

# COMUNE DI SANT'ANTIMO

PROVINCIA DI NAPOLI

## Regolamento sulla misurazione, valutazione e trasparenza della performance

di integrazione e modifica al Regolamento degli Uffici e dei Servizi adottato con Delibera di G.M. N° 160 del 12.06.2004

- Art. 1- Finalità
- Art.2 - Ambito di applicazione
- Art. 3- Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della performance
- Art. 4 - Definizione degli obiettivi e degli indicatori Ciclo della performance
- Art. 5 - Le fasce di merito
- Art. 6 - Criteri di valutazione
- Art. 7 - Valutazione dei risultati dei titolari di posizione organizzativa
- Art. 8 - Valutazione delle capacità manageriali dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità
- Art. 9 - Valutazione delle competenze professionali dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità
- Art. 10 - Valutazione dell'indagine di customer satisfaction
- Art. 11 - La capacità di valutazione del personale
- Art. 12 - Metodologia, tempistica e soggetto valutatore
- Art. 13 - Attribuzione della retribuzione di risultato.
- Art. 14 - Criteri di valutazione del personale
- Art. 15 - Valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali del personale. Modalità e tempistica della valutazione
- Art. 15 - Composizione dell'Organismo Indipendente di Valutazione
- Art. 17 - Durata, modalità di svolgimento delle attività e compensi dell'OIV
- Art. 18 - Compiti dell'OIV
- Art. 19 - Rendicontazione e trasparenza
- Art. 20 - Norme transitorie e finali

## Art. 1 - Finalità

1. La misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti del Comune di Sant'Antimo (successivamente richiamato come "ente") è finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.
2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

## Art.2 - Ambito di applicazione

Il presente regolamento disciplina l'attività di misurazione e valutazione della performance delle strutture amministrative dell'ente complessivamente considerate, dei singoli Settori in cui si articola, delle posizioni organizzative e del personale.  
Esso contiene, altresì, disposizioni sulla trasparenza e la rendicontazione della performance.

### Art. 3- Soggetti del sistema di misurazione e valutazione della performance

1. I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono:

- a) Il Sindaco;
- b) la Giunta;
- c) l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance (OIV) o Nucleo di Valutazione;
- d) i titolari di posizione organizzativa;
- e) i cittadini/utenti e le loro associazioni.

### Art. 4 - Definizione degli obiettivi e degli indicatori Ciclo della performance

1. Gli obiettivi assegnati ai responsabili sono definiti annualmente nel PEG (o nello strumento semplificato di programmazione economica) sulla base del bilancio di previsione e dell'allegata relazione previsionale e programmatica.

2. Gli obiettivi devono rispettare i principi fissati dall'articolo 5 del D.Lgs n. 150/2009. In particolare essi devono essere: rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione, per cui devono essere corrispondenti alle indicazioni di carattere generale contenute negli strumenti di programmazione pluriennale; specifici e misurabili in termini concreti e chiari, anche attraverso la presenza di indicatori; tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e/o delle attività, così da non essere limitati al mero mantenimento della situazione esistente (ovviamente in quanto compatibile con la rigidità connessa alla organizzazione ed alla dimensione dell'ente); riferibili ad un arco temporale determinato, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe e, nelle more della loro definizione, rispondenti ai requisiti previsti dalle carte di qualità dei servizi e da norme di legge, ivi compreso il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti; confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione, con riferimento ove possibile al triennio precedente, in modo da determinare comunque effetti di miglioramento; correlati alla qualità ed alla quantità delle risorse disponibili, cioè sostenibili.

3. Gli obiettivi sono proposti dai responsabili, sentiti gli assessori di riferimento, e contengono la articolazione delle fasi necessarie al loro raggiungimento. Del rispetto dei tempi e del contenuto delle proposte si tiene conto nell'ambito della valutazione delle capacità manageriali dei responsabili, fattore capacità di proposta. Essi sono negoziati con il Segretario, e dallo stesso coordinati e raccolti in un unico documento. Il Segretario li completa e li correda con uno o più indicatori ed un peso ponderale. Il Segretario provvede, contemporaneamente, ad indicare i fattori di valutazione delle capacità manageriali e gli indicatori per la valutazione delle competenze professionali. Gli obiettivi sono approvati dalla Giunta nell'ambito del PEG o dell'analogo strumento semplificato di programmazione.

