

REGOLAMENTO RECANTE LA DISCIPLINA DELLA MISURAZIONE, DELLA VALUTAZIONE, DELLA RENDICONTAZIONE E DELLA TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

Indice

TITOLO I Principi generali

- Art. 1 - Finalità**
- Art. 2 - Ambito di applicazione**
- Art. 3 - Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della performance**

TITOLO II Sistema di valutazione delle prestazioni

CAPO I Disposizioni comuni

- Art. 4 - Definizione degli obiettivi e degli indicatori**
- Art. 5 - Fasce di merito**

CAPO II Sistema di valutazione dei Responsabili dei Servizi

- Art. 6 - Criteri di valutazione**
- Art. 7 - Valutazione dei risultati**
- Art. 8 - Valutazione dei comportamenti manageriali e delle competenze professionali**
- Art. 9 - Valutazione dell'indagine di customer satisfaction**
- Art. 10 - La capacità di valutazione dei collaboratori**
- Art. 11 - Metodologia, tempistica e soggetto valutatore**
- Art. 12 - Attribuzione della retribuzione di risultato**

CAPO III Sistema di valutazione dei dipendenti

- Art. 13 - Criteri di valutazione**
- Art. 14 - Valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali. Modalità e tempistica della valutazione**
- Art. 15 - Attribuzione della indennità di produttività**

TITOLO III Sistema premiante

- Art. 16 - Il bonus delle eccellenze**
- Art. 17 - Il premio annuale per l'innovazione**
- Art. 18 - Le progressioni economiche**
- Art. 19 - Le progressioni di carriera**
- Art. 20 - Gli altri istituti**
- Art. 21 - Il premio di efficienza**

Regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance.

TITOLO IV

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Art. 22 - Composizione

Art. 23 - Durata, modalità di svolgimento delle attività e compensi

Art. 24 - Compiti

TITOLO V

Misurazione, trasparenza e rendicontazione della performance

Art. 25 – La performance organizzativa

Art. 26 - Rendicontazione

Art. 27 – Trasparenza

Art. 28 - Comunicazione e conciliazione della valutazione

TITOLO VI

Norme transitorie e finali

Art. 29 - Norme transitorie e finali

TITOLO I

Principi generali

Art.1 **Finalità**

1. La misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei responsabili dei Servizi e dei dipendenti del comune di Anagni (successivamente richiamato come "ente") è finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.
2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai responsabili ed ai dipendenti dell'ente in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Art. 2 **Ambito di applicazione**

1. Il presente regolamento disciplina l'attività di misurazione e valutazione della performance delle strutture amministrative dell'ente complessivamente considerate, dei singoli Servizi in cui si articola, delle posizioni organizzative, dei dirigenti esterni con contratto a tempo determinato e del personale non dirigenziale.
2. Esso contiene, altresì, disposizioni sulla trasparenza e la rendicontazione della performance.

Art. 3 **Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della performance**

1. I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:
 - a) Il Sindaco;
 - b) la Giunta;
 - c) l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV);
 - d) i responsabili di posizione organizzativa e i dirigenti esterni;
 - e) i cittadini/utenti e le loro associazioni.

