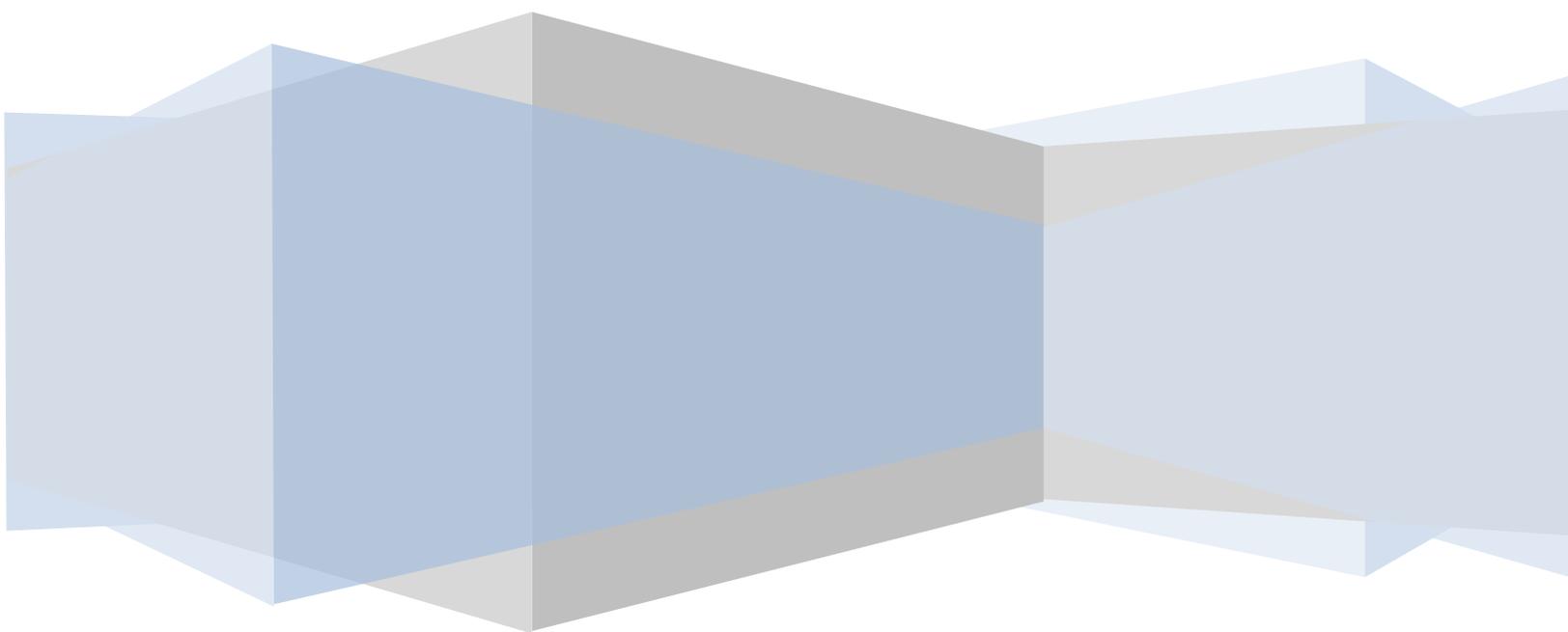


COMUNE SAN MARTINO DI VENEZZE

**REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA
MISURAZIONE, VALUTAZIONE, INTEGRITÀ E
TRASPARENZA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE.**



INDICE

Sezione I

Programmazione, organizzazione e valutazione annuale della performance

- Art. 1 - PRINCIPI GENERALI
- Art. 2 - PROGRAMMAZIONE
- Art. 3 – ACCESSIBILITA' E TRASPARENZA
- Art. 4 - RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E RENDICONTAZIONE

Sezione II

Valutazione della performance individuale e premi

- Art. 5 - VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA'
- Art. 6 - VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI
- Art. 7 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE
- Art. 8 - SISTEMA PREMIANTE

Sezione III

Integrità, trasparenza e nucleo di valutazione

- Art. 9 - INTEGRITA' E CONTROLLI DI REGOLARITA'
- Art. 10 – NUCLEO DI VALUTAZIONE

1. *Funzioni*

2. *Composizione*

3. *Requisiti e incompatibilità*

4. *Modalità di nomina*

5. *Durata in carica e revoca*

6. *Regime transitorio*

SEZIONE I

PROGRAMMAZIONE, ORGANIZZAZIONE E VALUTAZIONE ANNUALE DELLA PERFORMANCE

Art. 1 - PRINCIPI GENERALI

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.
2. Ai fini di cui al comma precedente, la Giunta Comunale prende atto annualmente della Relazione sulla Performance di cui al successivo art. 4.

Art. 2 - PROGRAMMAZIONE

1. Gli atti della programmazione sono alla base del ciclo della performance.
2. Il Bilancio di previsione, l'allegata Relazione Previsionale e Programmatica, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) comprensivo degli obiettivi di gestione, contengono gli elementi per il piano della performance dell'Ente e nel loro insieme realizzano il ciclo di gestione della performance.
3. Il PEG e la Relazione Previsionale e Programmatica costituiscono il Piano della Performance. Il PEG viene approvato entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio.
4. Ai fini della trasparenza di cui al successivo art. 3, il Sindaco assicura la pubblicazione sul sito istituzionale dei documenti di programmazione di cui al precedente comma 3.

Art. 3 - ACCESSIBILITA' E TRASPARENZA

Al fine di garantire il rispetto delle norme sulla trasparenza, l'Ente provvede a tutti gli interventi necessari atti a garantire l'accessibilità delle informazioni concernenti l'organizzazione e lo svolgimento delle funzioni e dei servizi comunali, anche a mezzo del sito internet istituzionale.

