



COMUNE DI MARIANO DEL FRIULI
PROVINCIA DI GORIZIA

REGOLAMENTO DI

disciplina della misurazione, valutazione e
integrità e trasparenza della performance

Approvato con delibera della Giunta Comunale n.52 dd.24 luglio 2012.
In vigore dalla stessa data.

INDICE

Sezione I - **Programmazione, organizzazione e valutazione annuale della performance**

- Art. 1 - PRINCIPI GENERALI
- Art. 2 - PROGRAMMAZIONE
- Art. 3 - RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E RENDICONTAZIONE

Sezione II - **Valutazione della performance individuale e premi**

- Art. 4 - VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA'
- Art. 5 - VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI
- Art. 6 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE
- Art. 7 - SISTEMA PREMIANTE

Sezione III - **Integrità, trasparenza e O.I.V.**

- Art. 8 - INTEGRITA' E CONTROLLI DI REGOLARITA'
- Art. 9 - TRASPARENZA
- Art. 10 - ORGANO 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*

* * * * *

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 la Giunta Comunale prende atto annualmente della Relazione sulla Performance di cui al successivo art. 3.

Art. 2 - PROGRAMMAZIONE

1. Gli atti della programmazione, ivi compresi quelli di valutazione, sono alla base del ciclo della performance.
2. Il Bilancio, l'allegata Relazione Previsionale e Programmatica, il Piano delle Risorse e degli Obiettivi (PRO) contengono gli elementi per il piano della performance dell'Ente.
3. Il PRO, quale Piano della Performance, è approvato entro 15 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 almeno un estratto dei documenti di programmazione di cui al precedente comma 2.

Art. 3 - 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 alla Giunta entro 30 giorni dall'approvazione del rendiconto di gestione. La Relazione viene impostata, in prima versione, dal Segretario comunale sui dati infrannuali in funzione della predisposizione ed aggiornamento degli strumenti annuali di programmazione, in particolare del PRO, che stabiliscono le politiche, gli obiettivi strategici e le priorità per i titolari di P.O.

Sezione II

Valutazione della performance individuale e premi

Art. 4 - 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 dei titolari di P.O. e del personale a seguito della valutazione della performance avviene anche con il sistema premiante di cui al successivo art. 7.

Art. 5 - VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI P.O.

1. La valutazione dei titolari di P.O. 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 P.O. è effettuata e proposta alla Giunta dall' O.I.V. sentito il Segretario/Direttore Generale
4. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi al Segretario/Direttore Generale è effettuata e proposta alla Giunta dall'O.I.V. sentito il Sindaco.

Art. 6 - 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 Titolare di P.O. 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.

Art. 7 - 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

Integrità, trasparenza e O.I.V.

Art. 8 - INTEGRITA' E CONTROLLI DI REGOLARITA'

1. L'integrità dell'azione amministrativa è assicurata con sistematici controlli ispettivi di regolarità.
2. I titolari di P.O., 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/Direttore generale adotta, su proposta dell'O.I.V., un programma annuale delle ispezioni interne da svolgere.
4. L'O.I.V. riferisce periodicamente alla Giunta Comunale sullo stato del sistema dei controlli interni e sui risultati delle attività ispettive espletate.

Art. 9 – 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. 10 - ORGANO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)

1. Funzioni

- a) L'O.I.V., nel rispetto della funzione di valutazione della performance propria dei titolari di P.O., collabora nella predisposizione ed aggiornamento del sistema di misurazione, valutazione della performance dell'organizzazione, dei titolari di P.O. e dei dipendenti, del sistema di integrità e trasparenza di cui ai precedenti artt. 9 e 7.
- 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 alla Giunta comunale, almeno ogni sei mesi, una relazione sull'attività di monitoraggio svolta evidenziando funzionalità e criticità rilevate.
- c) Valida la Relazione annuale sulla performance, nonché gli eventuali risparmi ivi documentati, attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'Ente.
- d) Collabora con il Segretario/Direttore Generale nella valutazione dei titolari di P.O. e nell'attribuzione dei premi.
- e) Elabora, sentito il Sindaco, la proposta vincolante di valutazione della performance individuale e di attribuzione dei premi al Segretario/Direttore Generale da sottoporre alla Giunta comunale.
- f) Assolve agli obblighi di certificazione richiesti.
- g) Stabilisce le modalità per il proprio efficace funzionamento.

2. Composizione

L'O.I.V. è un organo monocratico esterno all'Ente nominato dalla Giunta comunale.

In caso di gestione in forma associata, la composizione e la nomina vengono disciplinate dalla convenzione nel rispetto della normativa statale e regionale.

3. Requisiti e incompatibilità

a) Ove le relative competenze non siano conferite all'organo di revisione: ai componenti dell'O.I.V. 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). I componenti devono in ogni caso possedere diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi.

b) Non possono far parte dell'O.I.V. soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza retribuite con le predette organizzazioni, o che abbiano rivestito tali incarichi e cariche o abbiano avuto simili rapporti nel triennio precedente la nomina o che abbiano in corso rapporti di lavoro dipendente o rapporti continuativi di collaborazione con l'Ente o che comunque siano per la loro attività in conflitto di interessi con l'Ente.

c) All'atto dell'accettazione dell'incarico i componenti dell'O.I.V. si impegnano 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 mediante colloquio e tenuto conto dei curricula presentati.

b) La nomina, ove non attribuita al Revisore dei conti, deve essere preceduta dalla pubblicazione di un avviso sul sito istituzionale dell'ente.

5. Durata in carica e revoca

a) L'O.I.V. dura in carica 3 anni e l'incarico decade con la presentazione delle proposte di valutazione relative all'ultimo anno e può essere rinnovato.

b) La revoca dell'O.I.V. avviene con provvedimento motivato della Giunta comunale 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 L'O.I.V. per lo svolgimento delle funzioni assegnate interloquisce costantemente con il Segretario/Direttore Generale e si avvale della Struttura tecnica dell'Ente.

Art. 11 – ENTRATA IN VIGORE E PERIODO TRANSITORIO

Il sistema di misurazione e di valutazione della prestazione, le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio di cui al presente regolamento e relativi allegati, viene adottato progressivamente.

Nel periodo transitorio, che intercorre tra l'entrata in vigore del presente regolamento e l'effettiva entrata a regime del sistema di cui sopra, i termini previsti nei commi che precedono non sono perentori e la valutazione viene effettuata secondo i sistemi esistenti.

* * * * *