

PARTE OTTAVA – MISURAZIONE, VALUTAZIONE E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

Art. 88 – Trasparenza

1. La trasparenza è intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi l'andamento gestionale, l'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.
2. L'amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance.
3. La pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente deve essere permanente ed effettuata con modalità che ne garantiscano la piena accessibilità e visibilità ai cittadini.

Art. 89 – Qualità dei servizi

1. Il comune definisce, adotta e pubblicizza gli standard di qualità, i casi e le modalità di adozione delle carte dei servizi, i criteri di misurazione della qualità dei servizi, le condizioni di tutela degli utenti.
2. Le azioni previste dal comma 1 sono esercitate secondo quanto stabilito nel sistema di valutazione della performance, di cui al capo II, nel rispetto degli atti di indirizzo e coordinamento adottati dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri d'intesa con la Conferenza unificata di cui al decreto legislativo 28 agosto 1997, n.281, su proposta della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità nelle amministrazioni pubbliche.

Art. 90 – Fasi del ciclo di gestione delle performance

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è volto al miglioramento della qualità dei servizi offerti tramite la crescita della professionalità dei dipendenti e la valorizzazione del merito di ciascuno secondo il principio di pari opportunità.
2. Le performance sono misurate e valutate con riferimento a:
 - L'organizzazione nel suo complesso;
 - Gli ambiti organizzativi in cui si articola la struttura organizzativa dell'ente;
 - I singoli dipendenti.
3. Il Comune sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance, secondo le 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.

Art. 91 – Il processo e gli strumenti del ciclo delle performance

1. L'organismo indipendente di valutazione all'inizio di ogni esercizio propone, con il supporto della struttura tecnica permanente interna, l'architettura logica e funzionale attraverso la quale, i contenuti dei documenti di pianificazione, programmazione e controllo in uso presso l'ente, comporranno il piano delle performance e la relazione delle performance, in conformità ai principi e alle finalità espresse dal D.Lgs. 150/2009 e dal presente regolamento.
2. Il piano della performance, deliberato dalla giunta comunale di norma congiuntamente al PEG, rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra i diversi livelli di pianificazione e programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e comprensibile delle performance attese dell'ente.
3. Sono documenti di pianificazione e programmazione dell'ente:
 - a) La Relazione Previsionale e Programmatica;
 - b) Il bilancio di previsione (annuale e pluriennale);
 - c) Il Piano esecutivo di gestione.
4. Al fine di consentire il benchmarking e l'analisi dei risultati dei progetti e dei servizi, il piano delle performance è organizzato in modo tale di consentire il raccordo con i piani di performance di altri Comuni del territorio provinciale di analoghe dimensioni, secondo schemi e direttive individuati anche nei tavoli tecnici istituiti dall'Amministrazione Provinciale in accordo con i Comuni bresciani.
5. La relazione delle performance contiene gli esiti dell'attività svolta con riferimento a quanto programmato e rappresentato nel piano delle performance e con evidenza degli scostamenti tra risultati attesi e risultati raggiunti.
6. Sono documenti di rendicontazione e controllo dell'ente:
 - a) le verifiche sullo stato di attuazione dei programmi;
 - b) il Rendiconto al Bilancio e i suoi allegati;
 - c) le risultanze del sistema di controllo della gestione;
 - d) il bilancio di mandato e il bilancio ambientale e sociale se istituiti.
7. I contenuti del piano delle performance e della relazione delle performance, deliberati dalla giunta comunale, sono di supporto alla fase di valutazione delle performance individuali e dell'organizzazione.
8. L'OIV, in fase di predisposizione del processo e degli strumenti afferenti il ciclo delle performance, sottopone alla giunta le eventuali aree di miglioramento rispetto alle quali far convergere l'impegno dell'amministrazione e dei livelli apicali dell'organizzazione al fine di rispondere in maniera sempre più efficace alle finalità di misurazione e valutazione delle performance espresse nel presente regolamento e dalla norma in genere.

Art. 92 Caratteristiche degli obiettivi

1. Gli obiettivi assegnati ai dirigenti e ai responsabili dei servizi sono definiti, in applicazione delle disposizioni del presente regolamento, di norma in sede di approvazione del PEG e devono essere:
 - a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
 - b) specifici e misurabili;
 - c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi in rapporto alle risorse assegnate;

- 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 simili;
- f) confrontabili con le tendenze dalla produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Art. 93 - Monitoraggio e interventi correttivi

1. La Giunta Comunale con il supporto della struttura organizzativa dell'ente e dell'Organismo Indipendente di Valutazione, verifica, durante l'esercizio, l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati e propone, ove necessario, interventi correttivi e variazioni nei documenti di programmazione. Di norma tale verifica è effettuata congiuntamente alla proposta di deliberazione di verifica dello stato di attuazione dei programmi e verifica degli equilibri di bilancio.
2. L'OIV è costantemente informato delle variazioni, in tema di programmazione, adottate dalla Giunta Comunale.

