

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

ART. 12 PRINCIPI GENERALI

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.

ART. 13 PROGRAMMAZIONE

1. Gli atti della programmazione, ivi compresi quelli di valutazione, sono alla base del ciclo della performance.
2. Il Bilancio, la Relazione Previsionale e Programmatica, il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) contengono gli elementi necessari per la redazione del piano della performance dell'Ente.
3. Al fine di ottemperare agli obblighi di trasparenza, è assicurata la pubblicazione sul sito istituzionale di un estratto dei documenti di programmazione di cui al precedente comma.

ART. 14 QUALITÀ DEI SERVIZI PUBBLICI

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. 15 RELAZIONE SUI RISULTATI E RENDICONTAZIONE

1. La Relazione sui risultati costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati dell'Ente. Essa si aggiunge al rendiconto della gestione ed è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente.
2. La Relazione sui risultati, con i dati definitivi della gestione, validata dal Nucleo di Valutazione, è trasmessa al Sindaco entro il 30 aprile di ciascun anno.

ART. 16 DEFINIZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

L'Ente adotta, su proposta dal Nucleo di Valutazione un sistema stabile per la rilevazione dei risultati dell'attività complessiva dell'ente, delle singole unità operative ed individuali.

ART. 17 VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO

1. La valutazione del Segretario concerne l'apporto fornito alla integrazione ed ai risultati complessivi di 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 della retribuzione di risultato al Segretario è effettuata dal Sindaco.

ART. 18 VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI

1. La valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti dai Responsabili di Settore spetta al Nucleo di Valutazione. La valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale dipendente è effettuata dal Nucleo di Valutazione.
2. La valutazione è effettuata in conformità al sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

ART. 19 VALUTAZIONE DEL PERSONALE

1. La valutazione del personale dipendente ha per oggetto il raggiungimento di specifici obiettivi individuali, l'apporto al lavoro di gruppo, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.
2. La valutazione è effettuata dal Nucleo di Valutazione ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale del singolo, 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. 20 SISTEMA PREMIANTE

1. Il sistema premiante il merito a seguito della valutazione della performance individuale annuale è costituito dall'insieme dei trattamenti e dei premi previsti dall'ordinamento.
2. La quota delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale e collettiva è attribuita al personale non dirigenziale secondo i criteri e le modalità stabilite in sede di contrattazione integrativa aziendale in conformità ai risultati rilevati dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

ART. 21 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 sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente.

ART. 22 NUCLEO DI VALUTAZIONE

1. Il Nucleo di Valutazione è un organo costituito dal Segretario Comunale e da un componente esterno nominato dal Sindaco.
2. Il Nucleo, nel rispetto della funzione di valutazione della performance:
 - a) Collabora nella predisposizione ed aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione della performance della struttura organizzativa, del personale dipendente e del sistema di integrità e trasparenza.
 - b) Monitora il funzionamento complessivo e l'applicazione del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale e di controllo interno di integrità,
 - c) Verifica la correttezza dell'applicazione del sistema premiante come previsto dai contratti collettivi integrativi,
 - d) Valida la Relazione annuale sui risultati,
 - e) Promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità.
3. Ai componenti del Nucleo sono richieste documentate competenze in materia di gestione del personale, capacità relazionali, esperienza pregressa manageriale. 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.
4. Non possono far parte del Nucleo soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali o che abbiano rivestito tali incarichi e cariche nell'anno precedente la nomina o che abbiano in corso rapporti di lavoro dipendente o rapporti continuativi di collaborazione con tali soggetti.
5. Ai componenti del Nucleo può essere attribuita un'indennità annua, stabilita dal Sindaco al momento della nomina.
6. Il Nucleo dura in carica tre anni ovvero per un periodo superiore secondo la volontà del Sindaco.
7. I componenti del Nucleo decadono per verificarsi di una delle cause di incompatibilità previste nel comma precedente o nel caso di assenze ingiustificate alle relative riunioni; nei casi suddetti, il Sindaco provvede alla sostituzione entro trenta giorni.
8. I componenti suddetti possono, altresì, essere revocati in qualsiasi momento con provvedimento del Sindaco.
9. Con apposita convenzione con altri enti locali può essere costituito un unico Nucleo di Valutazione