TITOLO II

Sistema di valutazione delle prestazioni

Capo I

Disposizioni comuni

Art. 4

Definizione degli obiettivi e degli indicatori

1. Gli obiettivi assegnati ai responsabili dei Servizi sono definiti annualmente nel PEG e nel PDO sulla base del bilancio di previsione e dell'allegata relazione previsionale e programmatica.
2. Gli obiettivi devono rispettare i principi fissati dall'articolo 5 del D.Lgs n. 150/2009.
3. In particolare essi devono essere: rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione, per cui devono essere corrispondenti alle indicazioni di carattere generale contenute negli strumenti di programmazione pluriennale; specifici e misurabili in termini concreti e chiari, anche attraverso la presenza di indicatori; tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e/o delle attività, così da non essere limitati al mero mantenimento della situazione esistente; riferibili ad un arco temporale determinato; commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale ed internazionali, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe e, nelle more della loro definizione, rispondenti ai requisiti previsti dalle carte di qualità dei servizi e da norme di legge, ivi compreso il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti; confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione, con riferimento ove possibile al triennio precedente, in modo da determinare comunque esiti di miglioramento; correlati alla qualità ed alla quantità delle risorse disponibili, cioè sostenibili.
4. Gli obiettivi sono proposti dai responsabili dei Servizi (APO e Dirigenti esterni) in collaborazione con gli assessori di riferimento, entro il 31 ottobre dell'anno precedente e contengono la articolazione delle fasi necessarie al loro raggiungimento. Del rispetto dei tempi e del contenuto delle proposte si tiene conto nell'ambito della valutazione delle capacità manageriali dei titolari di posizione organizzativa e dirigenti esterni, quale fattore- capacità di proposta. Essi sono negoziati con il Segretario, e dallo stesso coordinati e raccolti in un unico documento entro il 30 novembre dell'anno precedente. Il Segretario li corredda con uno o più indicatori ed un peso ponderale che saranno illustrati preventivamente ai titolari di posizione organizzativa e ai dirigenti esterni. Il Segretario Generale per tale l'attività è assistito dall'Organismo Indipendente di Valutazione. Gli obiettivi sono contenuti nel PDO e sono approvati dalla Giunta nell'ambito del PEG.
5. Entro il 30 settembre dell'anno gli obiettivi assegnati possono essere rinegoziati. Ai responsabili di posizione organizzativa ed ai dirigenti esterni possono, altresì, essere assegnati ulteriori obiettivi che emergano durante l'anno, previa comunicazione da parte del Segretario Generale. Analoga

operazione dovrà essere effettuata anche per gli obiettivi eliminati in corso di esercizio. Le modifiche al PDO sono approvate dalla Giunta.

6. Nel caso in cui un obiettivo non sia raggiunto per ragioni oggettivamente non addebitabili al responsabile di posizione organizzativa o ai dirigenti esterni, lo stesso non sarà considerato valutabile e, di conseguenza, la valutazione sarà effettuata sugli altri obiettivi, rimodulandone in proporzione il peso.

Art. 5

Le fasce di merito

1. A seguito degli esiti delle valutazioni delle prestazioni i responsabili di posizioni organizzative, i dirigenti esterni ed il personale sono inseriti in fasce di merito. Le fasce sono formate per singola articolazione organizzativa per il personale, mentre per le posizioni organizzative e i dirigenti esterni sono unitarie nell'intero ente.
2. *Le fasce sono formate nel seguente modo:*
 - a) *prima fascia (valutazione più elevata): 20% del personale/posizioni organizzative-dirigenti esterni;*
 - b) *seconda fascia (valutazione medio alta): 50% del personale/posizioni organizzative-dirigenti esterni;*
 - c) *terza fascia (valutazione medio bassa): 20% del personale/posizioni organizzative-dirigenti esterni;*
 - d) *quarta fascia (valutazione più bassa): 10% del personale/posizioni organizzative-dirigenti esterni.*
3. Le fasce di merito non si applicano al personale dipendente se il numero dei dipendenti in servizio nell'Ente non è superiore a 8 e ai responsabili di posizione organizzativa e ai dirigenti esterni se il numero complessivo di questi in servizio nell'Ente non è superiore a 5.
4. Prima di effettuare le valutazioni dei dipendenti i responsabili di posizione organizzativa e i dirigenti esterni mettono a punto in modo collegiale le modalità di applicazione del sistema.
5. L'arrotondamento delle unità nelle fasce sarà effettuato all'unità superiore nel caso di resto pari o superiore a 0,5; all'unità inferiore nel caso di resto inferiore a 0,5. In ogni fascia deve essere presente almeno una unità.
6. La ripartizione delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegate alle performance individuali, cioè l'indennità di risultato per i titolari di posizione organizzativa e dirigenti esterni e la produttività per il personale, sarà effettuata, sulla base delle scelte preventivamente effettuate in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa, ferme restando le risorse che saranno destinate, ai sensi delle disposizioni del D. Lgs n. 150/2009, agli istituti meritocratici (bonus delle eccellenze e premio annuale per l'innovazione).
7. Per le posizioni organizzative e dirigenti esterni, in ogni caso, non si potrà superare il tetto massimo della indennità di risultato né scendere al di sotto di quello minimo previsto dalla contrattazione collettiva.

