente.

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

Art. 93
Sistema premiante

1. Al fine di migliorare la performance individuale ed organizzativa e valorizzare il merito, l'Ente introduce sistemi premianti secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di riconoscimenti sia monetari che di carriera.
2. Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal contratto integrativo e dalle norme interne in materia, tra cui il successivo titolo III.

Art. 94
Rendicontazione dei risultati

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione di un Rapporto sulla performance finalizzato alla presentazione dei risultati conseguiti all'organo di indirizzo politico-amministrativo, ai cittadini, ai soggetti interessati e agli utenti in adempimento di quanto previsto dalla legislazione vigente.
2. Costituiscono inoltre strumenti di rendicontazione adottati dall'ente il Rendiconto al Bilancio e i suoi allegati.
3. Il Rapporto sulla performance viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Capo IV
Criteria e modalità di valorizzazione del merito

Art. 95
Principi generali

1. Il Comune di Castiglione d'Orcia promuove il merito attraverso l'utilizzo di un sistema premiante basato sull'attribuzione di migliori riconoscimenti monetari in sede di distribuzione della produttività, nonché attraverso progressioni di carriera.
2. La distribuzione di incentivi al personale del comune non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

Art. 96
Oneri

1. Dall'applicazione delle disposizioni del presente titolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio dell'Ente. L'Amministrazione utilizza a tale fine le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Capo IV
Il sistema di incentivazione

Art. 97
Definizione

Il sistema di incentivazione dell'ente comprende l'insieme degli strumenti monetari e non monetari finalizzati a valorizzare il personale e a far crescere la motivazione interna.

Art. 98
Strumenti di incentivazione monetaria

1. Per premiare il merito, il Comune di Castiglione d'Orcia può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:
 - a) premi annuali individuali e/o collettivi da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance annuale;
 - b) bonus annuale delle eccellenze;
 - c) premio annuale per l'innovazione;
 - d) progressioni economiche.

2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

Art. 99

Premi annuali sui risultati della performance

Sulla base dei risultati annuali della valutazione della performance organizzativa ed individuale, le P.O. sono collocate in fasce di merito, secondo quanto previsto dall'art. 19, c.6 del D.Lgs. n. 150/2009, fermo restando l'attribuzione differenziata della retribuzione di risultato.

Il restante personale, considerate le piccole dimensioni dell'ente, può non essere collocato all'interno delle fasce di merito, ferma restando l'attribuzione selettiva del trattamento accessorio.

Art. 100

Disposizione finale

Sono abrogate tutte le disposizioni in contrasto con la presente **PARTE QUARTA "MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE"**, dall'art. 82 all'art. 100 del presente Regolamento.

