



# **Comune di Polaveno**

**Provincia di Brescia**

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

- **Approvato con deliberazione della G.C. n. 12 in data 16/01/2014**

## INDICE

### Sezione I

Programmazione, organizzazione e valutazione annuale della performance

Art. 1 - Principi generali

Art. 2 - Il ciclo di gestione della performance

Art. 3 - Programmazione e articolazione del sistema di misurazione e valutazione della performance

Art. 4 - Relazione sulla performance

### Sezione II

Valutazione della performance

Art. 5 - Il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente

Art. 6 - Il sistema di misurazione e valutazione individuale

Art. 7 - Le schede di valutazione individuali

### Sezione III

Integrità e trasparenza

Art. 8 - Integrità

Art. 9 – Trasparenza

Allegato scheda "A"

## **Sezione I**

### **Programmazione, organizzazione e valutazione annuale della performance**

#### **Art. 1**

##### **Principi generali**

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri e di trasparenza dei risultati.
2. Ai fini di cui al comma precedente la Giunta Comunale approva annualmente il *Piano della performance* come individuato al successivo articolo 3 e la *Relazione consuntiva sulla performance* di cui al successivo articolo 4.

#### **Art. 2**

##### **Il ciclo di gestione della performance**

Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e le risorse previste;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e 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 agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché accessibilità ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

#### **Art. 3**

##### **Programmazione e articolazione del sistema**

##### **di misurazione e valutazione della performance**

1. Il Bilancio di previsione annuale, il bilancio pluriennale e la Relazione Previsionale e Programmatica sono posti alla base del ciclo della performance.
2. Gli elaborati relativi a "Programmi e Progetti", allegati al Bilancio di previsione, in coerenza con gli obiettivi degli atti di cui al precedente comma 1), costituisce il *Piano della performance* annuale dell'Ente.

3. Con l'approvazione del Bilancio di previsione s'intendono affidati ai Responsabili di Area gli obiettivi da raggiungere con riferimento alle *Aree di attività* ed ai *Servizi operativi* interni a ciascuna Area. Lo stesso può essere integrato, su proposta del Sindaco e/o dei responsabili di area, con ulteriori specifici progetti, anche trasversali tra varie Aree e/o servizi, e di valenza anche pluriennale.
4. Il *Piano della performance* è oggetto delle relazioni di cui al successivo articolo 4.
5. Ai fini della trasparenza di cui al successivo art. 9, è assicurata la pubblicazione del *Piano della performance* sul sito istituzionale, alla voce "Trasparenza, valutazione e merito".

#### **Art. 4**

##### **Relazione sulla performance**

1. La *Relazione consuntiva sulla Performance* costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati dell'Ente. Essa è trasmessa al Sindaco dai Responsabili di Area ed è approvata dalla Giunta Comunale entro il 30 marzo dell'esercizio finanziario successivo a quello di riferimento, ed è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.
2. Entro il 30 settembre dell'esercizio finanziario di riferimento, dai Responsabili di area viene predisposta e presentata al Sindaco una *Relazione intermedia sulla performance*.

#### **Sezione II**

##### **Valutazione della performance**

#### **Art. 5**

##### **Il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.**

1. La struttura organizzativa dell'Ente, nel rispetto del principio della flessibilità, si articola in *Aree di attività* e *Servizi operativi* interni a ciascuna Area. Le *Aree di attività* sono così individuate:.

**- AREA AMMINISTRATIVA E AFFARI GENERALI:**

- Servizio Segreteria
- Servizio Demografico e Socio-culturale

**- AREA ECONOMICO-FINANZIARIA:**

- Servizio Finanziario
- Servizio Tributi

**- AREA TECNICA:**

- Servizio Edilizia privata ed Urbanistica
- Servizio Lavori pubblici e Territorio

3. Alla base del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente vi è l'individuazione di un nucleo di obiettivi considerati particolarmente rilevanti in rapporto al programma di mandato e/o al grado di utilizzo delle risorse umane ed economiche assegnate.

Detti obiettivi sono esplicitati con riferimento a ciascuna *Area di attività* ed a ciascun *Servizio operativo* esistente all'interno dell'Area.

4. La misurazione della performance dell'Ente avviene sulla base di apposite schede redatte con riferimento a ciascuna *Area di attività* ed a ciascun *Servizio operativo* esistente all'interno dell'Area.

## **Art. 6**

### **Il sistema di misurazione e valutazione individuale.**

Il sistema si basa sulla valutazione dei comportamenti organizzativi dimostrati in relazione agli obiettivi prefissati e conseguiti.

## **Art. 7**

### **Le schede di valutazione individuali.**

1. La valutazione dei dipendenti comunali avviene sulla base della scheda allegata (scheda A) per la valutazione dei Responsabili di Area e per la valutazione del restante personale dipendente.
2. L'obiettivo assegnato si intende raggiunto qualora il dipendente abbia conseguito il 70% del punteggio previsto per la valutazione complessiva.
3. Le schede per la valutazione dei responsabili di Area sono redatte dal Segretario Comunale, mentre le schede per la valutazione del personale non Responsabile di Area sono redatte dai Responsabili di area con riferimento al personale dipendente dell'Area di cui sono responsabili, in entrambi i casi d'intesa con il Sindaco e gli Assessori di riferimento.
4. Le schede di valutazione devono essere redatte e consegnate ai lavoratori al massimo entro il mese successivo all'approvazione della relazione di cui al precedente punto 4..
5. Il lavoratore, entro 5 giorni dalla comunicazione della scheda di valutazione, può proporre al Segretario Comunale le proprie osservazioni in forma scritta; sulle osservazioni decide il Segretario Comunale, sentito il Responsabile di area, sempre in forma scritta entro i successivi 10 giorni.

## **Sezione III**

### **Integrità e trasparenza**

#### **Art. 8**

##### **Integrità.**

I Responsabili di Area, in relazione all'esercizio delle funzioni di competenza, sono responsabili dell'integrità dell'azione amministrativa e della relativa attività di vigilanza e controllo della regolarità della stessa.

#### **Art. 9**

##### **Trasparenza.**

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 pienamente accessibili a chiunque e sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente, alla voce "Trasparenza, valutazione e merito".