



COMUNE DI SAN DONATO DI LECCE **Provincia di Lecce**

REGOLAMENTO SUL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE E SULLA COSTITUZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (N.V.P).

Approvato con deliberazione della G. C. n 26 del 12.03.2015

Articolo 1

Principi generali

1. Il Comune di San Donato di Lecce misura e valuta la performance con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola, al Segretario comunale e ai singoli dipendenti al fine di migliorare la quantità dei servizi offerti e promuovere la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.
2. Il presente regolamento costituisce integrazione del regolamento di organizzazione degli uffici e servizi per disciplinare il ciclo della performance ed il sistema incentivante del Comune di San Donato di Lecce.

Articolo 2

Definizione di performance organizzativa

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:
 - a) l'impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
 - b) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
 - c) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
 - d) la modernizzazione ed il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
 - e) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti ed i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
 - f) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla

riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;

- g) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Articolo 3

Definizione di performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei responsabili di posizione organizzativa 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, dimostrata tramite una significativa differenziazione delle valutazioni.
2. La misurazione e la valutazione svolte dai responsabili di posizione organizzativa performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
 - c) alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Articolo 4

Fasi del ciclo di gestione della performance

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:
 - a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
 - b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
 - c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
 - d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
 - e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Articolo 5

Sistema integrato di pianificazione e controllo

1. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle

risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

Le linee programmatiche di mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione.

La Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al Bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati.

Il Piano Dettagliato degli Obiettivi/Piano delle performance, predisposto dal Segretario comunale e approvato annualmente dalla Giunta comunale.

2. Il Piano degli Obiettivi/Piano della performance, approvato entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione, viene pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Articolo 6

Definizione degli obiettivi

1. Gli obiettivi assegnati ai responsabili di posizione organizzativa sono definiti annualmente nel PDO/piano delle performance sulla base del bilancio di previsione e dell'allegata relazione previsionale e programmatica.
2. Gli obiettivi devono rispettare i principi fissati dal D.Lgs n. 150/2009.
3. In particolare essi devono essere:
 - rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
 - 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;
 - correlati alla qualità ed alla quantità delle risorse disponibili, cioè sostenibili.
4. Gli obiettivi sono proposti dai competenti Assessori di concerto con i relativi Responsabili di Posizione Organizzativa.
5. Entro il 30 novembre dell'anno di riferimento gli obiettivi assegnati possono essere rinegoziati. Ai Responsabili di Posizione Organizzativa possono, altresì, essere assegnati ulteriori obiettivi che emergano durante l'anno, previa comunicazione da parte del Segretario comunale.

Articolo 7

Sistema integrato di rendicontazione e controllo

1. La rendicontazione rispetto agli obiettivi assegnati, con riferimento al raggiungimento dei valori attesi di risultato e monitorati attraverso i rispettivi indicatori nonché attraverso il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, avviene con i seguenti strumenti:
 - o la deliberazione consiliare di ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi di

- cui all'articolo 193 del decreto legislativo n. 267/2000;
- il rendiconto di gestione di cui all'articolo 227 del decreto legislativo n. 267/2000, con cui l'Ente dimostra i risultati di gestione;
- la relazione con cui la giunta, ai sensi dell'articolo 151 del decreto legislativo n. 267/2000, esprime le valutazioni di efficacia dell'azione condotta sulla base dei risultati conseguiti in rapporto ai programmi ed ai costi sostenuti;
- il referto finale con cui la struttura di controllo interno e programmazione fornisce, le conclusioni del controllo sulla verifica dello stato di attuazione degli obiettivi programmati al fine di valutare l'andamento della gestione dei diversi servizi.

2. La relazione sulla performance redatta dall’NVP sulla base delle singole relazioni predisposte dai responsabili di posizione organizzativa avrà le seguenti finalità:

evidenziare i risultati salienti e di effettivo interesse per il cittadino/utente,

evidenziare gli eventuali scostamenti delle performance complessive e individuali rispetto ai target fissati nel Piano delle Performance o Piano Degli Obiettivi;

consentire la comprensione delle azioni di miglioramento che sono state intraprese nell’esercizio finanziario di riferimento.

