

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 1 – AMBITO DI APPLICAZIONE

1. La differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009. Ai fini previsti dalle citate disposizioni, nelle more dei predetti rinnovi contrattuali, possono essere utilizzate le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'articolo 16, comma 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n.98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111; per tali sistemi si applicherà anche la presente disciplina

Art. 2 - 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 di cui al comma precedente avviene con la Relazione annuale sulla performance di cui al successivo art. 4.

Art. 3 - 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 dei servizi e dirigenti dell'Ente.
2. Il ciclo di gestione della performance si basa sui seguenti documenti: Relazione Previsionale e Programmatica (RPP), Piano delle Performance.

Art. 4 – PIANO DELLA PERFORMANCE

1. Il piano della performance viene elaborato tenendo conto delle indicazioni della RPP e del Bilancio annuale e triennale, degli obiettivi annuali delle strutture e degli ulteriori obiettivi su base triennale. Alle finalità indicate nel piano della performance sono associati i corrispondenti obiettivi di miglioramento.
2. Il piano della performance ed i relativi obiettivi di miglioramento sono approvati dalla Giunta.
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 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. 5 – RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E RENDICONTAZIONE

1. La rendicontazione dei risultati avviene attraverso la redazione di un Rapporto sulla performance finalizzato alla presentazione dei risultati conseguiti agli organi di indirizzo politico-amministrativo, e alla totalità dei cittadini attraverso la sua integrale pubblicazione sul sito internet del Comune, 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.

Art. 6 – IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

1. Il Nucleo di Valutazione del Comune di Cortona è costituito da uno a tre componenti esterni e dal Segretario Generale.
2. La nomina è effettuata dal Sindaco, ha durata non superiore al mandato del Sindaco 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. I componenti sono nominati tra esperti con documentate competenze ed esperienza. Non possono fare parte del Nucleo di Valutazione soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici, ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o consulenza con le predette organizzazioni o 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 e valutazione della performance dell'organizzazione.
6. Il Nucleo di Valutazione controlla il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance. Predisponde la Relazione annuale sulla performance, verifica gli obiettivi raggiunti e i miglioramenti conseguiti attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'Ente.
7. Il Nucleo provvede ad effettuare la valutazione della performance Dirigenti.
8. Nell'espletamento e per le finalità dell'incarico il Nucleo ha accesso ai documenti amministrativi e può richiedere dati alle strutture dell'Ente. I componenti assumono la qualità di incaricati del trattamento dei dati personali relativi all'attività espletata, con i conseguenti doveri e responsabilità previsti dal Decreto Legislativo 196/2003.

Art. 7 – VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI

1. La valutazione delle prestazioni dei responsabili dei servizi 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. La valutazione della performance individuale e l'attribuzione del grado di raggiungimento

degli obiettivi gestionali dei Dirigenti è effettuata dal Nucleo di Valutazione.

4. La valutazione della capacità professionale, unita a quella direzionale è effettuata dal Segretario Generale sentito il Sindaco.

Art. 8 – VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE

1. La valutazione delle prestazioni del personale riguarda il raggiungimento di obiettivi gestionali individuali o di gruppo, la qualità del contributo assicurato all'unità organizzativa nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrata nel periodo.

2. La valutazione spetta al Dirigente 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, singolarmente, del Segretario 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.

Art. 9 – SISTEMA PREMIANTE

1. Il sistema premiante applicabile presso l'Amministrazione prevede il riconoscimento, al conseguimento degli standard o degli indicatori di performance, di specifici premi al personale dipendente, dirigente e non dirigente.

2. Ai fini dell'attuazione del regime di premialità, a decorrere dall'anno 2011 il sistema premiante è configurato secondo un principio di tassatività dei premi previsti dall'ordinamento, in attuazione del quale gli strumenti premiali applicabili presso l'amministrazione sono quelli espressamente prescritti e regolati nel presente regolamento.

3. Ai fini di cui sopra, costituiscono strumenti premiali i seguenti istituti economici di natura incentivante:

a) la retribuzione di risultato per i dirigenti ed i titolari di posizione organizzativa

b) gli incentivi al merito ed all'incremento di produttività

c) la progressione economica orizzontale

d) il bonus annuale delle eccellenze

e) il premio annuale per l'innovazione

f) il premio di efficienza

g) l'accesso a percorsi di alta formazione e crescita professionale

4. Le forme premianti di cui alle lettere a) e b) sono prescritte ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 19, comma 3, e 31, comma 3, del D. Lgs. 150/2009.

5. Gli strumenti premianti previsti dalle lettere a), b), c), d), e), f) sono riconosciuti a valere sui fondi di alimentazione del salario accessorio.

6. Gli strumenti premianti di cui alla lettera g) sono finanziati da specifiche risorse di Bilancio

7. Gli strumenti di premialità di cui alle lettere d), e) ed f) saranno attivati e finanziati all'atto della relativa previsione del competente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 10 – INTEGRITA' E TRASPARENZA

1. I Dirigenti, 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 possono essere previsti strumenti o obiettivi per l'incentivazione dei controlli di cui al comma 1.
3. 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.
4. Il Comune di Cortona 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.
5. 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 nonché quanto stabilito dall'art. 11, comma 8, lettere da b) a i), del Decreto Legislativo 150/2009, sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente.