



**COMUNE DI GAGGIO MONTANO**  
Provincia di Bologna

# **REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA VALUTAZIONE, INTEGRITA' E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE**

**Approvato con Deliberazione Giunta Municipale n. 156 in data 18/12/2010**  
**Modificato con Deliberazione Giunta Municipale n.        in data    --/--/2014**

## **INDICE .**

### TIT. 1

#### **PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

- Art. 1 – PRINCIPI GENERALI
- Art. 2 – CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE
- Art. 2 bis. – PIANO DELLA PERFORMANCE
- Art. 3 – QUALITA' DEI SERVIZI PUBBLICI
- Art. 4 – RENDICONTAZIONE DELL'ATTIVITA' SVOLTA
- Art. 5 – IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

### TIT. 2

#### **VALUTAZIONI INDIVIDUALE E PREMI**

- Art. 6 – VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA'
- Art. 7 – VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO
- Art. 8 – VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE
- Art. 9 – SISTEMA PREMIANTE
- Art. 10 – INTEGRITA' E TRASPARENZA

## **TITOLO I : PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

### **Art. 1 – PRINCIPI GENERALI**

1. 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 .
2. **La rendicontazione dell'attività svolta avviene con gli strumenti indicati all'articolo 4.**

### **Art. 2 - CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

1. Il ciclo di gestione della performance è il procedimento che evidenzia tramite gli atti della programmazione gli obiettivi strategici dell'ente e gli obiettivi collettivi ed individuali necessari alla misurazione delle prestazioni di dipendenti , responsabili apicali e dell'Ente nel suo complesso .
2. Il ciclo di gestione della performance si basa sui documenti : Relazione revisionale e Programmatica ( RPP ) e Piano esecutivo di Gestione ( PEG ) .

### **Art. 2 bis – PIANO DELLA PERFORMANCE**

1. Il piano della performance coincide con il PEG che, a tale scopo, è integrato, sulla base delle indicazioni della RPP e del Bilancio annuale e triennale, dagli obiettivi annuali delle strutture . In particolare il PEG individua gli obiettivi strategici sulla base della Relazione Previsionale e Programmatica .
2. Il piano della performance approvato dalla Giunta Comunale è **trasmesso al Nucleo di Valutazione che entro 30 giorni dalla ricezione può proporre modifiche o integrazioni , decorso tale termine il piano delle performance si intende validato .**
3. Nell'ambito del piano della performance sono previsti gli indicatori di risultato tramite cui verificare il conseguimento degli obiettivi programmatici .
4. Ai fini della trasparenza dell'azione amministrativa è assicurata la pubblicazione sul sito istituzionale di un estratto dei documenti di programmazione .
5. Il piano della performance definisce, coerentemente con il sistema di valutazione, gli obiettivi collettivi e/o individuali alla base della misurazione delle prestazioni .
6. Nel corso dell'esercizio si procede al monitoraggio del conseguimento degli obiettivi programmatici e se necessario vengono attivati appositi interventi correttivi .

### **Art. 3 – QUALITA' DEI SERVIZI PUBBLICI**

1. **Il Comune di Gaggio Montano definisce adotta e pubblicizza gli standard di qualità dei servizi intesi anche come tempi di risposta agli utenti , valorizza i rapporti con l'utenza e pone in essere azioni volte al monitoraggio dei risultati per attuare gli eventuali interventi correttivi .**

#### **Art. 4 – RENDICONTAZIONE DELL'ATTIVITA' SVOLTA .**

1. L'attività svolta viene riassunta nella Relazione al rendiconto della gestione , in tale sede viene dato atto del raggiungimento degli obiettivi fissati ed esposti gli indicatori finanziari ed economici dell'azione amministrativa dell'Ente .

2. Il Nucleo di Valutazione al termine dell'esercizio provvede ad effettuare una valutazione sul conseguimento degli obiettivi indicati nel PEG e con riferimento agli obiettivi di ampliamento e miglioramento dei servizi sulla base delle schede predisposte dai competenti Responsabili di Servizio , di tale valutazione viene redatto apposito verbale che viene trasmesso alla Giunta Municipale per la attribuzione della retribuzione di risultato .

3. Ai fini della trasparenza dell'azione amministrativa viene garantita la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente della Relazione al rendiconto della gestione .

#### **Art. 5 – IL NUCLEO DI VALUTAZIONE .**

1. Il Nucleo di Valutazione del Comune di Gaggio Montano è costituito da uno a tre componenti esterni ed è supportato dal Segretario Comunale .

2. La nomina è effettuata dalla Giunta Municipale, ha durata non superiore a tre anni e l'incarico è rinnovabile .

3. Ai fini del contenimento dei costi di gestione è facoltà dell'Ente procedere ad una gestione associata e senza vincoli di esclusività dei membri del Nucleo di valutazione .

4. La nomina dei componenti esterni avviene nell'ambito di esperti con documentate competenze ed esperienza pregressa , non possono fare parte del Nucleo di Valutazione soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con le predette organizzazioni ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina o che siano comunque in conflitto di interessi con l'Ente .

5. Il Nucleo di Valutazione collabora nella predisposizione ed aggiornamento del sistema di misurazione, valutazione della performance dell'organizzazione, dei responsabili di servizio e dei dipendenti, del sistema di integrità e trasparenza di cui al successivo art. 10 .