Articolo 8

Soggetti che intervengono nel 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 Consiglio comunale (per le funzioni di indirizzo);
 - b) il Sindaco;
 - c) la Giunta;
 - d) il Nucleo di Valutazione della Performance (NVP);
 - e) I responsabili di posizione organizzativa;
 - f) eventuali soggetti esterni (cittadini/utenti/associazioni).

Articolo 9

Nucleo di valutazione della performance. Funzioni

1. Il Nucleo di valutazione della performance (NVP) svolge le seguenti funzioni:
 - in sede di prima applicazione, come previsto dall'articolo 30 del decreto legislativo n. 150/2009, definisce il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
 - monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
 - comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Sindaco, alla Giunta comunale, al Segretario comunale, ai titolari di P.O., nonché agli altri organi di controllo esterno previsti dalla legge;

- redige la relazione sulla performance che evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse con rilevazione degli eventuali scostamenti e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito internet del Comune;
 - garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione e dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
 - propone al Sindaco la valutazione annuale dei responsabili di posizione organizzativa e l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal sistema di valutazione e di incentivazione di cui all'articolo 30 e all'articolo 7 del decreto legislativo n. 150/2009;
 - è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla commissione per la valutazione e la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche (civit) ed è tenuto a tutti gli adempimenti demandati dalle specifiche norme di diretta applicazione per gli enti locali;
 - verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
 - esprime parere in sede di graduazione delle diverse aree e dei correlati valori economici delle retribuzioni di posizione;
 - esprime eventuali pareri richiesti dall'Amministrazione sulle tematiche della gestione del personale e del controllo.
2. Per l'esercizio delle sue funzioni il Nucleo di Valutazione della Performance si avvale del supporto dell'attività del Segretario Comunale e dell'Organo di Controllo Interno.

Articolo 10

Composizione, durata e nomina del nucleo di valutazione della performance

1. Il Nucleo di Valutazione della Performance è istituito in modo autonomo dal Comune di San Donato di Lecce ed è monocratico.
2. Il NVP dura in carica 3 anni e il componente è rieleggibile una sola volta. L'NVP può decadere per la sopravvenienza di condizioni di incompatibilità e dimettersi o essere revocato in qualsiasi momento per giustificato motivo con semplice preavviso di 30 giorni. L'incarico è prorogabile una sola volta, per la stessa durata e alle stesse condizioni del primo incarico.
3. La nomina del Nucleo di Valutazione della Performance spetta al Sindaco, che procede previa acquisizione dei curricula dei soggetti interessati sulla base dei requisiti individuati dal presente regolamento.
4. Il NVP opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco, ai sensi del comma 8, dell'articolo 14, del decreto legislativo n. 150/2009.
5. Il raccordo tra il NVP e l'organizzazione è garantito dal Segretario comunale e dal servizio di controllo interno.
6. Limitatamente alla formulazione della proposta di valutazione dei Responsabili di P.O., il

NVP può in qualsiasi momento chiedere supporto al Segretario comunale.

Articolo 11

Valutazione del Segretario Comunale

1. La misurazione e valutazione della performance del Segretario Comunale viene effettuata ai fini della quantificazione della retribuzione di risultato da corrispondere, sulla base della verifica dell'attività svolta dal Segretario, da parte del Sindaco.
2. La verifica attiene alle funzioni ed ai compiti che la legge rimette al Segretario Comunale con particolare riferimento al positivo contributo fornito alla collaborazione attiva nel perseguimento degli obiettivi propri dell'Amministrazione:
3. La valutazione finale è effettuata entro il giorno 31 del mese di gennaio dell'anno successivo a quello oggetto della valutazione in base agli elementi acquisiti nel corso dell'anno.
4. Nel caso in cui il Segretario Comunale sia titolare di una sede di segreteria convenzionata la valutazione prevista dal presente articolo viene effettuata dal Sindaco del Comune capo convenzione, sentiti i Sindaci dei Comuni convenzionati. La valutazione definitiva viene comunicata ai Comuni convenzionati entro 10 giorni.