Art. 94 - Definizione di performance organizzativa

1. La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:
 - a) l'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 e 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 e 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.

Art. 95 - Definizione di performance individuale

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale del segretario comunale e dei dirigenti e dei Responsabili dei settori 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, se necessario, tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
- 2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale è collegata:
 - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi, al comportamento corretto e collaborativo verso l'utenza esterna ed interna, al contributo all'introduzione di innovazioni organizzative e tecnologiche.
- 3. Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

Art. 96 – Misurazione e valutazione della performance

- 1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è definito nel rispetto dei principi espressi dal D. Lgs. 150/2009 e dalle modalità di cui al presente regolamento.
- 2. La valutazione individuale dei dirigenti e dei Responsabili di Settore titolari di posizione organizzativa è effettuata dal Sindaco, annualmente, su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione e sentito il segretario comunale, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione delle performance individuali proposto dal medesimo organismo e approvato dalla Giunta. Il Sindaco non può effettuare la valutazione di responsabili che risultano coniugi, affini o parenti entro il quarto grado di componenti della Giunta Comunale; in tal caso la valutazione è effettuata dall'OIV.
- 3. La valutazione individuale dei dipendenti è effettuata annualmente dai dirigenti, sentiti i rispettivi responsabili di settore, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione delle performance individuali proposto dall'Organismo Indipendente di Valutazione e approvato dalla Giunta.
- 4. La valutazione del Segretario Generale è effettuata annualmente dal Sindaco su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione secondo quanto previsto dal sistema di valutazione delle performance individuali proposto dal medesimo organismo
- 5. Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale individua:
 - a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
 - b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - c) le modalità di raccordo e di integrazione con i documenti di programmazione e controllo esistenti;
 - d) le modalità di individuazione degli obiettivi gestionali che, annualmente, saranno oggetto di valutazione delle performance individuali.

Art. 97 – L'organismo indipendente di valutazione

- 1. È istituito presso l'ente un Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) con il compito di supportare il ciclo di valutazione delle performance dell'organizzazione ed individuali.
- 2. L'organismo indipendente di valutazione opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente alla Giunta Comunale.
- 3. Tale organismo può essere istituito anche in forma associata con altri enti locali tenuto conto dei compiti ad esso affidati.

Art. 98 – Le funzioni dell'organismo indipendente di valutazione

1. L'Organismo indipendente assorbe le funzioni del Nucleo di valutazione e svolge in autonomia le seguenti funzioni:
 - a) propone alla giunta, all'inizio di ogni esercizio, l'architettura logica e funzionale del processo e degli strumenti che compongono il ciclo delle performance, come disposta dall'art. 85 del presente regolamento;
 - b) propone alla giunta, il sistema di valutazione della performance organizzativa e della performance individuale, dei Responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa e del personale;
 - c) Valida la relazione sulla performance dell'organizzazione e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
 - d) monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
 - e) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione di cui all'articolo 13;
 - f) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi nel rispetto delle disposizioni contenute nel presente regolamento, nelle disposizioni di legge e nei contratti collettivi nazionali e integrativi, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito della professionalità;
 - g) propone la valutazione annuale del segretario comunale, dei dirigenti e dei responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa e propone all'organo di indirizzo politico e amministrativo l'attribuzione agli stessi di premi incentivanti come disposto dal presente regolamento;
 - h) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al presente regolamento;
 - i) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche;
 - l) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.
2. Per l'esercizio delle sue funzioni l'organismo indipendente di valutazione può avvalersi, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, del supporto della struttura tecnica permanente interna dedicata al presidio del ciclo di gestione della performance.
3. Tale struttura, nominata dalla Giunta Comunale, è composta dal Segretario Generale, dal Vice segretario e da un dipendente dei servizi finanziari esperto in controllo di gestione.

Art. 99 – La composizione dell'organismo indipendente di valutazione

1. L'organismo indipendente di valutazione è organo monocratico, nominato dalla Giunta Comunale secondo criteri di professionalità, conoscenze e competenze documentabili (come da curricula). La persona nominata deve possedere competenze professionali attinenti l'area del management, della pianificazione e controllo di gestione, della misurazione e valutazione della performance di organizzazioni pubbliche e del personale delle medesime.
2. Ai sensi dell'art. 14 c. 8 del D.Lgs. 150/2009, il componente dell'organismo indipendente di valutazione non può essere nominato tra i soggetti che rivestono incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero

che abbia rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbia rivestito simili incarichi o cariche o che abbia avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.

3. Il componente dell'organismo indipendente di valutazione dura in carica tre anni. L'incarico è rinnovabile una sola volta.
4. Al componente esterno spetta un compenso annuo determinato dalla Giunta Comunale all'atto della nomina.