CAPO II

Sistema di valutazione dei Responsabili dei Servizi

Art. 6

Criteri di valutazione

1. Il Segretario Generale, subito dopo l'approvazione del PEG da parte della Giunta, comunica ai Responsabili dei Servizi (APO e dirigenti esterni) gli obiettivi che essi sono chiamati a perseguire. Lo stesso comunica inoltre i fattori e i criteri di valutazione completandoli con gli indicatori ed i pesi ponderali. Il Segretario Generale per tale attività si avvale dell'OIV.
2. L'OIV propone al Sindaco la valutazione della performance dei Responsabili dei Servizi sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:
 - a) nella misura del 30 % per la performance organizzativa dell'ente e della struttura accertate dall'OIV, anche tenendo conto dell'esito delle indagini di customer satisfaction;
 - b) nella misura del 30% per i risultati raggiunti;
 - c) nella misura del 20 % per i comportamenti organizzativi;
 - d) nella misura del 10 % per le competenze professionali dimostrate;
 - e) nella misura del 10% per la capacità di valutazione dei collaboratori.

Art. 7

Valutazione dei risultati

La valutazione dei risultati ha per oggetto il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Responsabili dei Servizi con il PEG e PDO.

I risultati da valutare si riferiscono sia agli obiettivi di carattere individuale (performance individuale), che a quelli riferiti all'intera struttura organizzativa ovvero a gruppi di lavoro della struttura organizzativa coinvolti in uno specifico progetto o piano di lavoro (performance organizzativa). Per gli obiettivi riguardanti l'ordinaria amministrazione, viene fissato un livello minimo di risultato atteso.

Nella valutazione dei risultati si tiene conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate al singolo responsabile per il conseguimento degli obiettivi di gestione, che degli eventuali scostamenti dall'obiettivo a causa di fattori non riconducibili al responsabile del servizio.

Art. 8

Valutazione dei comportamenti manageriali e delle competenze professionali

1. La valutazione dei comportamenti manageriali è effettuata sulla base delle capacità e delle competenze organizzative e relazionali per come concretamente dimostrate, anche in relazione ai rapporti con gli organi di governo, con gli altri Responsabili dei Servizi e con i dipendenti.
2. La valutazione delle competenze professionali è effettuata sulla base della qualità dello svolgimento delle loro attività di istituto, anche alla luce del necessario livello di aggiornamento.
3. Unitamente all'assegnazione degli obiettivi il Segretario Generale provvede alla individuazione dei pesi e degli indicatori di capacità manageriale e degli indicatori e dei pesi per la valutazione della competenza professionale.

4. Il Segretario Generale per l'espletamento delle attività indicate nel comma 3 si avvale dell'OIV.

Art. 9

Valutazione dell'indagine di customer satisfaction

1. La valutazione dell'indagine di customer satisfaction concerne la rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti/cittadini (customer esterna) rispetto alla qualità dei servizi forniti dal Servizio e dagli uffici in esso incardinati.
2. Ai fini della rispettiva valutazione, ogni Responsabile di Servizio dovrà documentare di avere svolto almeno una indagine di customer satisfaction nel primo anno ed almeno tre indagini a regime. Il contenuto e le modalità di tali indagini sono definite dal Segretario Generale, sentiti i Responsabili dei Servizi dell'Ente. L'indagine dovrà essere svolta di norma in forma anonima, la quantità delle risposte dovrà essere statisticamente significativa e non saranno prese in considerazione le risposte non coerenti.
3. I risultati dell'indagine sono riportati in appositi report elaborati, con l'assistenza dell'OIV, dal Segretario Generale.

Art. 10

La capacità di valutazione dei collaboratori

1. La capacità di valutazione dei collaboratori è apprezzata dall'OIV in relazione agli esiti dei giudizi effettuati dal Responsabile del Servizio competente nei confronti dei propri collaboratori.
2. Nella valutazione di cui al comma precedente, l'OIV si attiene ai criteri e agli indici di misurabilità descritti nella metodologia di valutazione.

