



COMUNE DI ARAGONA

Provincia di Agrigento

Allegato "A"

Delibera di Giunta Comunale n. 32 del 25/03/2011

Adeguamento

Regolamento degli uffici e dei servizi comunali al D.lgs 150/2009

Appendice

per la regolamentazione del ciclo della Misurazione e valutazione della performance individuale e l'istituzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)

INDICE APPENDICE

Art. 1 “Oggetto e finalità”.

Art. 2. “Definizioni”.

Art. 3 “Principi”.

Art. 4 “Qualità della gestione”.

Art. 5 “Obiettivi”.

Art. 6 “Sistema di misurazione e valutazione della performance”.

Art. 7 “Misurazione e valutazione della performance organizzativa”.

Art. 8 “Misurazione e valutazione della performance individuale”.

Art. 9 “Organismo Indipendente di Valutazione”.

Art. 10 “Struttura tecnica”.

Art. 11 “Indicatori”.

Art. 12 “Raccordo dei sistemi di controllo”.

Art. 13 “Oneri di costituzione e funzionamento”.

Art. 1

Oggetto e finalità

La presente appendice al regolamento degli uffici e dei servizi, disciplina il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti del Comune di Aragona, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale.

Le disposizioni della presente appendice assicurano l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, la selettività e la valorizzazione delle capacità e dei risultati dei dipendenti comunali.

Art. 2

Definizioni

L'indicatore di performance è l'espressione che lega a valori misurabili l'evoluzione di un'azione comparata a quella rilevabile alla fine dell'anno precedente o l'espressione percentuale di un valore assoluto.

L'indice di priorità del servizio è il coefficiente ponderale assegnato dalla Giunta Comunale al singolo obiettivo.

Il grado di raggiungimento è il valore percentuale di risultato riferito all'indicatore di performance.

Art. 3

Principi

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dal Comune, nonché 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, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Il Comune adotta metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse degli utenti.

Il rispetto delle disposizioni del presente Appendice è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance.

Art. 4

Qualità della gestione

La qualità della gestione è assicurata tramite:

- la definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- il monitoraggio in corso di esercizio e l'attivazione di eventuali interventi correttivi;
- la misurazione e la valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- l'utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- la rendicontazione dei risultati.

Art. 5

Obiettivi

- L'azione amministrativa del Comune si sviluppa tramite obiettivi generali, programmati su base triennale e contenuti nella relazione previsionale e programmatica.
- All'inizio di ogni rispettivo esercizio, la Giunta Municipale approva il Piano Dettagliato degli Obiettivi (P.D.O.) contenente la specificazione degli obiettivi strategici e degli obiettivi operativi, le risorse e gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance amministrativa, nonché gli obiettivi specifici assegnati al Segretario Generale ed ai Responsabili di settore. A tal fine, il Direttore Generale o, in mancanza, il Segretario Generale convoca e riunisce alla presenza dell'Assessore delegato, la conferenza dei responsabili di servizio per predisporre lo schema del P.D.O. secondo le linee strategiche dell'organo di indirizzo politico-amministrativo. Una volta definito, il Direttore Generale o, in mancanza, il Segretario Generale trasmette il verbale della conferenza dei responsabili di servizio con lo schema del P.D.O., concordato con i Responsabili di settore, alla Struttura Tecnica.
- La Struttura Tecnica provvede a verificare la coerenza degli obiettivi con le risorse assegnate e con gli indicatori di performance.
- Dopo la positiva verifica della Struttura Tecnica, il Direttore Generale o, in mancanza, il Segretario Generale propone alla Giunta Municipale l'approvazione del P.D.O. .
- Il conseguimento degli obiettivi costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.
- Gli obiettivi sono:
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione

istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;

- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
 - c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
 - d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
 - e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
 - f) confrontabili con periodi precedenti;
 - g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili;
 - h) contenuti nel piano dettagliato degli obiettivi;
 - i) operativi e coerenti con il piano dei conti e il piano dei centri di costo/ricavo.
- In caso di esercizio provvisorio, la Giunta Comunale approva il P.D.O. provvisorio.

