



COMUNE DI TERZO DI AQUILEIA
Provincia di Udine

AREA AMMINISTRATIVA E SEGRETERIA
UFFICIO SEGRETERIA ED ATTIVITA' CULTURALI

P. IVA 00524150307 - ☎ 0431371127/int. 816 - 📠 0431379284 - ✉ segreteria@com-terzo-di-aquileia.regione.fvg.it

**REGOLAMENTO COMUNALE
PER LA DISCIPLINA DELLA
MISURAZIONE, VALUTAZIONE E
INTEGRITA'
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 dall'Ente, 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 il Sindaco prende atto annualmente della Relazione sulla Performance di cui al successivo art. 4.

Art. 2 – PROGRAMMAZIONE

1. Gli atti della programmazione, ivi compreso quelli di valutazione, sono alla base del ciclo della performance.
2. Il Bilancio, l'allegata Relazione Previsionale e Programmatica, il Piano Risorse e Obiettivi (PRO) contengono gli elementi per il piano della performance dell'Ente.
3. Il PRO - Piano della Performance, è approvato entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio.
4. Ai fini della trasparenza di cui al successivo art. 10, il Sindaco assicura la pubblicazione sul sito istituzionale di un estratto dei documenti di programmazione di cui al precedente comma 2.

Art. 3 - QUALITÀ DEI SERVIZI PUBBLICI

1. Ai fini dell'attuazione dell'art. 28 del D.Lgs. 150/2009, l'Ente adotta un sistema di assicurazione della qualità diretto alla rilevazione sistematica dei risultati dei servizi.

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 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, validata dall'O.I.V., è trasmessa al Sindaco entro il 30 aprile di ciascun anno. La Relazione viene impostata, in prima versione, dal Servizio Ragioneria sui dati infrannuali in funzione della predisposizione ed aggiornamento degli strumenti annuali di programmazione, in particolare del PRO, che ove sono stabilite le politiche, gli obiettivi strategici e le priorità per i Titolari di Posizione Organizzativa.

Sezione II

Valutazione della performance individuali e premi

Art. 5 - VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITÀ

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 del personale a seguito della valutazione della performance avviene anche con il sistema premiante di cui al successivo art. 8.

Art. 6 - VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1. La valutazione dei Titolari di Posizione Organizzativa 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 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 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 Titolari di Posizione Organizzativa è effettuata dal Segretario sentito l'O.I.V.

4. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi al Segretario/Direttore Generale è effettuata dal Sindaco.

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 è responsabilità del Dirigente della struttura organizzativa in cui il dipendente è collocato ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale 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. Le posizioni organizzative danno la propria valutazione dei loro collaboratori ed a loro volta sono valutate dal Segretario Comunale secondo i criteri di cui al precedente art. 6, commi 1 e 2.

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. La quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente collocato nella parte alta della graduatoria o della soglia di merito stabilita con riferimento alle diverse categorie di apporti e comportamenti considerati.
3. Con appositi provvedimenti sono approvati la metodologia operativa e le procedure per l'erogazione dei premi.

Sezione III

Art. 9 - INTEGRITA' E CONTROLLI DI REGOLARITA'

1. L'integrità dell'azione amministrativa è assicurata con sistematici controlli ispettivi di regolarità.
2. Il Segretario Comunale/Titolare di Posizione Organizzativa, 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. L'Ente assicura la rilevazione degli eventi avversi e dei reclami, nonché l'esame approfondito delle cause degli stessi ai fini dell'adozione di specifici programmi di miglioramento.
4. Ai fini di quanto previsto dal precedente comma, l'O.I.V., sovrintende, se richiesto, al programma annuale di ispezione.
5. L'O.I.V. riferisce periodicamente al Sindaco sullo stato del sistema dei controlli interni e sui risultati delle attività ispettive rilevate.

Art. 10 - TRASPARENZA

1. 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 e lo stato di attuazione dei relativi programmi, 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.

Art. 11 - ORGANO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)

1. Funzioni

- a) L'O.I.V., nel rispetto della funzione di valutazione della performance propria dei dirigenti, collabora nella predisposizione ed aggiornamento del sistema di misurazione, valutazione della performance dell'organizzazione, dei dirigenti e dei dipendenti, del sistema di integrità e trasparenza di cui ai precedenti artt. 9 e 10.
- b) Monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale e di controllo interno di integrità, promuove e attesta altresì l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza. A questo fine trasmette al Sindaco, almeno una volta all'anno, una relazione sull'attività di monitoraggio svolta evidenziando funzionalità e criticità rilevate.

- c) Valida la Relazione annuale sulla performance, attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'Ente.
- d) Collabora con il Segretario nella valutazione dei dirigenti e nell'attribuzione dei premi.
- e) Assolve agli obblighi di certificazione richiesti.
- f) Stabilisce le modalità per il proprio efficace funzionamento.

2. Composizione

L'O.I.V. è un organo monocratico.

3. Requisiti e incompatibilità

a) All'O.I.V. è richiesta documentata competenza, capacità intellettuale, manageriale, relazionale, esperienza pregressa manageriale e di progettazione e realizzazione. In particolare è richiesta:

1) capacità di valutazione e visione strategica (identificazione e valutazione delle missioni strategiche).

2) competenze sulla valorizzazione delle risorse umane (valutazione dei comportamenti organizzativi). L'O.I.V. deve in ogni caso possedere diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi.

b) Non può essere O.I.V. soggetto che rivesta incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali o che abbia rivestito tali incarichi e cariche nell'anno precedente la nomina o che abbia in corso rapporti di lavoro dipendente o rapporti continuativi di collaborazione con l'Ente o che comunque sia per la propria attività in conflitto di interessi con l'Ente.

c) All'atto dell'accettazione dell'incarico l'O.I.V. si impegna a non partecipare ad alcuna selezione bandita dall'Ente per un periodo di cinque anni successivi al termine dell'incarico.

4. Modalità di nomina

a) L'O.I.V. è nominato dalla Giunta Comunale con atto motivato e previo accertamento dei requisiti, delle competenze e delle capacità specifiche richieste.

5. Durata in carica e revoca

a) L'O.I.V. dura in carica 3 anni e decade con la presentazione della proposta di valutazione relativa all'ultimo anno e può essere rinnovato.

b) La revoca avviene con provvedimento motivato del Sindaco nel caso di sopraggiunta incompatibilità o per comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine dell'Ente 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 e si avvale della Struttura tecnica per il Controllo di gestione dell'Ente. Detta Struttura dipende gerarchicamente dal Segretario che assicura il raccordo e le relazioni tra l'O.I.V. e l'organizzazione dell'Ente.

- Approvato con delibera giuntale n. 73 del 03.11.2011