Art. 11

Metodologia, tempistica e soggetto valutatore

1. Entro il 31 maggio ed il 30 settembre di ogni anno, l'OIV effettua la valutazione intermedia del grado di raggiungimento degli obiettivi e degli altri fattori di valutazione. Si procede ad una sola valutazione intermedia, entro il 30 settembre, nel caso in cui il bilancio, il PEG ed il PDO non siano stati adottati entro il mese di febbraio.
2. L'OIV propone la valutazione della performance organizzativa dell'intero ente e delle sue articolazioni organizzative entro il 31 gennaio dell'anno successivo. Si tiene conto degli esiti delle indagini di customer satisfaction. Tale valutazione è sottoposta all'esame della Giunta e, successivamente al suo recepimento formale, è pubblicata sul sito internet e presentata nel corso di uno e più appositi incontri pubblici. Tenendo conto degli esiti di tali attività, l'OIV approva in via definitiva la valutazione della performance organizzativa.
3. L'OIV consegna al Sindaco la proposta di valutazione finale dei Responsabili dei Servizi entro il 31 marzo dell'anno successivo, una volta che sia stata adottata definitivamente la valutazione della performance organizzativa. A tal

Regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance.

fine esso acquisisce la relazione al consuntivo, il report del controllo di gestione contenente la misurazione delle performance individuali e collettive e le relazioni dei Responsabili dei Servizi. Su richiesta degli stessi o di propria iniziativa può ascoltarli direttamente.

4. La proposta di valutazione individuale, prima di essere consegnata al Sindaco per le sue decisioni finali, viene trasmessa ai singoli Responsabili dei Servizi. L'OIV è tenuto ad ascoltare i Responsabili dei Servizi che ne facciano richiesta e/o ad esaminare eventuali memorie/relazioni eventualmente presentate dagli stessi in merito alla proposta di valutazione individuale ad essi pertinente.
5. L'OIV elabora la proposta di valutazione individuale definitiva tenendo anche conto delle osservazioni formulate dal Responsabile del Servizio interessato. Nel caso decida di discostarsene, anche in accoglimento delle indicazioni formulate dai responsabili, è tenuto a fornire adeguata motivazione.
6. Il Sindaco decide la valutazione finale entro il 30 aprile dell'anno successivo.

Art. 12

Attribuzione della retribuzione di risultato

1. La somma di tutte le componenti della valutazione determina l'inserimento nelle fasce di merito.
2. Nell'attribuzione della retribuzione di risultato si deve tenere conto, nell'ambito delle fasce di merito, del peso differenziato della retribuzione di posizione in godimento.

CAPO III

Sistema di valutazione dei dipendenti

Art. 13

Criteri di valutazione

1. I criteri generali per la valutazione dei dipendenti sono conformi agli esiti della contrattazione decentrata integrativa.
2. I Responsabili dei Servizi, subito dopo l'approvazione del piano degli obiettivi, coerentemente con quelli che gli sono stati assegnati, assegnano ai dipendenti inseriti nella propria struttura gli obiettivi che essi sono chiamati a perseguire, completandoli con gli indicatori e con i pesi ponderali, nonché con gli indicatori ed i pesi dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali.
3. I Responsabili dei Servizi valutano le performance dei dipendenti sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:
 - a) per il 20 % per i risultati raggiunti come performance organizzativa della struttura;
 - b) per il 10% per l'apporto individuale alla performance della struttura;
 - c) per il 40% per i risultati raggiunti come obiettivi individuali;
 - d) per il 20% per i comportamenti organizzativi;
 - e) per il 10% per le competenze professionali.
4. La metodologia di valutazione sarà adottata previa informazione preventiva e, a richiesta, concertazione con i soggetti sindacali.

