

# **- COMUNE DI CASTELFIDARDO -**

## **REGOLAMENTO IN MATERIA DI "MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE"**

### **- Indice -**

Art. 1 - Fasi del ciclo di gestione della performance	pag. 2
Art. 2 - <i>Performance</i> Organizzativa	pag. 2
Art. 3 - Performance Individuale	pag. 2
Art. 4 - Nucleo di Valutazione	pag. 3
Art. 5 - Sistema di pianificazione e controllo - Piano delle Performance	pag. 4
Art. 6 - Valutazione Partecipativa	pag. 4
Art. 7 - Valutazione Negativa - Effetti	pag. 5
Art. 8 - Procedure di conciliazione	pag. 5
Art. 9 - Rendicontazione dei risultati	pag. 5
Art. 10 - Strumenti di valutazione e di incentivazione del personale	pag. 6
Art. 11 - Sistema di misurazione e valutazione delle performance	pag. 6

**Approvato con atto G.C. n. 140 del 17.11.2020**

**Art. 1**  
**Fasi del ciclo di gestione della performance**

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:
  - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
  - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
  - c) monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di eventuali interventi correttivi;
  - d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
  - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
  - f) rendicontazione dei risultati all'Amministrazione, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

**Art. 2**  
**Performance Organizzativa**

1. Per performance organizzativa si intende l'insieme dei risultati raggiunti dall'Ente nel suo complesso o da una delle sue strutture organizzative di massima dimensione (Settore).
2. Ai sensi dell'art. 8 del D.lgs. 150/2009 e delle Linee Guida del D.P.F. n. 5/2019, sono ascrivibili al concetto di performance organizzativa i seguenti elementi:
  - a) obiettivi collegati alle esigenze della collettività
  - b) attuazione di piani e programmi
  - c) rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi (valutazione partecipativa)
  - d) modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione
  - e) sviluppo qualitativo o quantitativo delle relazioni con i cittadini
  - f) efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amm.vi
  - g) qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati
  - h) raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità
3. I risultati di performance organizzativa relativa alle strutture di massima dimensione dell'Ente (Settori) entrano a far parte della valutazione della performance individuale dei responsabili di settore e del Segretario Generale, con un peso prevalente nella valutazione complessiva.
4. Gli elementi di valutazione sopra riportati vengono declinati nell'ambito delle schede di valutazione approvate con il SMVP allegato 2) al presente regolamento.

**Art. 3**  
**Performance Individuale**

1. Per performance individuale si intende l'insieme dei risultati raggiunti dal soggetto che opera nell'organizzazione dell'Ente e dei relativi comportamenti posti in essere.
2. Ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. 150/2009 e delle Linee Guida del D.P.F. n. 5/2019, la performance individuale è riconducibile ai seguenti elementi:

**Per i Titolari di Posizione Organizzativa-Responsabili di Settore:**

- a) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA:

performance organizzativa della struttura di propria responsabilità (Settore) ivi compresa la valutazione partecipativa. All'elemento performance organizzativa deve essere attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva

**b) PERFORMANCE INDIVIDUALE:**

- b.1) raggiungimento di specifici obiettivi individuali
- b.2) comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate
- b.3) competenze professionali e manageriali dimostrate e qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura
- b.4) capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione di giudizi.

**Per i dipendenti delle categorie:**

- a) raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali
- b)** qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

**Per il Segretario Generale:**

- a) performance organizzativa dell'Ente (grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi fissati dall'Amministrazione ivi compresa la valutazione partecipativa)
- b) raggiungimento di specifici obiettivi individuali
- c) competenze professionali e manageriali dimostrate

3. Gli elementi di valutazione sopra riportati vengono declinati nell'ambito delle schede di valutazione approvate con il SMVP allegato 2) al presente regolamento.

**Art. 4**

**Nucleo di Valutazione**

1. Il Nucleo di Valutazione può essere costituito da un organo collegiale composto da 3 componenti o in forma monocratica. In ogni caso i componenti devono essere dotati di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e del personale delle p.a.. Può essere costituito singolarmente o in forma associata con altri enti pubblici.

2. I componenti del Nucleo di Valutazione sono nominati dal Sindaco per un periodo non superiore al mandato elettorale.

3. I componenti del Nucleo di Valutazione non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o anche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

4. Il Nucleo di Valutazione svolge le seguenti attività:

- monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- comunica tempestivamente all'amministrazione comunale le criticità riscontrate;
- valida la "relazione sulla performance" approvata dalla Giunta Comunale, documento da adottare entro il 30 giugno che 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 (la validazione della relazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito);

- garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché l'utilizzo dei sistemi premianti, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
- propone all'amministrazione la valutazione annuale dei responsabili di settore e del segretario e l'attribuzione ad essi dei premi collegati alla performance;
- è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dall'ANAC, laddove applicabili agli enti locali.