Art. 100 – Sistema premiante

1. Il Comune promuove il merito attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.
2. Il sistema di incentivazione comprende tutti gli strumenti, economici e non, finalizzati alla valorizzazione del personale.
3. La distribuzione di incentivi al personale non può essere effettuata in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi. Le risorse destinate al trattamento economico collegato alla performance individuale sono distribuite in almeno tre fasce di merito, in modo da destinare una quota prevalente di tale trattamento al personale che si colloca nella fascia di merito più elevata.
4. Il sistema premiante dell'ente è definito, secondo l'ambito di rispettiva competenza, dal contratto integrativo e dalle norme in materia, di cui al presente regolamento.

Art. 101– Strumenti di incentivazione

1. Per premiare il merito si utilizzano i seguenti strumenti di incentivazione:
 - a) Retribuzione di risultato e produttività individuale e/o collettiva da distribuire sulla base dei risultati della valutazione delle performance individuali annuali;
 - b) bonus annuale delle eccellenze;
 - c) premio annuale per l'innovazione;
 - d) progressioni economiche e di carriera;
 - e) attribuzione di incarichi e responsabilità;
 - f) accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale.
2. Gli incentivi del presente articolo sono assegnati utilizzando le risorse disponibili a tal fine destinate nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa.

Art. 102 – Retribuzione di risultato e produttività

1. Sulla base dei risultati annuali della valutazione delle performance individuali, i dipendenti dell'ente sono collocati all'interno di fasce di merito, non inferiori a tre, come definito nella specifica metodologia di valutazione delle performance individuali.
2. I dirigenti, se superiori a 5 unità, e i responsabili delle posizioni organizzative, se superiori a 5 unità, sono collocati in fasce di merito.

Art. 103 – Bonus annuale delle eccellenze

1. Annualmente può essere previsto il bonus annuale delle eccellenze al quale concorre tutto il personale dipendente che si è collocato nella fascia di merito alta, secondo quanto definito nel sistema di valutazione della performance individuale adottato

dall'ente.

2. Le risorse da destinare al bonus delle eccellenze sono individuate tra quelle appositamente destinate a premiare il merito e il miglioramento della performance nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro ai sensi dell'art. 45 del D. Lgs. 165/2001.
3. Il personale premiato con il bonus annuale delle eccellenze può accedere al premio annuale per l'innovazione e ai percorsi di alta formazione solo se rinuncia al bonus stesso.

Art. 104 – Premio annuale per l'innovazione

1. Al fine di premiare annualmente il miglior progetto realizzato in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro, può essere istituito il premio annuale per l'innovazione.
2. Il premio per l'innovazione, riconosciuto al miglior progetto realizzato nell'anno di riferimento, non può essere superiore a quello del bonus annuale di eccellenza.
3. L'assegnazione del premio annuale per l'innovazione compete all'organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di una valutazione comparativa delle candidature presentate da singoli Responsabili di servizio e dipendenti o da gruppi di lavoro.

Art. 105 – Progressioni economiche

1. Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.
2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
3. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

Art. 106 – Progressioni di carriera

1. Nell'ambito della programmazione del personale, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, l'Amministrazione prevede la selezione del personale programmato attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente.
2. La riserva di cui al punto 1, non può comunque essere superiore al 50% dei posti da coprire e può essere utilizzata dal personale in possesso del titolo di studio per l'accesso alla categoria selezionata.

Art. 107 – Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale

1. Per valorizzare i contributi individuali e le professionalità sviluppate dai dipendenti, l'ente può promuovere e finanziare, nell'ambito delle risorse assegnate alla formazione, la partecipazione da parte dei dipendenti a percorsi di alta formazione presso istituzioni universitarie o altre istituzioni educative nazionali ed internazionali.

Art. 108 – Definizione annuale delle risorse

1. L'ammontare complessivo annuo delle risorse per premiare sono individuate nel

rispetto di quanto previsto dal CCNL e sono destinate alle varie tipologie di incentivo nell'ambito della contrattazione decentrata.

2. Nel rispetto dei vincoli di bilancio e di quanto previsto dai CCNL, l'amministrazione definisce eventuali risorse decentrate aggiuntive finalizzate all'incentivazione di particolari obiettivi di sviluppo relativi all'attivazione di nuovi servizi o di potenziamento quali-quantitativo di quelli esistenti.

Art. 109 – Premio di efficienza

1. Fermo restando quanto disposto dall'art. 61 del decreto legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 e dall'articolo 2, commi 33 e 34, della legge 22 dicembre 2008, n. 203, una quota fino al 30 per cento dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno delle pubbliche amministrazioni è destinata, in misura fino a due terzi, a premiare, secondo criteri generali definiti dalla contrattazione collettiva integrativa, il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa.
2. Le risorse di cui al comma 1 possono essere utilizzate solo se i risparmi sono stati documentati nella relazione delle performance e validati dall'Organismo di Valutazione.

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 110 – Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente regolamento si fa rinvio alle disposizioni di legge e contrattuali.