6. Il Nucleo di valutazione controlla il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance e di controllo interno di integrità , promuove e attesta altresì l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza .

7. **Verifica gli obiettivi raggiunti e i miglioramenti conseguiti attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'Ente .**

8. Si avvale del Segretario Comunale per la valutazione dei **Responsabili di Servizio ( Posizioni Organizzative o Titolari di incarichi di alta professionalità )** . Propone al Sindaco la valutazione della performance individuale e la attribuzione dei premi al Segretario Comunale .

9. Il Nucleo di Valutazione supporta l'Ente nella attività relative alla gestione dei contratti decentrati e nelle attività relative alla determinazione delle quote attinenti ad emolumenti relativi alla posizione occupata dalle posizioni organizzative e da altri incarichi di responsabilità .

10. Nell'espletamento e per le finalità dell'incarico il Nucleo ha accesso ai documenti amministrativi e può richiedere dati alle strutture comunali , i componenti assumono la qualità di incaricati del trattamento dei dati personali relativi all'attività espletata, con i conseguenti doveri e responsabilità previsti dal D.Lgs. 196/2003 .

## **TITOLO II : VALUTAZIONE INDIVIDUALE E PREMI**

### **Art. 6 – 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 responsabili di servizio e del personale a seguito della valutazione della performance avviene con il sistema premiante di cui al successivo art. 9 .

### **Art. 7 – VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO .**

1. La valutazione delle prestazioni dei Responsabili di Servizio 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 delle prestazioni 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 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. **L'attribuzione dei premi di risultato ai Responsabili di Servizio è effettuata dalla Giunta Municipale previa verifica del conseguito dei risultati effettuata dal Nucleo di Valutazione che ne redige apposito verbale in cui è contenuta o a cui è allegata la valutazione della performance individuale dei Responsabili di Servizio .**
4. La valutazione delle prestazioni dei Responsabili di Servizio è utilizzata per l'attribuzione e per il rinnovo degli incarichi da parte del Sindaco .
5. Analoghi criteri e procedimento vengono seguiti per la valutazione dei titolari di incarichi di alta professionalità qualora presenti .

### **Art. 8 – VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE**

1. La valutazione delle prestazioni del personale riguarda il raggiungimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo , la qualità del contributo assicurato all'unità organizzativa , nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo .
2. La valutazione è **competenza del Responsabile di Servizio ( A.P.O o Titolare di incarichi di alta professionalità )** della struttura organizzativa in cui il dipendente è collocato ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale 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. Il sistema di valutazione può prevedere l'intervento del Nucleo o del Segretario Comunale in funzione di riesame delle valutazioni adottate dai Responsabili e per la soluzione di conflitti sorti nell'ambito del processo di valutazione, occorre in ogni caso che tali soggetti risultino terzi rispetto al valutato e valutatore .
4. Le valutazioni delle prestazioni del personale , ed in particolare quelle inerenti la capacità di raggiungere obiettivi e alti livelli di professionalità sono utilizzate per l'attribuzione di incarichi ed indennità di responsabilità .

#### **Art. 9 – SISTEMA PREMIANTE**

1. Il sistema premiante è improntato sul raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali a seguito della valutazione della performance .
2. Le risorse annualmente destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance sono attribuite al personale solo a seguito del raggiungimento dei risultati collegati ed in base alla valutazione ottenuta .
3. La metodologia operativa e le procedure per l'erogazione dei premi **sono improntate al rispetto dei criteri di premialità e selettività** .

#### **Art. 10 – INTEGRITA' E TRASPARENZA**

1. I Responsabili di Servizio , in relazione all'esercizio delle funzioni di competenza , sono direttamente responsabili dell'integrità dell'azione amministrativa e della relativa vigilanza e controllo della regolarità .
2. Negli strumenti di programmazione, anche su proposta del Nucleo, possono essere previsti strumenti o obiettivi per l'incentivazione dei controlli di cui al comma 1 .
3. La Giunta Municipale oltre al piano della performance provvede ad adottare il piano triennale per la trasparenza garantendo l'accessibilità a tutte le informazioni concernenti l'organizzazione, gli andamenti gestionali, l'utilizzo delle risorse per i perseguimento delle finalità istituzionali e dei risultati, l'attività di misurazione e valutazione per consentire forme diffuse di controllo .
4. Nell'organizzazione della struttura relazionante con l'esterno si dovranno agevolare quanto più possibile le relazioni con i cittadini in modo idoneo a dare risposta immediata ai bisogni della comunità locale anche con l'ausilio dell'informatica e con lo snellimento delle procedure .
5. Il Comune di Gaggio Montano favorisce la rilevazione delle contestazioni e dei reclami per l'esame approfondito delle cause degli stessi ai fini dell'adozione di appositi programmi di miglioramento .
6. Il Nucleo di Valutazione può segnalare al Sindaco l'esigenze di misure e attività tese a favorire migliori sistemi di controlli interni e regolarità amministrativa .
7. Il Nucleo di Valutazione segnala direttamente all'Ufficio per i procedimenti disciplinari eventuali comportamenti ritenuti rilevanti dal punto di vista disciplinare emersi nella fase della valutazione .
8. **Il Comune di Gaggio Montano garantisce la trasparenza del ciclo di gestione della performance tramite pubblicazione sul proprio sito istituzionale degli strumenti di programmazione e rendicontazione dell'attività svolta nonché di quanto previsto dalla normativa vigente.**