Art. 14

Valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali. Modalità e tempistica della valutazione

1. La valutazione dei comportamenti organizzativi è effettuata sulla base di indicatori che sono adottati dai Responsabili dei Servizi all'inizio dell'anno. Tali indicatori sono comunicati insieme ai pesi dei singoli fattori ai singoli dipendenti unitamente alla assegnazione degli obiettivi.
2. La valutazione delle competenze professionali è effettuata sulla base della qualità dello svolgimento delle loro attività di istituto, anche alla luce del necessario livello di aggiornamento.
3. La valutazione del personale dipendente, ai fini delle progressioni orizzontali e della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali, è effettuata dai Responsabili dei Servizi entro il 31 marzo dell'anno successivo, una volta che sia definitiva la valutazione della performance organizzativa e prima della valutazione dei Responsabili dei Servizi stessi.
4. Questo sistema si applica anche ai Responsabili dei Servizi ai fini delle progressioni orizzontali.
5. La valutazione è comunicata in contraddittorio ai dipendenti che possono muovere rilievi alla stessa e/o chiedere approfondimenti. Di tali rilievi e/o richieste di approfondimento devono tenere espressamente e formalmente conto i Responsabili dei Servizi ovvero l'OIV nella valutazione finale.

Art. 15

Attribuzione della indennità di produttività

1. La somma di tutte le parti della valutazione determina l'inserimento nelle fasce di merito e, su questa base, della indennità di produttività.
2. La valutazione è effettuata dai Responsabili dei Servizi entro il 31 marzo dell'anno successivo e comunque prima che gli stessi siano valutati da parte dell'OIV.

TITOLO III Sistema premiante

Art. 16

Il bonus delle eccellenze

1. Alle posizioni organizzative, ai dirigenti esterni ed ai dipendenti che hanno avuto le valutazioni più positive, entro il limite del 5% del personale dirigenziale e non che si è collocato nella fascia di merito alta, è attribuito il bonus annuale delle eccellenze.
2. La misura di tale bonus sarà fissata dal contratto collettivo nazionale di lavoro.
3. La individuazione dei destinatari è effettuata dall'OIV a conclusione del processo di valutazione.
4. I titolari di posizione organizzativa, i dirigenti esterni ed i dipendenti destinatari del bonus, nel caso in cui siano individuati anche come destinatari del premio annuale per l'innovazione e/o dell'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita

Regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance.
professionale, dovranno optare per uno solo tra questi benefici.

Art. 17

Il premio annuale per l'innovazione

Alle posizioni organizzative, ai dirigenti esterni ed ai dipendenti che hanno direttamente e proficuamente partecipato alla realizzazione del progetto individuato dall'OIV come meritevole del premio annuale per l'innovazione, viene attribuito il relativo compenso.

1. La sua misura complessiva è pari alle risorse destinate dal contratto collettivo nazionale al bonus per le eccellenze. Esso sarà ripartito tra coloro che hanno partecipato alla realizzazione del progetto sulla base di una relazione motivata da parte dei titolari di posizione e dei dirigenti esterni, che terrà conto soprattutto dell'effettivo apporto individuale.
2. Il premio per l'innovazione, sulla base delle candidature presentate allo stesso, sarà assegnato motivatamente, in relazione alle performance organizzative, da parte dell'OIV. Tale scelta e le relative motivazioni saranno pubblicate sul sito internet dell'Ente.

Art. 18

Le progressioni economiche

1. Le progressioni economiche o orizzontali sono assegnate in modo selettivo e per una quantità limitata di dipendenti.
2. Le graduatorie sono formate sulla base, per la metà, della valutazione ottenuta nell'ultimo anno e, per l'altra metà, della somma delle valutazioni ottenute nei 2 anni precedenti. Il peso della valutazione delle competenze professionali viene raddoppiato. A parità di punteggio la preferenza va alle competenze professionali e, in caso di ulteriore parità, ai comportamenti organizzativi.

Art. 19

Le progressioni di carriera

1. In sede di programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale la Giunta può riservare una quantità non superiore al 50% dei posti messi a concorso per ogni singolo profilo al personale interno, che è inquadrato nella categoria immediatamente inferiore, nonché per le posizioni B3 e D3 al personale della stessa categoria inquadrato in termini giuridici come B1 e D1. In caso di posto unico non si può dare luogo a tale riserva ed in caso di numero dispari il resto viene attribuito all'accesso dall'esterno.
2. Si tiene conto, nell'ambito della valutazione dei titoli, degli esiti delle valutazioni degli ultimi 3 anni: a tale componente viene riservato il 50% del punteggio previsto per i titoli.

