

**COMUNE DI GUALDO
CATTANEO
(Provincia di Perugia)**

**Regolamento di disciplina della valutazione,
integrità e trasparenza della performance**

INDICE

Tit.1

Programmazione e valutazione della performance

- Art. 1 - PRINCIPI GENERALI
- Art. 2 - PIANO DI MIGLIORAMENTO
- Art. 3 - QUALITA' DEI SERVIZI PUBBLICI
- Art. 4 - RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
- Art. 5 - ORGANO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)

Tit. II

Valutazione individuale e premi

- Art. 6 - VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA'
- Art. 7 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE APICALE
- Art. 8 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE
- Art. 9 - SISTEMA PREMIANTE
- Art. 10- INTEGRITA' E TRASPARENZA
- Art. 11- NORMA FINALE

Titolo I

Programmazione ed organizzazione della performance

Art. 1 PRINCIPI GENERALI

1. Il presente regolamento costituisce complemento ed adeguamento del regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi ai principi contenuti nel decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni

2 La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base del miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

3 La rendicontazione di cui al comma precedente avviene con la Relazione annuale sulla Performance di cui al successivo art. 4.

Art. 2 – PIANO DI MIGLIORAMENTO

1. Gli atti della programmazione, ivi compreso quelli di valutazione, sono alla base del ciclo della performance.

2. Nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG), sulla base delle indicazioni della relazione previsionale e programmatica e del Bilancio annuale e pluriennale, sono indicati gli obiettivi annuali delle strutture, gli obiettivi collettivi e/o individuali e gli indicatori di miglioramento previsti su base triennale che definiscono il piano della performance delle strutture comunali.

3. Ai fini della trasparenza di cui al successivo art. 10, è assicurata 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 annualmente un programma di rilevazione sistematica sui risultati dei servizi all'utenza per la definizione della qualità degli stessi.

Art. 4 - RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

1. La Relazione sulla Performance costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati dell'Ente. Essa è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.

2. La Relazione sulla Performance, con i dati definitivi della gestione, redatta dall'O.I.V., anche sulla base dei risultati del controllo di gestione, è trasmessa al Sindaco entro il 30 aprile di ciascun anno.

Art. 5 - ORGANO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)

1. La nomina, la composizione ed il funzionamento dell'O.I.V. Sono disciplinati dal Regolamento per le attività dell'ufficio associato controllo e gestione e dell'organismo indipendente di valutazione approvato dall'Unione dei Comuni Terre dell'Olio e del Sagrantino cui il comune ha attribuito tali funzioni.

2. Per le attività di sua competenza di avvale dei dati in possesso delle strutture comunali anche utilizzando gli uffici preposti al controllo di gestione ed alla gestione del personale.

3. L'OIV dell'Unione svolge le funzioni per i Comuni dell'Unione aderenti e per altri enti sulla base delle convenzioni in essere .

Titolo. II

Valutazione individuale e premi

Art. 6 - 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 apicale e del personale a seguito della valutazione della performance avviene anche con il sistema premiante di cui al successivo art. 9.

Art. 7 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE APICALE

1. La valutazione del personale apicale 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 a promuovere lo sviluppo organizzativo e professionale ed il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, 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 al personale apicale è effettuata dall'O.I.V.
4. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi al Segretario Comunale è effettuata dal Sindaco., sentito l'O.I.V
5. La valutazione del personale apicale è utilizzata per l'attribuzione e per il rinnovo degli incarichi da parte del Sindaco.

Art. 8 - 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 Responsabile apicale 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. I responsabili di ufficio/servizio, se coordinatori di altro personale, propongono al Responsabile apicale la valutazione dei loro collaboratori ed a loro volta sono valutati secondo i criteri di cui al precedente art. 7, commi 1 e 2.
4. Il sistema di valutazione può prevedere l'intervento dell'OIV in funzione di riesame delle valutazioni adottate dal personale apicale.
 5. Le valutazioni del personale, ed in particolare quelle inerenti la capacità di raggiungere obiettivi ed alti livelli di professionalità può rilevare ai fini delle incentivazioni di carriera e dello sviluppo professionale.
 6. Il sistema premiante il merito a seguito della valutazione della performance individuale è costituito dall'insieme dei trattamenti e premi previsti dall'ordinamento.
 7. Il sistema retributivo collegato alla valutazione della performance individuale sarà adeguato ad un numero di fasce pari a tre ed a una di esse sarà assicurata prevalenza delle risorse del trattamento economico accessorio al personale dipendente secondo le previsioni di legge.

Art. 9 - SISTEMA PREMIANTE

1. Il sistema premiante il merito è improntato sul raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali a seguito della valutazione della performance individuale.
 2. Le risorse annualmente destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale è attribuita al personale dipendente, apicale e dirigente solo a seguito del raggiungimento dei risultati collegati e in base alla fascia di valutazione ottenuta.
3. Con appositi provvedimenti sono approvati la metodologia operativa e le procedure per l'erogazione dei premi.

Art. 10 - INTEGRITA' E TRASPARENZA

1. I Dirigenti/Responsabili apicali, 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.
2. Negli strumenti di programmazione, anche su proposta dell'O.I.V., possono essere previsti strumenti o obiettivi per l'incentivazione dei controlli di cui al comma 1.
3. L'O.I.V. segnala al Sindaco l'esigenza di misure ed attività tese a favorire migliori sistemi di controlli interni e regolarità amministrativa. ai fini dell'adozione di specifici programmi di miglioramento.
4. L'O.I.V segnala direttamente all'Ufficio per i procedimenti disciplinari eventuali comportamenti ritenuti rilevanti dal punto di vista disciplinare emersi nella fase della valutazione.
 5. L'Ente garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo della performance attraverso il sito web istituzionale.

Art. 11 NORMA FINALE

In sede di prima applicazione ,per l'anno 2011,il il piano degli obbiettivi è adottato entro 30 giorni dall'approvazione degli atti di cui all'art. 9 comma 3.

Il presente regolamento,a valere dall'anno 2011,entra in vigore il giorno di esecutività della connessa deliberazione di approvazione