4. Ai responsabili possono, altresì, essere assegnati ulteriori obiettivi che emergano durante l'anno, previa comunicazione da parte del Segretario. Analoga operazione dovrà essere effettuata anche per gli obiettivi eliminati in corso di esercizio. Le modifiche sono approvate dalla Giunta.

5. Nel caso in cui un obiettivo non sia raggiunto per ragioni oggettivamente non addebitabili al responsabile, lo stesso non sarà considerato valutabile e, di conseguenza, la valutazione sarà effettuata sugli altri obiettivi, rimodulandone in proporzione il peso.

### Art. 5 - Le fasce di merito

1. A seguito degli esiti delle valutazioni delle prestazioni i responsabili di posizioni organizzative ed il personale sono inseriti in 3 fasce di merito, la prima con valutazione più elevata, la seconda con valutazione intermedia e la terza fascia con valutazione più bassa. La Giunta comunale stabilisce annualmente nel P.E.G. la percentuale del personale rientrante nelle tre fasce di merito.

2. Le fasce sono formate per singola Area/ Settore) se nelle stesse sono presenti almeno 9 dipendenti. Nel caso di articolazioni organizzative aventi un numero di dipendenti inferiori a 9 le valutazioni saranno effettuate in modo congiunto dai Responsabili di tali Aree o Settori. Nell'ipotesi di un solo Settore o Area con numero di dipendenti inferiori a 9, le valutazioni saranno effettuate aggregando al solo fine della valutazione dei dipendenti, l'Area o il Settore ( con numero di dipendenti inferiori a 9 (nove) ad altra Area o Settore con il minor numero di dipendenti rispetto alle altre strutture. Per le posizioni organizzative la valutazione è unitaria nell'intero ente.
3. I titolari di posizione organizzativa prima di effettuare le valutazioni dei dipendenti, mettono a punto le modalità di applicazione del sistema.
4. Per le posizioni organizzative, in ogni caso, non si potrà superare il tetto massimo della indennità di risultato né scendere al di sotto di quello minimo previsto dalla contrattazione collettiva.
5. Per le posizioni organizzative si tiene conto della misura della indennità di posizione. Per i dipendenti delle categorie di inquadramento e, per le categorie B e D, delle posizioni giuridiche di inquadramento iniziale.

#### Art. 6 - Criteri di valutazione

1. Il Segretario, sentito l'OIV o Nucleo di valutazione, individua e specifica, unitamente all'assegnazione ai singoli responsabili del P.E.G., i fattori e i criteri di valutazione, completandoli con gli indicatori e i pesi ponderali.
2. La valutazione delle prestazioni viene effettuata con riferimento:  
alle performance individuali;  
alle performance organizzative.

#### Art. 7 - Valutazione dei risultati dei titolari di posizione organizzativa

1. La valutazione dei risultati ha ad oggetto il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al responsabile di area/settore con il PEG.
2. I risultati da valutare si riferiscono sia agli obiettivi di carattere individuale (*performance individuale*), che a quelli riferiti all'intero ente ovvero all'intero settore diretto (*performance organizzativa*).
3. Nella valutazione dei risultati si tiene conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate al singolo responsabile per il conseguimento degli obiettivi di gestione che degli eventuali scostamenti dall'obiettivo a causa di fattori non riconducibili alla responsabilità del responsabile.
4. I fattori di valutazione sono contenuti in apposite schede di graduazione degli incarichi di posizione organizzativa.

#### Art. 8 - Valutazione delle capacità manageriali dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità

1. La valutazione delle capacità manageriali prende in considerazione l'insieme delle capacità e delle competenze organizzative e relazionali rilevate nei comportamenti nel corso dell'anno.
2. Nell'ambito dei fattori di valutazione delle capacità manageriali deve essere adeguatamente considerata la capacità di interazione con gli organi di indirizzo politico.
3. Il Segretario, con l'assistenza dell'OIV/Nucleo di valutazione, individua ed assegna, unitamente agli obiettivi ed ai fattori di valutazione delle capacità professionali, anche gli indicatori su cui effettuare la valutazione delle capacità manageriali.