Art. 20

Gli altri istituti

1. Nella attribuzione degli incarichi di responsabilità si tiene conto degli esiti delle valutazioni degli ultimi 3 anni

Regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance.

2. Nell'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale i cui oneri sono sostenuti dall'ente si tiene conto degli esiti delle valutazioni degli ultimi 3 anni. L'assegnazione di tali premi è effettuata dall'OIV.

Art. 21

Il premio di efficienza

1. Nel caso in cui una articolazione organizzativa consegua risultati programmati di risparmio sulle spese correnti e tali risparmi abbiano una caratteristica strutturale e permanente, il 30% è destinato nell'anno immediatamente successivo alla incentivazione del trattamento economico dei titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti direttamente coinvolti. Per i titolari di posizione organizzativa e i dirigenti esterni tali risorse sono attribuite nell'ambito della indennità di risultato. I criteri di ripartizione sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa.
2. L'effettivo raggiungimento degli obiettivi di risparmio programmati è attestato da parte dell'OIV, che tiene conto degli esiti del controllo di gestione e del conto consuntivo, nonché delle altre informazioni utili.
3. L'attestazione dell'OIV è contenuta nella Relazione sulla performance organizzativa.

TITOLO IV

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Art. 22

Composizione

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione, di seguito OIV, è composto dal presidente e due componenti, nominati dal Sindaco, nel rispetto, di norma, del principio delle pari opportunità.

2. L'OIV può essere istituito in forma associata con altri comuni o comunque con altri enti locali. Nella relativa convenzione sono individuate le modalità di attività e di composizione, fermo restando che l'ente deve essere rappresentato dal Segretario Generale.

3. L'atto di nomina dell'OIV è pubblico, in particolare esso è pubblicato nel sito istituzionale del comune unitamente al curriculum di ciascuno dei componenti ed al compenso percepito. L'atto di nomina viene trasmesso alla CIVIT.

4. I componenti sono nominati tra soggetti aventi i seguenti requisiti:

- a) cittadinanza italiana o UE;
- b) età non superiore a 65 anni;
- c) laurea magistrale (LM), laurea specialistica (LS) o quadriennale se conseguita nel previgente ordinamento in ingegneria gestionale, economia e commercio, scienze politiche o giurisprudenza o lauree equivalenti. E' richiesto, in alternativa al possesso di una di queste lauree, oltre alla laurea magistrale, specialistica o del vecchio ordinamento in altra disciplina, un titolo di studio post universitario in materia di organizzazione e del personale della pubblica amministrazione, del management, della pianificazione e del controllo di gestione, o della misurazione e valutazione delle performance. In alternativa al possesso di una delle lauree

Regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance.

prima menzionate è richiesto, oltre alla laurea magistrale, specialistica o del vecchio ordinamento in altra disciplina, il possesso di un'esperienza di almeno cinque anni, in posizione dirigenziale, nella pubblica amministrazione o presso aziende private, nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, dell'organizzazione e del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati ovvero avere maturato un'esperienza di almeno cinque anni quali componenti di organismi di valutazione.

5. I componenti dell'OIV non possono essere nominati tra soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina.

Art. 23

Durata, modalità di svolgimento delle attività e compensi

1. L' OIV dura in carica tre anni e comunque fino al completamento della valutazione dell'ultimo anno di riferimento. In ogni caso i suoi componenti decadono al momento dell'insediamento del nuovo Sindaco. Esso può essere revocato per il mancato svolgimento dei compiti ad esso affidati.

2. Le riunioni dell'OIV sono convocate dal Presidente e sono valide con la partecipazione di almeno due membri. L'OIV dovrà riunirsi almeno 10 volte nel corso dell'anno.

3. L'OIV è supportato, per le attività di misurazione delle performance organizzative ed individuali, dal servizio per il controllo di gestione o, ove lo stesso non risulti istituito o funzionante, da uno specifico ufficio facente capo al Segretario Generale.