## **Art. 5**

### **Sistema di pianificazione e controllo – Piano della performance**

1. Il Piano della performance di cui all'art. 10 c. 1 lett. a d.lgs. 150/2009, approvato dalla Giunta Comunale di norma entro il 31 gennaio di ogni anno, si realizza attraverso 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 attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- Le linee programmatiche di Mandato;
- Il Documento Unico di Programmazione (DUP);
- Il Piano esecutivo di gestione-Piano degli Obiettivi;

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

3. La misurazione e la valutazione della performance è realizzata a cura del Nucleo di Valutazione, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), che si avvale delle informazioni e dei dati messi a disposizione degli Uffici.

4. La validazione della Relazione della performance dell'Ente, successivamente all'approvazione dell'organo di indirizzo politico-amministrativo, è effettuata dal Nucleo di Valutazione sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) approvato dalla Giunta.

5. La valutazione individuale dei dipendenti è effettuata con cadenza annuale a cura dei responsabili di settore mentre la valutazione annuale dei titolari di posizione organizzativa e del Segretario è effettuata dal Nucleo di Valutazione, secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) approvato dalla Giunta Comunale.

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

## **Art. 6**

### **Valutazione Partecipativa**

1. La valutazione partecipativa è una delle modalità di valutazione della performance che si realizza attraverso il coinvolgimento dei cittadini/utenti nel processo valutativo delle attività e dei servizi.

2. Tale tipologia di valutazione costituisce una delle voci che compongono la performance organizzativa, che a sua volta si riflette sulla valutazione complessiva della performance individuale.

3. Le attività ed i servizi da sottoporre a valutazione partecipativa sono indicati annualmente nell'ambito del Piano Performance, secondo un criterio di gradualità di implementazione, indicando altresì nello stesso Piano le modalità e gli strumenti di

coinvolgimento degli stakeholder (a titolo esemplificativo: interviste, questionari, focus group, modalità informatiche semplificate).

4. Unitamente alla definizione delle attività e dei servizi da sottoporre a valutazione partecipativa è necessario provvedere alla cd. "mappatura degli *stakeholder*", ovvero alla individuazione dei soggetti portatori di interessi che entreranno nel processo valutativo, con particolare riguardo ai cittadini-utenti (effettivi o potenziali) dei servizi e beneficiari delle attività dell'amministrazione, in forma singola o associata.

5. In allegato al presente Regolamento viene approvata la scheda contenente i requisiti minimi del sistema e la scala di sviluppo della valutazione partecipativa in relazione a quanto previsto dalle tabelle 1 e 2 delle Linee Guida sulla valutazione partecipativa n. 4/2019 (Allegato 1).

### **Art. 7**

#### **Valutazione Negativa - Effetti**

1. Per valutazione negativa si intende la valutazione che si colloca al di sotto di una soglia di punteggio minimo conseguito nell'ambito della valutazione annuale di performance individuale del SMVP, che viene individuata in 50/100.

2. La valutazione negativa rileva ai fini della responsabilità dirigenziale e ai fini del licenziamento disciplinare ai sensi dell'art. 55 *quater*, c. 1, lett. f-*quinquies* del D.Lgs. 165/2001.

3. La valutazione negativa rileva altresì ai fini del SMVP in quanto non consente la partecipazione all'erogazione del premio di performance annuale.

### **Art. 8**

#### **Procedure di conciliazione**

1. Nel caso in cui il dipendente ritenga di non accettare la valutazione potrà inoltrare ricorso per iscritto al Nucleo di valutazione, entro 10 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione.

2. Il Nucleo, qualora lo ritenga opportuno, potrà sentire l'interessato, il responsabile di settore o altri soggetti/organismi dell'ente in merito a quanto segnalato nonché svolgere l'attività istruttoria ritenuta opportuna.

3. Il Nucleo dovrà pronunciarsi in ordine alla congruità della valutazione entro 30 giorni dal ricevimento del ricorso.

4. Il ricorso non sospende la procedura di liquidazione delle somme, salvo provvedere successivamente all'eventuale conguaglio.

### **Art. 9**

#### **Rendicontazione dei risultati**

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso l'approvazione da parte dell'Amministrazione Comunale di una relazione sulla performance, validata dal Nucleo di Valutazione, finalizzata alla presentazione dei risultati conseguiti all'Amministrazione, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, agli utenti e ai destinatari dei servizi, anche 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, in particolare la Relazione al Rendiconto e la Relazione sull'andamento della Gestione.
3. La relazione sulla performance viene pubblicata sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

#### **Art. 10**

#### **Strumenti di valutazione e di incentivazione del personale**

1. Il sistema di valutazione e gli strumenti di incentivazione delle prestazioni del personale dipendente, adeguati ai principi ed agli istituti fondamentali previsti dal D.Lgs. 150/2009, dovranno fare leva su elementi meritocratici e selettivi a cui ricondurre ogni forma di incentivazione e premialità.
2. L'attribuzione di istituti premiali che assumono carattere consolidato, quali le progressioni economiche orizzontali nell'ambito della medesima categoria di appartenenza, o le progressioni verticali in categoria contrattuale superiore, è strettamente correlata al sistema di misurazione e valutazione della performance individuale annuale, nel rispetto delle disposizioni e delle relazioni sindacali vigenti in materia.

#### **Art. 11**

#### **Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance**

1. Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance è approvato quale allegato 2) al presente Regolamento per formarne parte integrante e sostanziale.

\*\*\*\*\*