#### Art. 9 - Valutazione delle competenze professionali dei titolari di posizione organizzativa e delle alte professionalità

1. La valutazione delle competenze professionali dei responsabili tiene conto della qualità dello svolgimento delle loro attività di istituto, anche alla luce del necessario livello di aggiornamento.
2. Il Segretario, con l'assistenza dell'OIV, individua ed assegna, unitamente agli obiettivi ed ai fattori di valutazione delle capacità manageriali, anche gli indicatori su cui effettuare la valutazione delle competenze professionali.

#### Art. 10 - Valutazione dell'indagine di customer satisfaction

1. La valutazione dell'indagine di customer satisfaction concerne la rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti/cittadini (customer esterna) rispetto alla qualità dei servizi forniti dall'Area o dai servizi in essa incardinati
2. Ai fini della rispettiva valutazione, ogni responsabile dovrà documentare di avere svolto almeno una indagine di customer satisfaction. L'indagine dovrà essere svolta di norma in forma anonima, la quantità delle risposte dovrà essere statisticamente significativa e non saranno prese in considerazione le risposte non coerenti.
3. Del mancato o insufficiente svolgimento delle attività di indagine si deve tenere conto nella valutazione.

#### Art. 11 - La capacità di valutazione del personale

1. La capacità di valutazione del personale è apprezzata dall'OIV/Nucleo di valutazione in relazione agli esiti dei giudizi effettuati dai Responsabili di Area/Settore nei confronti del proprio personale.
2. Nella valutazione di cui al comma precedente, l'OIV si attiene ai criteri e agli indici di misurabilità descritti nella scheda di graduazione degli incarichi di posizione organizzativa.

#### Art. 12 - Metodologia, tempistica e soggetto valutatore

1. L'OIV/Nucleo di Valutazione propone la valutazione della performance organizzativa dei titolari di posizione organizzativa entro il 31 marzo dell'anno successivo. Si tiene anche conto degli esiti delle indagini di customer satisfaction. Tale valutazione, successivamente al suo recepimento formale, è pubblicata sul sito internet.
2. L'OIV consegna al Sindaco la proposta di valutazione finale dei responsabili di Area/Settore, subito dopo l'adozione definitiva della valutazione della performance organizzativa.
3. La proposta di valutazione individuale, prima di essere consegnata al Sindaco per le sue decisioni finali, viene trasmessa ai singoli responsabili. L'OIV è tenuto ad ascoltare i responsabili che ne facciano richiesta e/o ad esaminare eventuali memorie/relazioni presentate dagli stessi in merito alla proposta di valutazione individuale ad essi pertinente.
4. L'OIV elabora la proposta di valutazione individuale definitiva tenendo anche conto delle osservazioni formulate dal responsabile interessato.
5. Il Sindaco decide la valutazione finale entro il 30 aprile dell'anno successivo. Nel caso in cui si discosti dalla proposta dell'OIV deve motivare la sua scelta.

#### Art. 13 - Attribuzione della retribuzione di risultato

1. Nella attribuzione ai responsabili della retribuzione di risultato si deve tenere conto, nell'ambito delle fasce di merito, del peso differenziato della retribuzione di posizione in godimento.

#### Art. 14 - Criteri di valutazione del personale

1. I responsabili, subito dopo l'approvazione del piano degli obiettivi, coerentemente con quelli che gli sono stati assegnati, assegnano ai dipendenti utilizzati nella propria struttura gli obiettivi che essi sono chiamati a perseguire.

2. I responsabili valutano le performance dei dipendenti sulla base dei risultati raggiunti, sia come performance individuale che organizzativa del Settore; dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa; delle competenze professionali; dei comportamenti organizzativi e della valutazione della posizione organizzativa o alta professionalità di riferimento ovvero, in mancanza, del dirigente. La parte prevalente è costituita dalla valutazione dei risultati raggiunti.

Art. 15 - Valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali del personale. Modalità e tempistica della valutazione

1. La valutazione dei comportamenti organizzativi è effettuata sulla base di indicatori che sono stati adottati dai responsabili all'inizio dell'anno. Tali indicatori sono comunicati ai singoli dipendenti unitamente alla assegnazione degli obiettivi.

2. La valutazione è comunicata in contraddittorio ai dipendenti che possono muovere rilievi alla stessa e/o chiedere approfondimenti. Di tali rilievi e/o richieste di approfondimento devono tenere espressamente e formalmente conto i responsabili nella valutazione finale.