4. Il compenso spettante ai componenti esterni è determinato nel decreto di nomina e non può essere superiore al compenso percepito dai componenti il collegio dei revisori. Gli oneri non possono superare le cifre spese allo stesso titolo negli anni precedenti. Per gli anni 2011, 2012 e 2013 il compenso è ridotto del 10% rispetto a quello in godimento da parte dei componenti il nucleo di valutazione alla data del 30 aprile 2010.

Art. 24

Compiti

1. L'OIV svolge i seguenti compiti:

- a) propone alla Giunta la metodologia di valutazione, sia delle performance organizzative che di quelle individuali dei titolari di posizione organizzativa, dei dirigenti esterni e del personale;
- b) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso e in particolare sulla performance organizzativa dell'intero ente e delle singole strutture. La adozione di tale Relazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti di valorizzazione del merito di cui al Titolo III del DLgs 150/2010. Nell'ambito di tale attività svolge funzioni di indirizzo sul controllo di gestione, se esistente nell'Ente;
- c) riferisce alla Giunta, con cadenza almeno semestrale, sull'andamento delle performance e comunica tempestivamente le criticità riscontrate. Comunica alla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni

Regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance.

- pubbliche, di seguito CIVIT, gli esiti della valutazione. Nel caso in cui rilevi delle illegittimità provvede alle segnalazioni ai soggetti competenti, per come previsto dalla normativa;
- d) sulla base del sistema di misurazione e valutazione, propone al Sindaco la valutazione annuale dei titolari di posizione organizzativa e dei dirigenti esterni e l'attribuzione ad essi dei premi collegati alla performance;
 - e) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti di misurazione e di valutazione;
 - f) promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui all'art. 11 del D.Lgs. 150/2009;
 - g) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
 - h) valuta in modo comparativo le candidature presentate al fine dell'assegnazione del premio annuale per l'innovazione, di cui all'art. 22 del D.Lgs. 150/2009;
 - i) valuta i dipendenti al fine dell'accesso ai percorsi di alta formazione e di crescita professionale di cui all'art. 26 del D.Lgs. 150/2009;
 - j) certifica, nella relazione di cui alla lett. b), i risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'Ente ai fini di destinare una quota non superiore al 30% al premio di efficienza, risorse che saranno ripartite per come previsto dalla contrattazione decentrata integrativa;
 - k) effettua periodicamente analisi del benessere organizzativo;
 - l) supporta l'ente nella adozione delle metodologie di valutazione delle performance e, più in generale, del modello organizzativo, nonché nell'adozione del piano degli obiettivi.
2. L'OIV ha diritto di accesso a tutte le informazioni necessarie per lo svolgimento dei compiti assegnati. I Responsabili dei Servizi e i dipendenti hanno l'obbligo di cooperare con la sua attività e a fornire ogni dato, atto ed elaborazione richiesti. I componenti dell'OIV sono tenuti a rispettare il segreto d'ufficio ed a non utilizzare per finalità diverse le informazioni di cui sono venuti in possesso in ragione del loro incarico.

TITOLO V

Misurazione, trasparenza e rendicontazione della performance

Art. 25

La performance organizzativa

- 1. L'OIV valuta, con cadenza annuale, la performance organizzativa dell'intero ente e quella delle singole articolazioni organizzative di livello apicale.
- 2. Per performance organizzativa si intendono:
 - a) con riferimento alle indicazioni contenute nel bilancio di mandato, nella relazione previsionale e programmatica e negli altri documenti di pianificazione, i risultati raggiunti in termini di miglioramento della qualità dei servizi erogati all'utenza; di innalzamento degli standard che misurano l'attività delle amministrazioni in termini di efficienza, efficacia ed economicità; di soddisfazione dei bisogni della collettività;

Regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance.

- b) i risultati raggiunti con riferimento agli indicatori relativi alla gestione dell'amministrazione;
- c) le valutazioni degli utenti;
- d) le iniziative per le pari opportunità;

Degli esiti della valutazione della performance organizzativa si tiene conto nella valutazione delle performance individuali dei Responsabili dei Servizi e dei dipendenti.

