



Unione dei Comuni della Versilia
Via Delatre, nr. 69 - SERAVEZZA - (LU)
Tel. 0584-756275-6 Fax 0584-757192
- C.F. 94009760466 -

REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DELLA VALUTAZIONE, INTEGRITA' E TRASPARENZA DELLA PERFORMANCE

INDICE .

TITOLO 1

PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

- Art. 1 – PRINCIPI GENERALI
- Art. 2 – CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE
- Art. 3 – LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

TITOLO 2

VALUTAZIONE INDIVIDUALE E PREMI

- Art. 4 – VALUTAZIONE DEL SERVIZIO E VALORIZZAZIONE DELLE PROFESSIONALITA'
- Art. 5 – VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI E DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI
- Art. 6 – VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE
- Art. 7 – SISTEMA PREMIANTE
- Art. 8 – INTEGRITA' E TRASPARENZA

TITOLO I : PROGRAMMAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Art. 1 – PRINCIPI GENERALI

1. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base del miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.
2. La rendicontazione di cui al comma precedente avviene con la Relazione annuale sulla performance di cui al successivo art. 3.

Art. 2 -CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

1. Il ciclo di gestione della performance è il procedimento che evidenzia, tramite gli atti della programmazione, gli obiettivi strategici dell'ente e gli obiettivi collettivi ed individuali necessari alla misurazione delle prestazioni di dipendenti, responsabili dei servizi e dirigenti dell'Ente.

Il ciclo di gestione della performance si basa sui documenti :

- a) Programma di mandato, approvato dal Consiglio dell'Ente all'inizio del mandato amministrativo, delinea i contenuti del programma di mandato del Presidente e fa da base su cui si sviluppano i successivi documenti;
 - b) Piano generale di sviluppo, approvato dal Consiglio dell'Ente al primo anno di mandato e aggiornato annualmente, esprime l'impegno veritiero e corretto, che gli organi di governo dell'Ente assumono nei confronti dei cittadini e degli altri utilizzatori del sistema di bilancio stesso;
 - c) Relazione Previsionale e Programmatica approvata annualmente quale allegato al Bilancio di Previsione, individua con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e i progetti assegnati ai titolari di posizioni organizzative;
 - d) Piano Esecutivo di Gestione, approvato annualmente dalla Giunta, tiene conto anche delle indicazioni della Relazione Previsionale e Programmatica e del Bilancio annuale e triennale. Il PEG è articolato in centri di responsabilità che contengono l'ulteriore graduazione delle risorse di entrata in capitoli e degli Interventi di spesa in capitoli. Il PEG è inoltre articolato, nella sua parte descrittiva, in centri di responsabilità, per ciascuno dei quali sono specificati gli obiettivi da raggiungere, nonché le risorse umane, strumentali e finanziarie per la loro realizzazione.
2. Il Piano Esecutivo di Gestione ed i relativi obiettivi di miglioramento sono approvati dalla Giunta.
 3. Nell'ambito del Piano Esecutivo di Gestione descrittivo sono previsti gli indicatori di risultato tramite cui verificare il conseguimento degli obiettivi programmatici.
 4. Ai fini della trasparenza dell'azione amministrativa è assicurata la pubblicazione sul sito istituzionale dei documenti di programmazione e di rendicontazione predisposti dall'ente.
 5. Il ciclo di gestione della performance definisce, coerentemente con il sistema di valutazione, gli obiettivi collettivi e/o individuali alla base della misurazione delle prestazioni.
 6. Nel corso dell'esercizio si procede al monitoraggio del conseguimento degli obiettivi programmatici attraverso delle verifiche periodiche concernenti lo stadio di sviluppo di programmi e progetti prioritari per l'ente e, se necessario, vengono attivati appositi interventi correttivi.

Art. 3 – LA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

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.
2. La Relazione sulla performance, con i dati definitivi della gestione, la percentuale di raggiungimento dei risultati e la misurazione degli indicatori annuali e pluriennali è trasmessa al Presidente, a cura dell'OIV, entro il 30 giugno di ciascun anno.

TITOLO II : VALUTAZIONE INDIVIDUALE E PREMI

Art. 4 – 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 dirigenti, dei responsabili dei servizi e del personale a seguito della valutazione della performance avviene con il sistema premiante di cui al successivo art. 7.

Art. 5 – VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI E DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI

1. La valutazione delle prestazioni dei dirigenti e 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 delle prestazioni 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 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 validazione della proposta di valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi ai responsabili dei servizi e al dirigente è effettuata dall'OIV, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi.

Art. 6 – VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL PERSONALE

1. La valutazione delle prestazioni del personale riguarda il raggiungimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo, la qualità del contributo assicurato all'unità organizzativa nonché le capacità, le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo.
2. La valutazione è competenza del responsabile del servizio della struttura organizzativa in cui il dipendente è collocato, ed è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale 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 e trasparenza.

3. Il sistema di valutazione può prevedere l'intervento dell'OIV in funzione di riesame delle valutazioni adottate dai responsabili per la soluzione di conflitti sorti nell'ambito del processo di valutazione.
4. Le valutazioni delle prestazioni del personale, ed in particolare quelle inerenti la capacità di raggiungere obiettivi e alti livelli di professionalità, sono utilizzate per l'attribuzione di incarichi ed indennità di responsabilità.

Art. 7 – SISTEMA PREMIANTE

1. Il sistema premiante il merito è fondato sul raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali, rilevato a seguito della valutazione della performance individuale.
2. Le risorse annualmente destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale sono attribuite al personale solo a seguito del raggiungimento dei risultati collegati, ed in base alla fascia di merito in cui trova collocazione la valutazione ottenuta che opererà dopo la firma del prossimo Contratto Collettivo Nazionale.
3. Con appositi provvedimenti sono approvati la metodologia operativa e le procedure per l'erogazione dei premi, ivi compresa la suddivisione in fasce del personale sulla base delle valutazioni ottenute, nel rispetto dei criteri di premialità e selettività.

Art. 8 – INTEGRITA' E TRASPARENZA

1. I responsabili dei servizi, in relazione all'esercizio delle funzioni di competenza, sono direttamente responsabili dell'integrità dell'azione amministrativa e della relativa vigilanza e controllo della regolarità.
2. Negli strumenti di programmazione possono essere previsti strumenti o obiettivi per l'incentivazione dei controlli di cui al comma 1.
3. L'amministrazione garantisce l'accessibilità a tutte le informazioni concernenti l'organizzazione, gli andamenti gestionali, l'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle finalità istituzionali e dei risultati, l'attività di misurazione e valutazione, al fine di consentire forme diffuse di controllo.
4. Nell'organizzazione della struttura relazionante con l'esterno si dovranno agevolare quanto più possibile le relazioni con i cittadini in modo idoneo a dare risposta immediata ai bisogni della comunità locale, anche con l'ausilio dell'informatica e con lo snellimento delle procedure.
5. L'OIV può segnalare al Presidente le esigenze di misure e attività tese a favorire migliori sistemi di controlli interni e regolarità amministrativa.
6. la pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente di quanto previsto dal presente regolamento è permanente e verrà effettuata con modalità che ne garantiscono la piena accessibilità e visibilità ai cittadini.