Art. 6

Sistema di misurazione e valutazione della performance

Il Comune valuta annualmente la performance organizzativa e individuale, secondo il sistema di valutazione e misurazione definito dall'O.I.V. e approvato dalla Giunta Municipale.

Il sistema di valutazione e misurazione della performance è pubblicato sul sito istituzionale.

La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:

- a) dall'Organismo Indipendente di Valutazione della performance
- b) dai Responsabili di Settore.

Art. 7

Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

- a) l'attuazione di piani e programmi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti;
- b) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;

- c) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi;
- d) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- e) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Art. 8

Misurazione e valutazione della performance individuale

La misurazione e la valutazione della performance individuale è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

Art. 9

Organismo Indipendente di Valutazione

All'Organismo di cui al presente articolo sono affidati i servizi di controllo interno previsti dal D.Lgs. 27/10/2009 n. 150. L'O.I.V. riferisce, in proposito, direttamente al Sindaco ed alla Giunta Comunale. Permangono invariate le funzioni del Collegio dei Revisori dei Conti.

L'Organismo indipendente di valutazione è nominato dal Sindaco. Esso rimane in carica per un periodo di tre anni e l'incarico dei componenti può essere rinnovato una sola volta consecutivamente.

L'Organismo indipendente di valutazione della performance:

- a. monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
- b. comunica le criticità riscontrate al Sindaco ed ai responsabili di settore direttamente interessati;
- c. valida la relazione sulla performance;
- d. si esprime sulla correttezza dei processi di misurazione e valutazione;
- e. propone al Sindaco, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, la valutazione annuale dei responsabili di settore e l'attribuzione dei premi;
- f. verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

L'Organismo indipendente di valutazione della performance cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente, volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione.

L'Organismo Indipendente di Valutazione è costituito da un organo collegiale composto:

- dal Direttore Generale o, in mancanza, dal Segretario Generale, in qualità di Presidente,
- da 2 componenti esterni che abbiano, uno competenza sotto il profilo giuridico/amministrativo, mentre l'altro una particolare competenza sotto il profilo tecnico/amministrativo.

I componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

Al Presidente, non Direttore Generale, compete un compenso che sarà determinato dal Sindaco a norma contrattazione collettiva di riferimento.

Ai componenti esterni spetta una indennità annua omnicomprensiva pari ad 1/3 di quella prevista per il Presidente del collegio dei Revisori dei Conti.

Art. 10

Struttura Tecnica

Presso l'Organismo Indipendente di Valutazione è costituita una Struttura Tecnica permanente per la misurazione della performance, dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni.

Il Sindaco, con proprio provvedimento, istituisce la Struttura Tecnica ed individua il responsabile ed il personale da assegnare.

La Struttura Tecnica di cui al precedente comma svolge le seguenti funzioni:

- Attività di supporto all'Organismo Indipendente di Valutazione;
- Predisposizione del documento da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato.
- Rilevazione della performance ed elaborazione degli strumenti di rilevazione.
- Verifica della coerenza del P.D.O..

Art. 11

Indicatori

Gli indicatori sono di norma costituiti dal rapporto tra i valori misurabili di una situazione preesistente ed i valori misurati della situazione presa in considerazione al termine dell'azione amministrativa. L'arco temporale di misurazione degli indicatori è pari ad un anno solare. Ove motivate esigenze richiedano l'utilizzo di un differente arco temporale, l'O.I.V. provvederà a valutare la sussistenza di tali motivazioni.

Art. 12

Raccordo dei sistemi di controllo

Ai fini della predisposizione della «Relazione sulla Performance», tutti i sistemi di controllo esistenti producono entro il 30 aprile un documento a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, che evidenzia i risultati del controllo operato, i correttivi suggeriti e/o applicati, l'oggettività del controllo stesso.

Art.13

Oneri di costituzione e funzionamento

Agli oneri derivanti dalla costituzione e dal funzionamento degli organismi di cui al presente appendice si provvede nei limiti delle risorse attualmente destinate ai servizi di controllo interno e del preesistente Nucleo di Valutazione.