Art. 26 Rendicontazione

1. La relazione sulla performance organizzativa dell'ente e delle sue singole articolazioni organizzative di livello apicale, predisposta dall'OIV, è pubblicata sul sito internet dell'Ente.
3. Essa viene illustrata, nel corso di un incontro, ai consiglieri dell'ente, alle associazioni degli utenti e dei consumatori ed ai singoli cittadini.

Art. 27 Trasparenza

1. Sul sito internet dell'Ente, nell'ambito di una sezione collocata direttamente nella pagina iniziale e denominata "Trasparenza, valutazione e merito", sono pubblicate le seguenti informazioni:
 - a) bilancio di mandato, relazione previsionale e programmatica ed altri documenti di pianificazione pluriennale, bilancio annuale, conto consuntivo;
 - b) Programma Esecutivo di Gestione e Piano Dettagliato degli Obiettivi;
 - c) relazione sulla performance organizzativa dell'ente e delle sue articolazioni organizzative di livello apicale;
 - d) ammontare delle risorse destinate alle indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa e dirigenti esterni, nonché di quelle destinate alla incentivazione delle varie forme di produttività dei dipendenti ed ammontare di quelle effettivamente erogate. Tale elencazione è distinta per i i titolari di posizione organizzativa e dirigenti esterni, da una parte, ed i dipendenti, da un'altra;
 - e) analisi del grado di differenziazione nella erogazione di tali compensi;
 - f) nominativi e curricula dei componenti l'OIV;
 - g) curricula, trattamento economico, con distinta indicazione della indennità di posizione e di eventuali altre forme di trattamento economico accessorio, e recapiti del Segretario Generale e dei dirigenti esterni;
 - h) curricula dei titolari di posizioni organizzativa;
 - i) incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti a privati ed a dipendenti dell'ente o di altre PA.
2. La pubblicazione e l'aggiornamento di queste informazioni sono effettuati dal Responsabile del procedimento per l'anagrafe delle prestazioni. La mancata pubblicazione o il mancato aggiornamento con cadenza almeno annuale sono sanzionati con il divieto della erogazione della indennità di risultato; tale sanzione è comminata al titolare di posizione organizzativa o al dirigente

Regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance.

esterno che non comunicano le informazioni necessarie al Responsabile del procedimento. L'OIV verifica il rispetto di queste prescrizioni.

3. Inoltre sono pubblicati sul sito internet dell'Ente le seguenti informazioni:
 - a) Il testo del CID (Contratto Integrativo Decentrato); l'accordo annuale di destinazione delle risorse stabili e variabili (Fondo Accessorio); la relazione tecnico finanziaria; il parere del Collegio dei Revisori; la tabella 15 e la scheda 2 del Conto Annuale trasmesso alla Ragioneria Generale dello Stato; i questionari di indagine di customer satisfaction; i report dell'indagine di customer satisfaction.

Art. 28

Comunicazione e conciliazione della valutazione

1. Il valutatore comunica al valutato la valutazione, prima che essa sia formalizzata, nella forma della proposta. Il valutato può avanzare una richiesta di revisione, parziale o totale, e chiedere di essere ascoltato. Il valutatore deve convocare il valutato prima della formalizzazione della valutazione e deve tenerne motivatamente conto nella formulazione della valutazione definitiva.
2. Nel caso in cui il valutato non accorda con la valutazione finale, può avanzare istanza di revisione all'Organismo Indipendente di Valutazione, per quelle effettuate dai Responsabili dei Servizi, ed al Sindaco, per quelle formulate dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

TITOLO VII

Norme transitorie e finali

Art. 29

Norme transitorie e finali

1. Le norme di cui al presente regolamento si applicano a decorrere dallo 1.1.2011 con riferimento alle attività svolte da tale data.
2. Alle valutazioni delle attività svolte nel periodo precedente, anche se effettuata nel corso del 2011, si applicano le regole in vigore in precedenza e l'attuale Nucleo di Valutazione terminerà la propria attività con le valutazioni relative all'anno 2010.
3. Il Sindaco, entro il 31.12.2010, nomina l'OIV. Nella nomina può procedere alla conferma, se in possesso dei requisiti previsti dal presente regolamento, dei componenti l'attuale Nucleo di Valutazione.