Art. 16 - Composizione dell'Organismo Indipendente di Valutazione

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione, di seguito OIV, è composto dal presidente e due componenti, nominati dal sindaco con atto motivato e previo accertamento dei requisiti delle competenze professionali, delle capacità specifiche e dei curricula presentati, nel rispetto, di norma, del principio delle pari opportunità.

2. Il ruolo di presidente è ricoperto dal Segretario Comunale ovvero da un componente esterno scelto dal Sindaco.

3. La nomina dei componenti, ad eccezione dell'eventuale presidenza conferita al Segretario comunale, deve essere preceduta da pubblicazione del relativo avviso sul sito istituzionale dell'ente per almeno dieci giorni.

4. L'OIV può essere istituito in forma associata con altri comuni o comunque con altri enti locali.

5. L'atto di nomina dell'OIV è pubblico, in particolare esso è pubblicato nel sito istituzionale del comune unitamente al curriculum di ciascuno dei componenti ed al compenso percepito.

6. I componenti sono nominati tra soggetti aventi i seguenti requisiti:

a) cittadinanza italiana o UE;

b) laurea magistrale (LM), laurea specialistica (LS) o quadriennale se conseguita nel previgente ordinamento in ingegneria gestionale, economia e commercio, scienze politiche o giurisprudenza o lauree equivalenti. E' richiesto, in alternativa al possesso di una di queste lauree, un titolo di studio post universitario in materia di organizzazione e del personale della pubblica amministrazione, del management, della pianificazione e del controllo di gestione, o della misurazione e valutazione delle performance.

7. I componenti dell'OIV non possono essere nominati tra soggetti che rivestono 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 abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la nomina.

Art. 17 - Durata, modalità di svolgimento delle attività e compensi dell'OIV

1. L'OIV dura in carica tre anni, dalla data del suo insediamento e, comunque, fino al completamento della valutazione dell'ultimo anno di riferimento.

2. Le riunioni dell'OIV sono convocate dal Presidente e sono valide con la partecipazione di almeno due membri, purché sia presente il Presidente.
4. Il compenso lordo spettante a ciascun componente dell'O.I.V., determinato nel decreto di nomina, entro i limiti dello stanziamento in bilancio, può essere liquidato semestralmente su presentazione di idonea documentazione comprovante l'avvenuto svolgimento delle attività previste nel presente Regolamento.

#### Art. 18 – Compiti dell'OIV

1. L'OIV svolge i seguenti compiti:
  - a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità e, in particolare, sulla performance organizzativa dell'intero ente e delle singole strutture;
  - b) riferisce al Sindaco e alla Giunta sull'andamento delle performance e comunica tempestivamente le criticità riscontrate;
  - c) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D.lgs. 150/2009, secondo quanto previsto dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
  - d) sulla base del sistema di misurazione e valutazione, propone al Sindaco la valutazione annuale dei titolari di posizione organizzativa e l'attribuzione ad essi dei premi collegati alla performance (retribuzione di risultato);
  - e) promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui all'art. 11 del D.Lgs. 150/2009;
2. L'OIV ha diritto di accesso a tutte le informazioni; i responsabili ed i dipendenti hanno l'obbligo di cooperare con la sua attività e fornire ogni dato, atto o elaborazione richiesta, valendo la mancanza di collaborazione ai fini valutativi e disciplinari. I componenti l'OIV sono tenuti a rispettare il segreto d'ufficio ed a non utilizzare per finalità diverse le informazioni di cui sono venuti in possesso in ragione del loro incarico.

#### Art. 19 – Rendicontazione e trasparenza

1. La relazione sulla performance organizzativa dell'ente e delle aree/settori, predisposta dall'OIV, è pubblicata sul sito internet dell'ente.
2. 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 pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente.

#### Art. 20 – Norme transitorie e finali

1. Il presente regolamento, dopo l'esecutività della delibera di approvazione, è pubblicato per quindici giorni consecutivi all'Albo Pretorio Comunale ed entra in vigore il giorno successivo all'ultimo di pubblicazione.
2. In prima applicazione del presente regolamento gli incarichi ai responsabili dei settori e dei servizi sono conferiti entro trenta giorni dall'entrata in vigore del regolamento stesso.
3. Per tutto quanto non previsto nel presente regolamento in materia di personale e di organizzazione degli uffici, valgono le norme di legge, di statuto e regolamentari.
4. Con effetto dalla data di entrata in vigore del presente regolamento sono abrogate tutte le altre disposizioni regolamentari comunali con esso incompatibili.