Articolo 12

Requisiti e modalità di nomina

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

A) Requisiti generali:

cittadinanza italiana o UE;
età non superiore a 65 anni;

assenza di cause ostative: i componenti dell'NVP 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 due anni precedenti la nomina.

B) Requisiti attinenti l'area delle conoscenze:

possesso di laurea magistrale (LM), laurea specialistica (LS) o quadriennale se conseguita nel previgente ordinamento in ingegneria gestionale, economia e commercio, giurisprudenza o lauree equiparate ed equipollenti.

C) Requisiti attinenti l'area delle esperienze professionali:

- possesso di un'esperienza lavorativa in organizzazione economiche e sociali operanti nel mercato pubblico o privato e/o esperienza nel mercato delle professioni libere.
2. La nomina dovrà avvenire previa acquisizione di curricula mediante pubblicazione di apposito avviso pubblico per almeno 10 giorni.
 3. L'ufficio competente, alla luce delle domande pervenute, predisporrà un elenco di candidati risultanti idonei e lo sottoporrà al Sindaco.
 4. Il Sindaco sceglierà, a suo insindacabile giudizio, il componente del NVP tenuto conto dei titoli culturali e professionali in possesso dei singoli candidati e attinenti la specifica attività in riferimento.
 5. La nomina del NVP avviene con Decreto sindacale, previa determinazione del relativo compenso da parte della Giunta comunale.
 6. L'atto di nomina del NVP è pubblicato nel sito istituzionale del Comune unitamente al curriculum dell'incaricato ed al compenso percepito. L'atto di nomina viene trasmesso alla CIVIT.

Articolo 13

Struttura di controllo interno

1. Il controllo di gestione viene svolto dal revisore dei conti con il supporto del personale dell'ufficio di ragioneria ed in collaborazione con il Segretario comunale.
2. L'organo di controllo interno svolge le seguenti funzioni:
 - a) supporto al Responsabile del Servizio Finanziario nella predisposizione degli atti di programmazione economico finanziaria in stretto raccordo con il Segretario Comunale e in particolare nella predisposizione della relazione previsionale e programmatica, del piano dettagliato degli obiettivi, nonché nel loro raccordo nell'ambito del piano della performance;
 - b) effettua il controllo interno di gestione, e in particolare procede alla rilevazione dei dati relativi ai costi ed ai proventi, compatibilmente con i sistemi di rilevazione contabile in uso nell'Ente, nonché alla rilevazione dei risultati raggiunti, nonché alla valutazione dei dati predetti in rapporto al piano degli obiettivi al fine di verificare il loro stato di attuazione e di misurare l'efficacia, l'efficienza ed il grado di economicità dell'azione intrapresa;
 - c) svolge le funzioni di struttura di supporto al NVP.

Articolo 14

Il sistema di misurazione e valutazione

1. Con successivo atto la Giunta Comunale adotterà il sistema misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale così come definito in sede di prima applicazione dal NVP ai sensi dell'art. 7 e dell'art. 30 del D.Lgs. 150/2009. Nella definizione del sistema di misurazione e valutazione della performance il NVP si avvale della collaborazione del Segretario comunale e della struttura di controllo interno di cui al precedente articolo 12.
2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale deve assicurare un raccordo con il ciclo della performance e con gli strumenti di programmazione dell'Ente.

Articolo 15

Norme per il periodo transitorio

1. Fino alla nomina del NVP resta in carica il preesistente Nucleo di Valutazione che cesserà automaticamente dal giorno stesso di nomina.

Articolo 16

Entrata in vigore

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno di pubblicazione del rispettivo atto di approvazione.