Art. 4 - RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E RENDICONTAZIONE

1. La Relazione sulla Performance costituisce lo strumento per la misurazione, la valutazione e la trasparenza dei risultati dell'Ente. Essa si aggiunge alla Relazione al rendiconto della gestione ed è pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente all'interno della sezione denominata "operazione trasparenza".
2. La Relazione sulla Performance, con i dati definitivi della gestione, validata dal Nucleo di valutazione, è trasmessa al Sindaco entro il 30 aprile di ciascun anno.

La Relazione viene impostata, in prima versione, con il contributo del Segretario e del Responsabile del Servizio Finanziario, entro il 10 aprile di ciascun anno, sulla base delle rilevazioni e delle relazioni predisposte dai singoli servizi entro il 31 marzo di ogni anno; successivamente, ma non oltre il termine ultimo del 30 aprile, viene validata dal nucleo tenuto conto dell'attività di realizzazione degli obiettivi di gestione.

SEZIONE II

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E PREMI

Art. 5 - 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 dei servizi e del personale a seguito della valutazione della performance avviene anche con il sistema premiante di cui al successivo art. 8.

Art. 6 - VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI

1. La valutazione 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 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 gestionale e progettuale 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 dei premi ai responsabili dei servizi è effettuata dal Sindaco, su proposta del Nucleo di Valutazione.

4. L'eventuale valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi al Segretario è effettuata dal Sindaco, su proposta del Nucleo di valutazione.

Art. 7 - VALUTAZIONE DEL PERSONALE

1. La valutazione del personale riguarda l'apporto al lavoro di gruppo, nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.

2. La valutazione del personale non titolare di posizione organizzativa è effettuata dal Responsabile del Servizio della struttura organizzativa in cui il dipendente è collocato ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale 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, trasparenza e buon andamento.

Art. 8 - SISTEMA PREMIANTE

1. Il sistema premiante il merito, a seguito della valutazione della performance individuale annuale e pluriennale, è costituito dall'insieme dei trattamenti e dei premi previsti dall'ordinamento. L'obiettivo primario del sistema premiante è quello di riconoscere premi previa una accurata valutazione del raggiungimento degli obiettivi originariamente e preventivamente fissati;

3. Con appositi provvedimenti sono approvati la metodologia operativa di valutazione, le schede individuali e le procedure per l'erogazione dei premi.

SEZIONE III

INTEGRITÀ, TRASPARENZA E NUCLEO DI VALUTAZIONE

Art. 9 - INTEGRITÀ E CONTROLLI DI REGOLARITÀ

1. L'integrità dell'azione amministrativa è assicurata con sistematici controlli ispettivi di regolarità.

2. I Responsabili dei Servizi, in relazione all'esercizio delle funzioni di competenza, sono direttamente responsabili dell'integrità dell'azione amministrativa e della relativa attività di vigilanza e controllo della regolarità.

3. Il Segretario sovrintende ai controlli di regolarità con i poteri attribuiti dalla legge.

Art. 10 – NUCLEO DI VALUTAZIONE

1. Funzioni

Il Nucleo di valutazione:

- a) Collabora, nel rispetto della funzione di valutazione della performance propria dei responsabili dei servizi, nella predisposizione ed aggiornamento del sistema di misurazione, valutazione della performance dell'organizzazione, dei responsabili dei servizi e dei dipendenti, del sistema di integrità e trasparenza di cui ai precedenti artt. 3 e 9.
- b) Monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale e attesta altresì l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza comunicando eventuali criticità agli organi competenti.
- c) Valida la Relazione annuale sulla performance, nonché i risparmi eventualmente ivi documentati, attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'Ente.
- d) Collabora con il Sindaco nella valutazione dei Responsabili dei Servizi e nell'attribuzione dei premi.
- e) Stabilisce le modalità per il proprio efficace funzionamento.

2. *Composizione*

Il nucleo di valutazione è monocratico e costituito da un componente esterno nominato dal Sindaco con atto motivato, scelto tra esperti in gestione delle risorse umane, management e valutazione del personale delle pubbliche amministrazioni.

3. *Requisiti e incompatibilità*

- a) Ai componenti del Nucleo di valutazione è richiesta elevata professionalità, competenza ed esperienza in discipline preferibilmente economiche con particolare attenzione al campo del management, della gestione delle risorse umane, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle pubbliche amministrazioni. Tali requisiti devono essere stati maturati in esperienze professionali direzionali e /o di vertice presso pubbliche amministrazioni e/o settori privati o con documentate esperienze di consulenza.
- b) Non possono far parte del Nucleo di valutazione soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organismi sindacali o che abbiano rivestito tali incarichi e cariche nell'anno precedente la nomina.

4. *Modalità di nomina*

- a) Il Nucleo di valutazione è nominato dal Sindaco con atto motivato e previo accertamento dei requisiti, delle competenze e delle capacità specifiche richieste mediante colloquio e tenuto conto dei curricula presentati.
- b) La nomina deve essere preceduta dalla pubblicazione di un avviso sul sito istituzionale dell'ente.

5. *Durata in carica e revoca*

- a) Il Nucleo di valutazione dura in carica 3 anni.
- b) La revoca dei componenti del nucleo avviene con provvedimento motivato del Sindaco nel caso di sopraggiunta incompatibilità, di perdita dei requisiti richiesti o per comportamenti ritenuti lesivi per l'immagine dell'Ente o in contrasto con il ruolo assegnato.

6. *Regime transitorio*

Il nucleo di valutazione attualmente in carica svolge gli adempimenti descritti nel predetto regolamento in materia di performance fino alla scadenza dell'incarico prevista con la fine del mandato del Sindaco.